

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT KINCO PRIMA**

*THE INFLUENCE OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE
IN PT KINCO PRIMA*

Oleh:

**Charles Willson¹,
Hikmah²**

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

Email:

pb160910152@upbatam.ac.id

ABSTRACT: *This research has goal to know the Influence of training and discipline towards employee's performance at kinco prima incorporate. Data population in this research is all members of workers on those company with a numbers of 107 respondents as a sample. On this research, tested variables consist of training and discipline as independent variables, and employee's performance as a dependent variable. The result of these research shown that training has significantly impact at the significance level 0,001 it mean that, first hypothesis in this research was proven, accepted. Meantime the result shown by discipline, this variable has significantly impact toward employee's performance, at the significance level 0.000, it mean secondary hypothesis in this research was proven, or accepted. And for the third hypotheses, training and discipline have significantly impact toward employee's performance at the level of significance 0.000, it shown that third hypotheses, accepted. In this research adjusted R², at the level of 0.665, it means that employee's performance could be explained by training and discipline variables at the level 66.5%, and the rest 33.5% was influenced by others variables excluded this research.*

Kata kunci : *Training, discipline and employee's performance*

PENDAHULUAN

Dewasa ini ditengah masa globalisasi bisnis, setiap organisasi dihadapkan pada persaingan yang semakin kompleks. Hampir semua organisasi didirikan dengan harapan guna mencapai suatu tujuan. Sumber daya menjadi peran yang sangat penting guna tercapainya sasaran organisasinya masing-masing. Sumber daya yang dimaksud meliputi komoditas, keuangan, intelektual, teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya manusia itu sendiri merupakan faktor yang paling dibutuhkan sebuah organisasi disegala bidang. Sumber Daya Manusia atau faktor manusia dapat dikatakan sebagai aset dari suatu organisasi yang memiliki nilai paling tinggi daripada aset lainnya dikarenakan faktor manusia inilah yang menggerakkan roda operasional suatu entitas dalam bisnis. Pihak manajemen sumber daya manusia pada sebuah organisasi wajib melakukan pengelolaan secara ideal, berkesinambungan, dan diperhatikan sebaik mungkin terlebih lagi dari segi pemenuhan hak-hak yang seharusnya diterima dikarenakan sumber daya manusia ialah garda terdepan yang mampu memenuhi harapan terbentuknya suatu organisasi. Disamping adanya pemenuhan dari organisasi, sumber daya manusia yang telah dipilih juga wajib melakukan peningkatan terhadap potensi-potensi yang dimilikinya guna mengikuti laju pertumbuhan teknologi dan informasi di era globalisasi.

Perusahaan berkewajiban memberikan pelatihan dan pemberian disiplin yakni memupuk kompetensi-kompetensi yang bersifat esensi kepada tenaga kerja yang baru saja bergabung ataupun yang sudah ada guna sebagai bekal melaksanakan operasi perusahaan. Pelatihan dapat dikatakan sebagai bentuk upaya melakukan peningkatan pada kualitas faktor manusia yang berpartisipasi didalam kegiatan usaha perusahaan. Tenaga kerja wajib mengikuti setiap pelatihan yang diberikan baik yang sudah lama bekerja ataupun yang belum lama bekerja dikarenakan adanya kemungkinan perubahan dari kondisi sosial, desain haluan, dan kebijakan dengan mengikuti perkembangan yang ada sehingga para tenaga kerja mampu beradaptasi dengan baik.

Disiplin itu sendiri mengambil bagian dalam pemberian manfaat, meliputi penambahan wawasan atas kultur dan iklim persaingan yang berbeda dari yang pernah dialami, penambahan keterampilan menggunakan teknologi terbaru, penambahan pemahaman guna menciptakan hasil kerja yang optimal, penekanan pada pembaruan yang ada, pertumbuhan dari segi inspirasi, dan penjaminan atas rasa aman dengan menggunakan langkah-langkah terkini guna meningkatkan kontribusi dari karyawan atas harapan perusahaan yang kemungkinan berubah sewaktu-waktu serta membangun kerjasama dari masing-masing pekerja sesuai dengan wewenang yang setiap orang.

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Kinco Prima?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Kinco Prima?
3. Apakah pelatihan dan disiplin secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan di PT Kinco Prima?

KAJIAN PUSTAKA

Definisi Pelatihan

Seperti dikemukakan oleh (Tjiptono, 2014: 91) pelatihan ialah sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan kewajibannya.

