

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama

Budhi Prabowo¹, Elizabeth Tika Kristina Hartuti^{2*}
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang
dosen02034@unpam.ac.id, dosen01503@unpam.ac.id*

Received 2 Januari 2023 | Revised 8 Januari 2023 | Accepted 30 Januari 2023
*Korespondensi Penulis

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk Menguji Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Persona Prima Utama. Jenis penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif. Teknik pengumpulan data dengan cara kuesioner, dan tehnik analisis data dengan uji instrument, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji thitung dan uji Fhitung. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. Persona Prima Utama dengan pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan regresi di peroleh hasil $Y = 1,083 + 0,104X_1$ yang menunjukkan bahwa pada saat Pelatihan (X_1) bernilai nol, maka Kinerja karyawan (Y) akan bernilai 1,083. Sedangkan nilai b yaitu sebesar 0,104 menunjukkan bahwa ketika terjadi kenaikan Pelatihan sebesar satu satuan, maka Kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,104 satuan. Melalui hasil perhitungan yang dilakukan maka diperoleh nilai $t_{hitung} 0,970 < t_{tabel} 1,673$ dan tingkat $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Karena thitung nilainya positif tapi lebih kecil dari ttabel maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan (X_1) tidak memiliki pengaruh yang bermakna terhadap Kinerja karyawan (Y) pada PT. Persona Prima Utama.

Kata kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

Abstract. This study aims to examine training and work discipline on employee performance at PT Persona Prima Utama. This type of research is descriptive qualitative. Data collection techniques by means of questionnaires, and data analysis techniques with instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, correlation coefficients, coefficients of determination and tcount tests and Fcount tests. The Effect of Training on Employee Performance at PT. Persona Prima Utama with hypothesis testing (H1) has proven that there is an effect of training on employee performance. Based on the regression calculation, the result is $Y = 1.083 + 0.104X_1$ which shows that when training (X_1) is zero, then employee performance (Y) will be worth 1.083. While the b value is 0.104 indicating that when there is an increase in training by one unit, employee performance will increase by 0.104 units. Through the results of the calculations performed, the tcount value is $0.970 < ttable 1.673$ and the t level < 0.05 ($0.000 < 0.05$). Because tcount is positive but smaller than ttable, it can be concluded that partially training (X_1) has no significant effect on employee performance (Y) at PT. Primary Prime Persona.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee performance

PENDAHULUAN

SDM yang baik dan bermutu dapat mempengaruhi tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi dan misi yang ditentukan.

Kuantitas SDM tanpa disertai dengan kualitas yang baik akan menjadi beban organisasi. Sedangkan kualitas mutu SDM menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun

kemampuan non fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas SDM merupakan salah satu syarat utama. Peningkatan kualitas SDM melalui berbagai cara, salah satunya melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Pelatihan dan Disiplin Kerja bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan Disiplin Kerja dilakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan. Pelatihan dan Disiplin Kerja semakin penting manfaatnya Karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan di antara perusahaan yang sejenis. Setiap personel dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Pelatihan dan Disiplin Kerja ini dilakukan untuk tujuan nonkarier maupun karier bagi para karyawan (baru atau lama) melalui Pelatihan dan Disiplin Kerja. Disamping itu Pelatihan dan Disiplin Kerja dapat diharapkan meningkatkan semangat kerja para karyawan, dan pada akhirnya dapat menciptakan sumber daya manusia yang profesional.

PT. Persona Prima Utama didirikan tahun 2003 sebagai Group Usaha Swadharma BNI dengan pemegang saham utama adalah "Koperasi Swadharma" yakni koperasinya pegawai dan pensiunan Bank BNI. PT. Persona Prima Utama memiliki komitmen dan dedikasi yang tinggi sebagai perusahaan yang bergerak di bidang pengerahan dan pengadaan sumber daya manusia untuk memenuhi sektor-sektor

operasional baik intern maupun ekstern dari perusahaan anda. PT. Persona Prima Utama hadir sebagai perusahaan yang siap memenuhi kebutuhan sumber daya manusia untuk berbagai jasa penyediaan dan/atau pemborongan, antara lain: IT Support, Sekretaris, Marketing, Sales, Satpam, Pramubhakti, Cleaning Service, Penjaga Malam, Pengemudi Mobil (driver) dan jasa lainnya.

Untuk mencapai suatu perusahaan yang dapat bersaing di bidang jasa dibutuhkan SDM yang memiliki keterampilan dan kemampuan sehingga dapat ditempatkan di industri-industri yang membutuhkan, untuk itu diperlukan Pelatihan dan kedisiplinan untuk meningkatkan kualitas dan ketrampilan SDM. Salah satu upaya yang sangat penting di dalam mengantisipasi persaingan adalah dengan memberikan pelayanan yang sebaik-baiknya, maka karyawan harus dapat bekerja sesuai dengan yang di harapkan perusahaan dan salah satu strategi yang di lakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan melakukan Pelatihan dan Disiplin Kerja secara berkala pada setiap karyawan. Program Pelatihan dan Disiplin Kerja merupakan salah satu upaya yang di nilai sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan mengikuti Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, tanggung jawab dalam bekerja dan Disiplin Kerja.

