

P-ISSN: 3047-3527, E-ISSN: 3047-7018
JURAMA, Vol. 3, No. 2, Mei 2026
Lembaga Aspirasi Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian
Putra Bangsa (LP4B) Tangerang Selatan



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DEVISI ENGINEER PADA PT. EEL AVIA PRATAMA DI TANGERANG

Afrilia Asmaranti¹, Uswatun Chasanah²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email: Afriliaasmaranti@gmail.com¹, uswatunc@unpam.ac.id²

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline on the performance of engineer division employees at PT. Eel Avia Pratama in Tangerang. The method used was quantitative. The sampling technique used saturated sampling where all members of the population were used as samples, thus the sample in this study amounted to 54 respondents. Data analysis used validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, determination coefficients and hypothesis tests. The population in this study were employees of PT. Eel Avia Pratama in Tangerang and the number of saturated samples amounted to 54 respondents. Data collection methods used questionnaires with a Likert scale, observation, and literature studies. The results of this study indicate that training significantly influences employee performance with a coefficient of determination of 19.6%, and the hypothesis test obtained t count $>$ t table or $(3.561 > 2.006)$. Work discipline does not significantly influence employee performance with a coefficient of determination of 0.05%, and the hypothesis test obtained t count $<$ t table or $(0.505 < 2.006)$. Training and work discipline simultaneously significantly influence employee performance with the regression equation $Y = 41.739 + 0.616 - 0.160$, the coefficient of determination is 17.5%, while the remaining 82.5% is influenced by other factors. The hypothesis test obtained F count $>$ F table or $(6.639 > 3.17)$.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan divisi engineer pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel, dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eel Avia Pratama di Tangerang dan jumlah sampel jenuh berjumlah 54 responden. Metode pengumpulan data melalui kuesioner dengan skala *likert*, observasi, dan studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 19,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,561 > 2,006)$. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 0,05% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $(0,505 < 2,006)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 41,739 + 0,616 - 0,160$, nilai koefisien determinasi sebesar 17,5% sedangkan sisanya sebesar 82,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,639 > 3,17)$.

Kata Kunci: Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi semakin berkembang dengan pesat dan cepat. Perusahaan semakin gencar dan teknologi yang maju menimbulkan tantangan baru bagi perusahaan untuk melakukan perubahan dari berbagai aspek dalam pengelolaan perusahaan, agar tetap dapat mengikuti perkembangan tersebut perusahaan dituntut untuk peka terhadap perubahan yang terjadi. Kepekaan suatu perusahaan dapat diperoleh dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan tersebut. Sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam suatu organisasi dapat dijalankan hingga mencapai tujuan. Perusahaan yang didirikan oleh sekelompok orang atau individu lazimnya mempunyai tujuan untuk memperoleh laba usaha dan mengalami perkembangan dalam aktivitas usahanya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut secara optimal maka dibutuhkan karyawan yang berkompoten dibidangnya dalam menjalankan tugas diberikan agar mampu memberikan kinerjanya yang maksimal bagi kelangsungan dan kemajuan perusahaan.

PT. Eel Avia Pratama Tangerang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penerbangan sebagai supplier penyediaan suku cadang pesawat, penyediaan pelayanan perawatan dan perakitan pesawat. PT. Eel Avia Pratama Tangerang bekerjasama dengan beberapa perusahaan penerbangan industri dirgantara ternama diberbagai wilayah Indonesia, seperti Jas Aero Engineering, Rafles Global Angkasa (RGA), World Cargo Airlines, Asia cargo Airlines, dan Pura Aviation. Dalam meningkatkan pelayanan perawatan dan perakitan pesawat karyawan PT. Eel Avia Pratama perlu memberikan pelatihan, baik itu kepada karyawan lama maupun karyawan baru untuk mengembangkan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Menurut (Hartono & Siagian 2020:223) pelatihan adalah suatu cara untuk melatih keterampilan, kemudian akan diberikan masukan dengan cara yang maksimal agar tercapainya tujuan yang diharapkan perusahaan. Untuk itu, agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan maka perlu diberikan pelatihan yang cocok dan sesuai dengan kebutuhan maupun tujuan yang hendak dicapai. Pemilihan jenis pelatihan yang akan diberikan serta materi pelatihan juga menjadi salah satu penentuan atas keberhasilan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu, pelatihan yang menjadi kebutuhan dalam pengembangan kualitas sumber daya manusia juga harus diberikan secara konsisten dan berkesinambungan agar pengetahuan dan penguasaan teknologi informasi oleh karyawan tetap dapat disesuaikan dengan perkembangan yang berubah secara terus menerus sehingga karyawan tidak akan ketinggalan perkembangan teknologi dan kinerja diharapkan dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