Seperti dikemukakan oleh (Robin, 2013: 113) Pelatihan dapat dikatakan sebagai program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dirancang untuk merangsang karyawan untuk mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan Menurut (Darmawan, Supartha, & Rahyuda, 2013: 92) pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Adanya pelatihan dimaksudkan supaya karyawan untuk memiliki keterampilan agar dapat menjalankan tugas yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 196) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan dan keterampilan

teknis dalam tujuan tertentu. Jalur yang ditempuh oleh karyawan dengan waktu yang relatif singkat serta jadwal yang telah terorganisir untuk meningkatkan maupun menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada batas yang telah ditentukan.

Menurut (Sari, 2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan. Pelatihan menjadi bagian dari proses meningkatkan kapitalisasi modal manusia yang dapat menunjang tujuan organisasi (Wibowo, A.E., Ratnawati.T., Sardjono.S., 2019).

Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja mampu didefinisikan menjadi tahap-tahap pengoperasian guna menguatkan asas-asas yang dipegang oleh organisasi biasanya dilaksanakan oleh seluruh pihak yang berpartisipasi. Disiplin kerja sendiri diibaratkan sebagai peran dalam operasi perusahaan oleh manajemen personalia. Disiplin kerja perlu dijaga konsistensinya dan dilakukan terus menerus. Disiplin kerja harus menghasilkan peningkatan dari segi praktis dan teoritis masing-masing karyawan guna meningkatkan pencapaian-pencapaiannya dalam pekerjaan yang optimal (Mangkunegara, 2014: 140).

Menurut (Hasibuan, 2016: 149) disiplin dapat dikatakan sebagai bentuk rasa hormat, pemberian penghargaan, kepatuhan dan ketaatan akan setiap aturan yang berlaku baik lisan maupun tulisan serta konsisten melaksanakannya tanpa ragu untuk menerima sanksi jika terjadi kesalahan atau kelalaiannya.

Disiplin kerja dikatakan sebagai sebuah sarana bagi pihak manajerial guna menjalin komunikasi dengan hasil perubahan sikap dan tingkah laku yang menumbuhkan rasa sadar dan ketaatan pada aturan atau ketentuan sosial yang hidup dan tumbuh di lingkungan kerja maupun masyarakat. Disiplin kerja sendiri membutuhkan sebuah konsekuensi khusus seperti peringatan bahkan pemecatan apabila karyawan tidak mampu memenuhi harapan perusahaan. Kesadaran yang dimaksud ialah respon seseorang secara sadar dan tanpa paksaan untuk menjalankan setiap pedoman, ketentuan, dan aturan yang berhubungan dengan kewajibannya (Veitzal dan Sagala, 2015:205).

Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Sinambela, 2017:43) terdapat beberapa tingkat kedisiplinan seseorang dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketaatan pada aturan

- Adalah tingkat patuh dan tunduknya setiap karyawan terhadap aturan yang ada
2. Sanksi adanya disiplin
Adalah pemberian yang tegas jika ada pelanggaran disiplin
 3. Fungsi disiplin
Adalah kejelasan arah dari disiplin yang dirasakan oleh karyawan
 4. Kesamaan pelaksanaan
Adalah sikap tidak berat sebelah dalam pelaksanaan harian dari aturan yang ada di perusahaan untuk semua level pekerjaan
 5. Hasil penerapan disiplin
Adalah evaluasi akhir atau tahunan terhadap tingkat absensi dan output karyawan dalam bekerja

Kinerja Karyawan

Kinerja diadaptasi dari kata *performance*, yang berarti etos kerja atau pencapaian-pencapaian dalam pekerjaan. Kinerja ialah pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen (Robin, 2013: 207).

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang telah dilakukan atas berbagai kewajiban yang telah diberikan kepadanya dari segi taraf dan volume produktivitasnya (Tindow Mekel, & Sendow, 2014:1596). Prestasi kerja itu sendiri meliputi perbandingan antara hal yang telah diraih dengan patokan target tertentu yang berkaitan langsung dengan kinerjanya (Sitepu, 2015: 189)

Setelah ditemukan beberapa definisi tentang kinerja karyawan, maka disimpulkan bahwa kinerja karyawan yakni suatu bentuk pencapaian yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dari segi mutu dan volume dalam menjalani setiap kewajiban dasar dan menunjukkan peran serta fungsinya sesuai dengan tolak ukur berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang telah ditentukan oleh pihak manajemen.