Pelatihan dinilai sangat penting dilakukan terutama dalam melatih karyawan dalam mengubah sikap dan perilaku karyawan agar menjadi lebih baik secara teknis maupun

praktis. Melalui Pelatihan karyawan diharapkan memiliki pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan kerja yang memadai sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara profesional dan pada akhirnya kinerja karyawan akan terpenuhi sesuai dengan harapan dan tujuan perusahaan. Pemahaman prosedur kerja sangat penting di pahami oleh setiap karyawan, maka dari itu perusahaan mengadakan Pelatihan dan evaluasi untuk memastikan karyawan mengetahui prosedur kerja.

Menurut H. John Bernandian & Joyce E. A Russell (2013:197) Pelatihan adalah Setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan tertentu yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Orientasinya adalah saat ini membantu karyawan mengawasi ketrampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam SDM adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013:23), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan terwujudnya suatu tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin Kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan kegiatan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya Disiplin Kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang

menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan. Jika lingkungan kerja semua disiplin maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu akan sulit bagi lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi karyawan. Sutrisno (2013:89), mengatakan bahwa Disiplin Kerja adalah perilaku seseorang dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap tingkah laku, dan perbuatan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak.

Penelitian Terdahulu

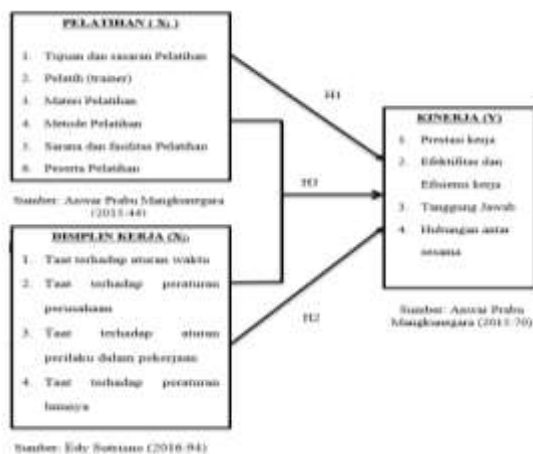
1. Penelitian Syawal, 2017 bahwa Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari.

2. Penelitian Abidin, 2013 bahwa Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung.
3. Penelitian Indriani, 2015 bahwa pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture.

Kerangka Berpikir

Kerangka pikir teoritis dalam penelitian ini mengemukakan sistematika kerangka konseptual tentang Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pesona Prima Utama. Kerangka berpikir penelitian ini seperti terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Hipotesis

Tabel 1: Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|----------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| Kinerja Karyawan (Y) | .087 | 57 | .077 | .979 | 57 | .139 |

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2022

Adapun Hipotesis yang akan dibuktikan dalam penelitian ini:

- H₁= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₂= Diduga terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.
- H₃= Diduga terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada PT Pesona Prima Utama dengan jumlah populasi 130 dengan metode slovin dan didapat populasi 57 responden dengan 3 Variabel. Dengan menggunakan metode slovin didapat sampel 57 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebar kuesioner kepada Responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan bantuan software IBM SPSS 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Normalitas



Hasil uji normalitas pada sample signifikan sebesar $0,077 > 0,05$, artinya data kolmogrov smirnov di atas diperoleh nilai terdistribusi normal

Uji Multikoleniaritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 1.083 | .364 | | 2.976 | .004 | | |
| Pelatihan (X1) | .104 | .108 | .098 | .970 | .336 | .622 | 1.608 |
| Disiplin Kerja (X2) | .630 | .085 | .748 | 7.412 | .000 | .622 | 1.608 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,622 dan disiplin karyawan sebesar 0,622 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation

Factor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,608 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,608 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 3: Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.813 | 1.798 | | 1.509 | .135 |
| Pelatihan (X1) | -.065 | .052 | -.167 | -1.253 | .223 |
| Disiplin Kerja (X2) | .045 | .048 | .126 | .942 | .358 |

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2022

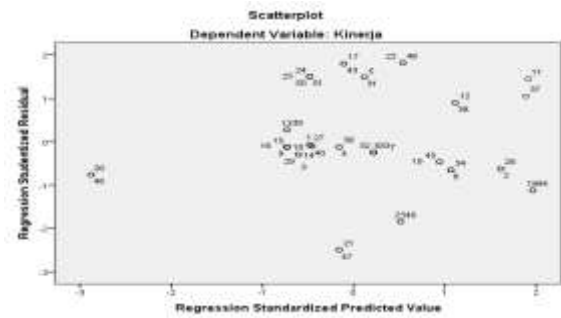
Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel Pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,223 dan Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,358 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) >