Fenomena yang terjadi pada pelatihan karyawan PT. Eel Avia Pratama perlu diperhatikan dengan adanya kebijakan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu melakukan program pelatihan. Masalah yang terjadi pada program pelatihan dikarenakan fasilitas yang diberikan perusahaan mengenai kegiatan pelatihan kurang memadai. Berikut permasalahan pelatihan PT. Eel Avia Pratama dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1: Data Pelatihan Karyawan (Engineer) PT. Eel Avia Pratama tahun 2022 sampai 2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Program Pelatihan	Jenis Pelatihan	Program Pelatihan Yang Terlaksana
2022	30	8	- Basic Aircraft Mechanic - Familiarzation Aircraft Type Rating Aircraft Type Requirement Inspectionte	- Basic Aircraft Mechanic - Basic Engineering - Basic Material

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Program Pelatihan	Jenis Pelatihan	Program Pelatihan Yang Terlaksana
			<ul style="list-style-type: none"> - Basic Inspector Human Factor Aircraft - Departure Technical Handling - Basic Planning - Basic Engineering - Basic Material 	<ul style="list-style-type: none"> - Basic Inspector - Human Factor - Departure Technical Handling - Familiarization Aircraft Type Rating - Basic Planning
2023	60	6	<ul style="list-style-type: none"> - Basic Aircraft Mechanic - Familiarization Aircraft Type Rating Aircraft Type Requirement Inspection Ite - Basic Inspector Human Factor Aircraft Departure Technical Handling - Basic Planning Basic Engineering Basic Material 	<ul style="list-style-type: none"> - Basic Aircraft Mechanic - Basic Engineering - Basic Material - Basic Inspector Human Factor - Basic Planning
2024	54	4	<ul style="list-style-type: none"> - Basic Aircraft Mechanic - Familiarization Aircraft Type Rating Aircraft Type Requirement Inspection Ite - Basic Inspector Human Factor Aircraft Departure Technical Handling - Basic Planning Basic Engineering - Basic Material 	<ul style="list-style-type: none"> - Basic Aircraft Mechanic - Basic Engineering - Basic Material - Basic Inspector

Dari tabel di atas kegiatan Pelatihan yang dilakukan PT. Eel Avia Pratama setiap tahunnya mengalami penurunan, yaitu pada tahun 2022 program pelatihan sebanyak 8 kali. pada tahun 2023 Program pelatihan sebanyak 6 kali dan tahun 2024 program pelatihan dilaksanakan sebanyak 4 kali. Pelatihan yang seharusnya wajib dijalani oleh engineer hanya dapat dilaksanakan beberapa basic saja. Dalam Hal ini pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan kurangnya pelatihan PT. Eel Avia Pratama, sangat berpengaruh terhadap pencapaian target kerja yang ditentukan. Yang pada dasarnya keberhasilan karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah sikap menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan tugas dan tanggung jawab tanpa mengelak sanksi jika melanggar. Menurut Sutirno (2021:468) disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis". "Menurut I Ketut Wira Parta dkk, (2023:1752) Disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan susah dicapai bila tidak ada disiplin kerja."

Dalam permasalahan kedisiplinan Karyawan (Engineer) PT. Eel Avia Pratama perlu mengalami peningkatan dengan mengukur melalui kesediaan dan kesadaran untuk menaati peraturan dan norma-norma yang berlaku didalam perusahaan. Karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan selalu menaati peraturan yang ada dengan kesadaran tinggi dan

dapat memanfaatkan waktu kerja sebaik mungkin untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan target penyelesaian yang ditentukan. Berikut ini adalah data Absensi PT. Eel Avia Pratama tahun 2024.

Tabel 2: Data Absensi Karyawan (Engineer) PT. Eel Avia Pratama Tahun 2022 sampai 2024

No	Tahun	Jumlah Karyawan	Target Kehadiran (%)	Jumlah Kehadiran (%)	Izin (%)	Sakit (%)	Alfa (%)
1	2022	30	100	92%	3	2	3
2	2023	60	100	89%	5	3	3
3	2024	54	100	87%	6	3	4

Sumber: PT. Eel Avia Pratama, 2024

Berdasarkan tabel di atas, bahwa tingkat kehadiran karyawan engineer PT.Eel Avia Pratama mengalami penurunan setiap tahunnya, akumulasi tahun 2022 jumlah kehadiran mencapai 92 %, sedangkan pada tahun 2023 dan 2024 jumlah kehadiran mengalami penurunan berada dibawah 90%, hal tersebut masih belum sesuai dengan ketentuan target dari Manajer HRD, Sehingga tingkat kedisiplinan karyawan masih memerlukan peningkatan.

Dari penjelasan di atas, Pelatihan dan kedisiplinan sebagai variable yang dapat memenuhi kinerja karyawan, apabila karyawan mampu melaksanakan tugas yang perusahaan tentukan dengan baik dapat mempengaruhi kinerja seperti mendapatkan promosi jabatan, mendapatkan penghargaan berupa sertifikat atau piagam. Selain itu adanya kinerja karyawan yang baik akan berdampak kepada perusahaan tersebut seperti mendapatkan kepercayaan dari klien dan menarik perusahaan lain untuk bekerjasama.

Kinerja merupakan salah satu tuntutan dan harapan dari pimpinan perusahaan agar setiap karyawan yang bekerja di perusahaan dapat bekerja dengan sebaik-baiknya dan memberikan kontribusi yang dimiliki secara maksimal agar dapat mempercepat dan mengoptimalkan tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (dalam Sutrisno dkk, 2021:468) “Kinerja yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator yang digunakan meliputi: 1) Kualitas, 2) kuantitas, 3) pelaksanaan tugas, 4) tanggungjawab pekerjaan.”

Perubahan kinerja karyawan dapat terjadi setiap saat, sehingga apabila terjadi perubahan penurunan kinerja karyawan maka perusahaan harus segera mungkin melakukan tindakan agar tidak terjadi berkelanjutan dan dapat menghambat aktivitas perusahaan. Pimpinan perusahaan maupun departemen SDM dapat mengupayakan berbagai cara dalam menjaga dan mempertahankan kinerja karyawan agar tetap stabil dan lebih baik dari waktu ke waktu. Oleh karena itu, dalam penelitian yang dilakukan adapun faktor fundamental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari pelatihan kedisiplinan.

Fenomena pada kinerja karyawan saat ini yaitu masih kurang memiliki integritas dalam mencapai standart kerja yang ditetapkan perusahaan. Kemudian karyawan merasa cepat puas dengan pencapaian yang mereka kerjakan sehingga dorongan untuk meningkatkan kinerja mereka menjadi kurang maksimal. Berikut data kinerja karyawan yang penulis dapatkan melalui wawancara dengan HRD PT. Eel Avia Pratama. Adapun data sebagai berikut:

Tabel 3: Data Kinerja Karyawan (Engineer) PT. Eel Avia Pratama tahun 2022 sampai 2024

Unsur	Target	Total	Persentas	Total	Persentas	Total	Persentas
-------	--------	-------	-----------	-------	-----------	-------	-----------

	Capaian	Karyawan	e Kinerja	Karyawan	e Kinerja	Karyawan	e Kinerja
		n		n		n	
		2022		2023		2024	
Keteladanan	100%	30	92%	60	89%	54	87%
Kerjasama tim	100%		85%		80%		80%
Ketepatan waktu pengerjaan	100%		80%		83%		70%
Tanggung jawab	100%		85%		83%		75%

Sumber: PT. Eel Avia Pratama, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat, hasil kinerja karyawan PT. Eel Avia Pratama pada tahun 2022 menunjukkan kinerja yang baik, pada tahun 2023 kinerja karyawan mengalami penurunan dan pada tahun 2024 kinerja karyawan semakin menurun (Kehadiran 87 %, Kerjasama Tim 80 %, ketepatan waktu 70 % dan tanggung jawab 75%).