0,05. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Pengujian juga dapat dilakukan dengan melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi

variabel terikat (ZPRED) dan nilai residualnya (SRESID) dengan ketentuan: 1) Jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang besar melebar dan menyempit maka telah terjadi gangguan heteroskedastisitas dan 2) Jika titik-titik menyebar tanpa membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Sumber: Data diolah, 2022

Gambar 2. Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Regresi Linear Berganda

Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1.083 | 0.364 | | 2.976 | .004 |
| | Pelatihan (X1) | .104 | .108 | .098 | 0.970 | .336 |
| | Disiplin Kerja (X2) | .630 | .085 | .748 | 7.412 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,083 + 0,104X1 + 0,630X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 1,083 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak dipertimbangkan maka kinerja karyawan (Y) hanya akan bernilai sebesar 1,083 point.
2. Nilai pelatihan (X1) 0,104 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,104 point.

3. Nilai disiplin kerja (X2) 0,630 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 point.

Uji t (parsial)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial i variabel i pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan.



**Tabel 7. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 2.978 | 3.167 | | 6.623 | .000 |
| Pelatihan (X1) | .970 | .083 | .646 | 8.072 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 2,978 + 0,970X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta sebesar 2,978 diartikan bahwa jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 2,978 point.

2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X1) sebesar 0,970 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel disiplin kerja (X2), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel pelatihan (X1) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 0,970 point.

**Tabel 8. Hasil Analisis Uji t (Pengujian secara Parsial)
Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.768 | 3.202 | | 4.925 | .000 |
| Disiplin Kerja (X2) | 7.412 | .070 | .710 | 9.613 | .000 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 1,768 + 7,412X2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan:

- a. Nilai konstanta sebesar 1,768 diartikan bahwa jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,768 point.
- b. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 7,412 diartikan apabila konstanta

tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X1), maka setiap perubahan 1 unit pada variabel disiplin kerja (X2) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja karyawan (Y) sebesar 7,412 point.

Uji f (simultan)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

**Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a**

| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 3.056 | 2 | 1.528 | 52.056 | .000 ^b |
| Residual | 1.585 | 54 | .029 | | |
| Total | 4.641 | 56 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2022



Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($52,056 > 1,673$), hal ini juga diperkuat dengan p value $< \text{Sig.}0,050$ atau ($0,000 < 0,050$). Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Tabel 10. Hasil Analisis Koefisien Determinasi
Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .811 ^a | .658 | .646 | 0.171 |

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,658 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan sebesar 65,8% sedangkan sisanya sebesar $(100-65,8\%) = 34,2\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Syawal, 2017 “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari” Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi

Pengukuran koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui presentase pengaruh variabel independen yaitu Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap perubahan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hasil uji parsial Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Abidin, 2013 “Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai $f_{hitung} (52,052) > f_{tabel} (1,673)$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Indriani, 2015 “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan “bahwa variabel Pelatihan Kerja dan

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kProduktivitas Kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dapat disimpulkan:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan $t_{hitung} 8,072 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan $t_{hitung} 9,613 > t_{tabel} 1,673$, dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Prima Utama dengan nilai $f_{hitung} (52.052 > f_{tabel} (1.673))$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013.
- Abdullah, M. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo, 2014.
- Arikunto, S. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2016.
- Eko, Widodo Suparno. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2015.

- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2013.
- Hartatik, Indah Puji. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana, 2014.
- Hasibuan, Melayu. S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2013.
- John, H. Bernadin, Joyce E. A. Russel. *Human Resources Management, an Experiential Approach*, Mc Graw-Hill International Edition. Sixth Edition. Printed In Singapore, 2013.
- Priansa. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta. 2014.
- Ridhotulloh, Subekti dan Juhar, Muhammad. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Prestasi Pustaka Jakarta. 2015.
- Rivai, Veithzal, Dan Ella Jauvani Sagala. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik”*. Jakarta: Rajawali Pers. 2013.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT. Alfabet. 2016.
- Thomas Sumarsan. *Sistem Pengendalian manajemen: Konsep, Aplikasi dan Pengukuran Kerja*. Edisi Kedua, Cetakan 1, PT. Indeks, Jakarta. 2013.
- Safitri indriani (2015) *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT*.

Paradise Island Furniture Universitas
Negri Yogyakarta

Rizon Pranata (2014) Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Adira Dinamika Multi Finance, Universitas Bengkulu

Fatwan Syawal (2017) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Area Kendari, Universitas Halu Oleo Kendari

Fudin Zainal Abidin (2013) Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung, Universitas Winya Mukti

Mar'atu Shaliha (2017) Pengaruh budaya organisasi dan Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Pemerintah Kota Makassar, Universitas Hasanudin Makassar

Widyawaty Mashar (2015) Jurnal Pengaruh Pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat kabupaten rokan hulu, Universitas Pengaraian

Astadi Pangarso, Putri Intan Susanti, (2016) Jurnal Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat, Universitas Telkom