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2020:8) berpendapat “penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 responden, pengumpulan data menggunakan data primer dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Adapun analisa data yang dilakukan meliputi: uji instrumen data (validitas dan reliabilitas), uji asumsiklasik (normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas), uji regresi linier berganda, uji determinasi dan uji hipotesis (uji t dan uji F).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kuesioner dikatakan valid atau tidak. Dalam uji validitas ini peneliti menggunakan SPSS versi 26 dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan valid.
- Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Berikut ini disampaikan hasil perhitungan uji validitas setiap variabel yang digunakan peneliti dalam penelitian ini yaitu variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dengan perincian sebagai berikut:

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Pelatihan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-1	0,271	0,268	Valid

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX1-2	0,282	0,268	Valid
KX1-3	0,576	0,268	Valid
KX1-4	0,417	0,268	Valid
KX1-5	0,637	0,268	Valid
KX1-6	0,320	0,268	Valid
KX1-7	0,296	0,268	Valid
KX1-8	0,689	0,268	Valid
KX1-9	0,692	0,268	Valid
KX1-10	0,689	0,268	Valid
KX1-11	0,564	0,268	Valid
KX1-12	0,375	0,268	Valid
KX1-13	0,659	0,268	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid. Pada penelitian ini jumlah sampel (n) yang akan diuji sebanyak 54 responden dengan taraf signifikan dua arah 0,050 dengan ketentuan $df = n-2$, maka $df = 54 - 2 = 52$ maka didapat r tabel sebesar 0,268. Dari tabel di atas menunjukkan pernyataan pada variabel pelatihan dapat dikatakan valid karena seluruh pernyataan memiliki nilai r hitung $> 0,268$.

Pengujian Validitas Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Disiplin Kerja

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KX2-1	0,650	0,268	Valid
KX2-2	0,511	0,268	Valid
KX2-3	0,575	0,268	Valid
KX2-4	0,353	0,268	Valid
KX2-5	0,565	0,268	Valid
KX2-6	0,437	0,268	Valid
KX2-7	0,537	0,268	Valid
KX2-8	0,531	0,268	Valid
KX2-9	0,324	0,268	Valid
KX2-10	0,390	0,268	Valid
KX2-11	0,341	0,268	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel disiplin kerja dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 54 - 2 = 52$ yaitu 0,268. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Pengujian Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian validitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6: Pengujian Validitas Instrumen Pernyataan Kinerja Karyawan

No Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
KY-1	0,405	0,268	Valid
KY-2	0,347	0,268	Valid
KY-3	0,283	0,268	Valid
KY-4	0,404	0,268	Valid
KY-5	0,323	0,268	Valid
KY-6	0,516	0,268	Valid
KY-7	0,439	0,268	Valid
KY-8	0,447	0,268	Valid
KY-9	0,435	0,268	Valid
KY-10	0,485	0,268	Valid
KY-11	0,353	0,268	Valid
KY-12	0,388	0,268	Valid
KY-13	0,288	0,268	Valid
KY-14	0,319	0,268	Valid
KY-15	0,404	0,268	Valid
KY-16	0,362	0,268	Valid
KY-17	0,516	0,268	Valid

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa semua butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan dinyatakan valid, hal itu dibuktikan dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, $(n-2) = 54 - 2 = 52$ yaitu 0,268. Dengan demikian data layak diteruskan sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah sebuah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen dapat dipercaya. Instrumen yang valid umumnya pasti reliabel, tetapi pengujian reliabilitas perlu dilakukan. Berikut tabel hasil reliabilitas instrumen:

Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7: Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	13

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,714 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 8: Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,634	11
------	----

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,634 > 0,600$.

Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 9: Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,652	17

Sumber: Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel kinerja karyawan dikatakan reliabel, karena pengujian diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari pada 0,600, yaitu $0,652 > 0,600$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, dan uji multikolinearitas. Adapun alat yang digunakan untuk mengolah data yaitu menggunakan program SPSS 26.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak, uji normalitas dilakukan dengan 2 (dua) metode yaitu: 1) Kolmogorov-Smirnov dengan ketentuan jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data dinyatakan normal. 2) Metode grafik dengan ketentuan titik-titik sebaran data dikatakan normal apabila data atau titik menyebar berada pada sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sebaliknya data dikatakan tidak terdistribusi normal jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti garis diagonal. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 10: Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

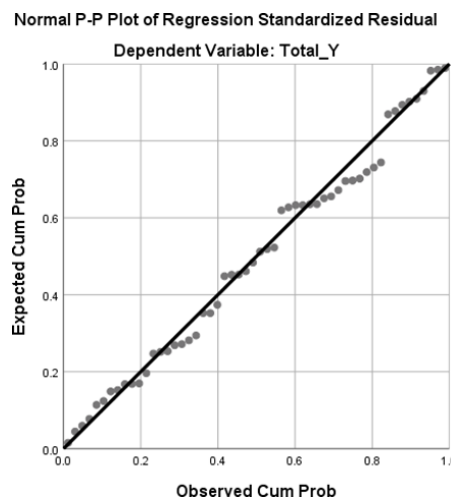
		Unstandardized Residual
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.51968891
Most Extreme Differences	Absolute	.085
	Positive	.085
	Negative	-.066
Test Statistic		.085
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Dari tabel di atas dapat diperoleh nilai signifikan (*2-tailed*) sebesar 0,200. Karena signifikansinya lebih dari 0,050 atau ($0,200 > 0,050$) maka disimpulkan data tersebut berdistribusi normal.

Selanjutnya uji normalitas juga dilakukan dengan menggunakan grafik *Probability Plot* (P-P Plot) yang prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan cara melihat pola penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik atau dengan melihat histogram dan residualnya atau dengan kata lain mengikuti arah garis diagonal. Adapun hasil ujinya sebagai berikut:



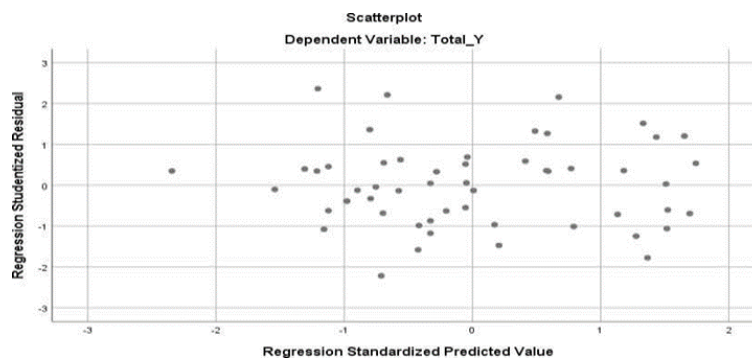
Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 1: P-Plot Uji Normalitas

Dari grafik di atas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan yang diteliti adalah data yang berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas yaitu untuk mengetahui ada atau tidaknya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Gambar 2: Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar *scatter plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak beraturan, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi ini.

Uji Hipotesis

Uji t (Uji Parsial)

Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial). Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima (terdapat pengaruh).
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak (tidak terdapat pengaruh)

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Pelatihan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

H_{a1} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 11: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	37.573	8.251		4.554	.000
Pelatihan (X1)	.563	.158	.443	3.561	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (3,561 > 2,006), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,05 atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Uji Hipotesis Parsial Untuk Variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_{02} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

H_{a2} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS Versi 26, dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 12: Hasil Uji Hipotesis Secara Parsial Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	62.429	8.676		7.195	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.101	.200	.070	.505	.616

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau ($0,505 < 2,006$), hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $> 0,05$ atau ($0,616 > 0,05$). Dengan demikian maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak, hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independen nya (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependennya (kinerja karyawan). Perhitungan statistik F dari ANOVA dilakukan dengan membandingkan nilai kritis yang diperoleh dari tabel distribusi F pada tingkat signifikan tertentu. Adapun rumusan hipotesis yang dibuat sebagai berikut:

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

H_{a3} : Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Sebagai pembandingan untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan F-hitung dengan F-tabel dengan kriteria sebagai berikut:

1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima

Rumus untuk mencari nilai F_{tabel} yaitu:

($df = k-1$) = $df_1 = 3-1 = 2$ dan ($df_2 = n - k$) = $54 - 3 = 51$

Maka dengan signifikansi 5% atau 0,05 diperoleh F_{tabel} dari $51 = 3,17$ dari tabel statistik. Berikut adalah hasil uji ANOVA atau uji F:

Tabel 13: Hasil Uji Simultan (Uji F) Antara Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	586.497	2	293.249	6.639	.003 ^b

Residual	2252.836	51	44.173	
Total	2839.333	53		

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Sumber: Pengolahan Data, 2025.

erdasarkan hasil pengujian pada tabel ANOVA di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,639 > 3,17)$ dan diperkuat dengan signifikansi $< 0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Pembahasan

Setelah diketahui hasil temuan dalam hal ini kemudian di analisis seberapa baik data tersebut mempresentasikan hasil penelitian yang diangkat, terutama kemampuan dalam menjelaskan seberapa baik pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya akan dilakukan pembahasan hasil-hasil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel penelitian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 3,561$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} > t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,001 < 0,05$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori Hasibuan (2019) yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan usaha untuk meningkatkan keterampilan, kemampuan, serta sikap karyawan agar lebih efektif dalam melaksanakan pekerjaannya. Demikian pula, Mangkunegara (2021) menegaskan bahwa pelatihan yang terarah dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian Sam Cay, dkk (2022) turut memperkuat bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan dibuktikan hasil uji $t_{hitung} = 0,505$ sedangkan $t_{tabel} = 2,006$ ($t_{hitung} < t_{tabel}$) dengan taraf signifikan $0,616 > 0,05$ maka H_{02} diterima dan H_{a2} ditolak.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan Diah Pramitasari & Khusnul Khotimah (2021) yang menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun temuan penelitian ini mendukung penelitian Ayu Permatasari, dkk (2024) yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja terhadap kinerja. Dan sejalan dengan temuan penelitian dari Uleng A., dkk (2023) yang juga menjelaskan tidak ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji Anova diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(6,639 > 3,17)$ dan juga diperkuat dengan nilai signifikan $< 0,05$ atau $(0,003 < 0,05)$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

Putu Gede dkk (2022), Kamilah Aprialia dkk (2024) yang menunjukkan bahwa pelatihan memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun dalam penelitian ini menunjukkan adanya perbedaan pada variabel disiplin kerja. Pada pelatihan sebelumnya, disiplin kerja terbukti

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, dalam penelitian ini disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung dengan hasil temuan penelitian dari Ayu Permatasari, Muryani dan Widi Hariyanto (2024). Perbedaan ini dapat disebabkan oleh faktor kondisi perusahaan, budaya kerja, maupun karakteristik responden yang berbeda sehingga disiplin karyawan tidak menjadi faktor utama dalam peningkatan kinerja

SIMPULAN

Berdasarkan hasil uraian pada setiap bab sebelumnya, dan dari hasil analisa serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,561 > 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,001 < 0,05$. Maka H_{a1} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.
2. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,505 < 2,006$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,616 > 0,05$. Maka H_{a2} ditolak. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.
3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($6,639 > 3,17$) dan juga diperkuat dengan signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_{a3} diterima. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Eel Avia Pratama di Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adrianto, S., & Setyawati, E. (2023). Analisis Efektivitas Pelatihan Teknis terhadap Peningkatan Kinerja Engineer di Sektor Aviasi. *Jurnal Manajemen Transportasi & Logistik*, 10(1), 45–58. doi:10.5555/jmtl.v10i1.1205
- Amelia, R., & Gunawan, H. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Divisi Maintenance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia (JENIUS)*, 5(3), 310–325. doi:10.32493/jjsdm.v5i3.18420
- Ansori, P. S. (2021). Dampak Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Teknik pada Perusahaan Manufaktur di Tangerang. *Jurnal Riset Manajemen*, 12(2), 150–165. doi:10.24815/jrm.v12i2.15200
- Arifin, M. Z., & Rahayu, S. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Engineering. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 7(1), 88–102. doi:10.21776/ub.jebt.2024.007.01.08
- Astuti, D., & Firmansyah, R. (2023). Hubungan pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 14(3), 215–227. doi:10.29244/jmo.v14i3.45227
- Budiyanto, T., & Pratama, A. (2023). Evaluasi Program Pelatihan Berkelanjutan dalam Meningkatkan Kompetensi Teknis Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 200–215. doi:10.21831/jim.v11i2.35600
- Cahyono, D., & Hidayat, R. (2020). Hubungan Disiplin Kerja dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) pada Divisi Engineering Pesawat Udara. *Jurnal Aviasi Indonesia*, 4(2), 12–25. doi:10.31289/jai.v4i2.3440

- Darmawan, D. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di Kawasan Industri Tangerang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(1), 45–55. doi:10.23887/jab.v11i1.35510
- Fauzi, M. R., & Lestari, D. (2024). Analisis Peran Disiplin Kerja dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Engineer. *Jurnal Manajemen Diversifikasi*, 4(1), 316–331. doi:10.61132/jmd.v4i1.238
- Gede, P., Santosa, I. K., & Lestari, N. M. (2022). Pelatihan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Bisnis*, 8(2), 101–113. doi:10.37637/jieb.v8i2.921
- Handoko, B., & Sari, I. P. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Aviation Teknik. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi*, 7(2), 70–82. doi:10.35313/jrbi.v7i2.2500
- Hidayati, N., & Santoso, B. (2022). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Teknik di Perusahaan Jasa Penerbangan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 19(2), 120–135. doi:10.33096/jmb.v19i2.1100
- Irawan, J., & Wijaya, K. (2023). Optimalisasi Disiplin Kerja sebagai Upaya Peningkatan Keamanan Kerja Divisi Engineering. *Jurnal Sains dan Teknologi*, 15(3), 400–415. doi:10.31227/osf.io/jst.v15i3.880
- Kurniawan, D., & Putri, A. (2022). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Operasional. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1(2), 112–120. doi:10.61132/jurama.v1i2.560
- Kurniawan, H., & Dewi, F. (2022). Analisis pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(2), 89–101. doi:10.33096/jmb.v7i2.1105
- Mahendra, R. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan On-the-Job terhadap Keterampilan Teknis Mekanik. *Jurnal Teknik Industri*, 6(1), 50–65. doi:10.30656/jti.v6i1.680
- Ningsih, A., & Hidayat, T. (2021). Disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 77–89. doi:10.23887/jab.v10i2.35520
- Nugroho, S., & Fitriani, D. (2023). Dampak Pelatihan Kerja terhadap Efisiensi Kerja Karyawan Engineering di Tangerang Selatan. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi*, 2(1), 790–805. doi:10.61132/cakrawala.v2i1.410
- Prasetyo, E., & Utami, T. (2020). Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Aero Tech Indonesia. *Jurnal EMBA*, 8(3), 570–580. doi:10.35794/emba.v8i3.29800
- Ramadhan, F., & Putra, A. (2022). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 5(1), 45–56. doi:10.21776/ub.jebt.2022.005.01.04
- Ramadhan, F., & Syahputra, R. (2024). Peran Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kualitas Layanan Maintenance Pesawat. *Jurnal Manajemen Sinergi*, 2(1), 160–175. doi:10.62335/vge6m212
- Sari, M., & Yuliana, I. (2020). Disiplin kerja sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 123–134. doi:10.21831/jim.v9i2.34123
- Septiani, L., & Wahyudi, A. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Teknik. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(3), 320–333. doi:10.61132/jrm.v2i3.400
- Sudirman, I., & Hasanah, N. (2023). Analisis Pelatihan SDM dalam Industri Aviasi terhadap Standar Keselamatan Kerja. *Jurnal Ekonomi Modern*, 18(2), 145–160. doi:10.21009/jem.v18i2.1580
- Utami, P., & Setiawan, B. (2021). Efektivitas program pelatihan terhadap kinerja SDM. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 6(1), 55–66. doi:10.31294/jmsd.v6i1.9880

- Wibowo, A., & Kusuma, H. (2021). Kontribusi Disiplin Kerja terhadap Capaian Target Kerja Tahunan Engineer. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 15(1), 100–115. doi:10.32502/jab.v15i1.580
- Willson, C., & Hikmah. (2020). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinco Prama. *Jurnal EMBA*, 8(3), Juli. doi:10.35794/emba.v8i3.29821
- Yudhistira, M., & Firmansyah, B. (2024). Pengaruh Pelatihan Berbasis Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan PT. Eel Avia. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 670–685. doi:10.61132/jorpi.v3i1.610