Prinsip Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan memiliki prinsip-prinsip seperti dibawah ini :

1. Kejujuran
Tidak adanya hal yang saling ditutupi antara satu pihak dengan pihak lainnya. Pengutaraan secara jujur mengenai segala kebutuhan mereka agar termotivasi dalam bekerja, kekurangan dan kelebihan dalam lingkungan kerja, harapannya terhadap pekerjaan tersebut, faktor tujuan apa yang mempengaruhi hasil kerja dan cara-cara meraihnya.
2. Pelayanan
Dalam hal ini, pemimpin mampu memberikan pelayanan kepada setiap bawahannya dengan cara membantu apabila terjadi kesukaran dalam menjalankan pekerjaannya dan memberikan solusi-solusi guna berujung pada penyelesaian pekerjaannya.
3. Tanggung jawab
Tanggung jawab disini dimaksudkan bahwa setiap karyawan mampu memiliki pemahaman atas apa yang menjadi pekerjaan dan sasaran dari dilakukannya aktivitas tersebut. Dalam hal ini pemimpin wajib melakukan pengontrolan setiap pencapaian dari bawahannya.
4. Bermain
Pemahaman baru bahwa pekerjaan dilakukan dengan kondisi yang kondusif sehingga pekerjaan tidak dijadikan sebagai beban kerja melainkan semangat baru dari hari ke hari dalam bekerja.
5. Komunikasi dua arah
Menjalin sebuah hubungan yang dimulai dengan berkomunikasi secara efisien dan efektif sehingga tercipta komunikasi dua arah.

Indikator Kinerja Karyawan

Seperti yang dikemukakan oleh (Robin, 2013: 71) bahwa kinerja karyawan mampu diukur menggunakan beberapa indikator, yakni :

1. Ketepatan hasil kerja
2. Ketelitian dan efisiensi hasil kerja
3. Kerapian hasil kerja
4. Jumlah atau beban pekerjaan yang telah selesai.
5. Ketepatan waktu

Penelitian Terdahulu

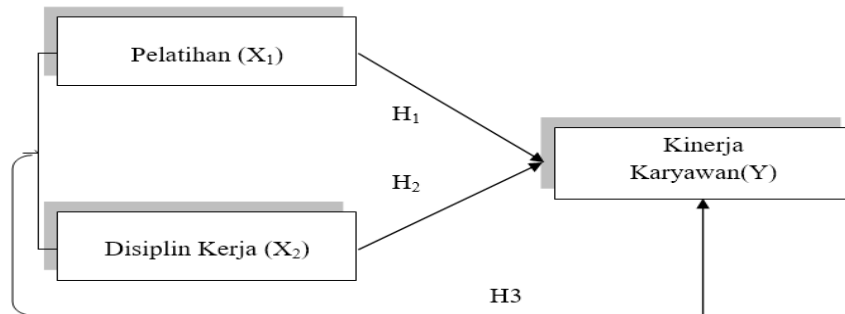
Penelitian yang telah diteliti oleh (Sari, 2018) berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan. Hasil penelitian tersebut didapat kesimpulan, (1) Pelatihan serta disiplin parsial signifikan terhadap kinerja karyawan, (2). Pelatihan serta disiplin simultan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Seperti penelitian yang telah diteliti oleh (Ahmad Nazir, 2019) berjudul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mestika Nusantara. Hasil penelitian tersebut didapat kesimpulan (1) Pelatihan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, (2) Disiplin Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian yang telah diteliti oleh (Kartodikromo *et al.*, 2017) berjudul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manad. Hasil penelitian diperoleh kesimpulan, (1). Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan parsial signifikan pada kinerja karyawan,(2).Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan simultan signifikan pada kinerja karyawan. (

Penelitian oleh (Jeffrey.I,2017) yang berjudul *The Effects of Competence, Training and Work Dicipline towards Employee's Performance*. Hasil penelitian ini (1)..*Competence* berpengaruh signifikan terhadap *Employee;s Performance* (2). *Training* berpengaruh signifikan terhadap *Employee's Performance* (3). *Work Dicipline* berpengaruh signifikan terhadap *Employee's Performance*. (International Journal of Business and Management)

Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

H₁: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima di Kota Batam

H₂: Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima di Kota Batam

H₃: Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinco Prima di Kota Batam

Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1_1	0,770	0,188	Valid
2	X1_2	0,705	0,188	Valid
3	X1_3	0,707	0,188	Valid
4	X1_4	0,737	0,188	Valid
5	X1_5	0,681	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X₂)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X2_1	0,774	0,188	Valid
2	X2_2	0,861	0,188	Valid
3	X2_3	0,692	0,188	Valid
4	X2_4	0,835	0,188	Valid
5	X2_5	0,610	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Y_1	0,827	0,188	Valid
2	Y_2	0,737	0,188	Valid
3	Y_3	0,563	0,188	Valid
4	Y_4	0,633	0,188	Valid
5	Y_5	0,715	0,188	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Pernyataan variable pelatihan, disiplin Dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa semua variable mempunyai r hitung lebih besar dari r tabel (0,188). Yang diartikan bahwa instrument data yang digunakan adalah valid yang diartikan pengukuran dilakukan penafsiran variable pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan. maka dari itu dapat diterapkan ditahan pengujian selanjutnya.

Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan	Kriteria
1	Pelatihan (X ₁)	0.768	Reliabel	Tinggi
2	Disiplin (X ₂)	0.812	Reliabel	Sangat Tinggi
4	Kinerja Karyawan (Y)	0.737	Reliabel	Tinggi

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Semua data berkategori reliabel untuk digunakan dalam penelitian. Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kualitas pelayanan adalah sebesar 0.821, variabel kualitas produk sebesar 0.858, variabel loyalitas pelanggan sebesar 0.950. Maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian ini sudah reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel lebih besar dari 0.6.

Hasil Uji Kolmogorov Smrnov

Tabel 5. Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Standardized Residual
N		107
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99052111
Most Extreme Differences	Absolute	.047
	Positive	.043
	Negative	-.047
Kolmogorov-Smirnov Z		.491
Asymp. Sig. (2-tailed)		.969

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika: nilai Kolmogorov-Smirnov $Z < Z_{tabel}$ atau menggunakan nilai Probability Sig (2 tailed) $> \alpha$; sig > 0.05 (Wibowo, 2012c). Terlihat dari pemaparan sebelumnya, ditemukan hasil asymp. Sig. (2-tailed) ialah bernilai 0.969. Peneliti mampu menyimpulkan bahwa data memiliki distribusi yang normal dikarenakan asymp. Sig. (2-tailed) telah melebihi 0,05.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Untuk Persamaan Regresi

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.934	.922			7.518	.000
1 Pelatihan_X1	.217	.064	.255		3.405	.001
Disiplin_X2	.486	.058	.628		8.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Jika nilai pada tabel 6 disubstitusikan maka menjadi sebuah persamaan regresi seperti dibawah ini :
 $Y = 6.934 + 0.217 X_1 + 0.486 X_2$

Persamaan regresi yang telah dirumuskan sebelumnya, memberikan penjelasan bahwa ;

1. Konstanta menunjukkan nilai 6,934 yang berarti apabila variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) bernilai 0, mengakibatkan Kinerja Karyawan (Y) menghasilkan nilai 6,934.
2. Koefisien variabel Pelatihan menunjukkan nilai 0,217 yang berarti apabila variabel independen lainnya memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel motivasi kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,217 pada variabel dependen.
3. Koefisien variabel Disiplin menunjukkan nilai 0,486 yang berarti apabila variabel independen lainnya memiliki nilai sama atau tidak dilakukan perubahan dan variabel motivasi kerja akan dinaikkan 1 poin atau 1% akan menimbulkan peningkatan sebesar 0,486 pada variabel dependen.

Analisis Koefisien Detereminasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.819 ^a	.671	.665	1.55200

a. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Pelatihan_X1

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Terlihat pada tabel 7, ditemukan bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,665. Dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin (X₂) memiliki kolerasi terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan presentase 66,5%. Dilain sisi sebesar 33,5% adalah variabel lainnya yang tidak diambil dan dilakukan pengujiannya oleh peneliti.

Hasil Uji Parsial

Tabel 8. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a				T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6.934	.922			7.518	.000
1 Pelatihan_X1	.217	.064	.255		3.405	.001
Disiplin_X2	.486	.058	.628		8.368	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Keputusan yang mampu diambil oleh peneliti berdasarkan hasil pengujian yang ditemukan, ialah :

- 1) Peneliti menerima H_a untuk variabel Pelatihan yang dipertegas dengan nilai t hitung sebesar 3,405 telah melebihi 1,982 yang merupakan t hitung pada probabilitas 5% dan ditemukan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan bernilai 0,001 tidak mencapai 0,05. Dari penjelasan tersebut, peneliti menerima hipotesis pertama.
- 2) Peneliti menerima H_a untuk variabel Disiplin yang dipertegas dengan nilai t hitung sebesar 8,368 telah melebihi 1,982 yang merupakan t hitung pada probabilitas 5% dan ditemukan nilai signifikansi untuk variabel Pelatihan bernilai 0,000 tidak mencapai 0,05. Dari penjelasan tersebut, peneliti menerima hipotesis kedua.

Hasil Uji Simultan F

Tabel 9. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	511.214	2	255.607	106.118	.000 ^b
	Residual	250.506	104	2.409		
	Total	761.720	106			

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan_Y

b. Predictors: (Constant), Disiplin_X2, Pelatihan_X1

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS 25, 2020

Berdasarkan hasil yang ditunjukkan tabel diatas, maka ditemukan nilai F tabel didapati dengan nilai 3,083 dan nilai F hitung didapati dengan nilai 106,118. Hal ini memperlihatkan nilai F hitung sudah melebihi dari F tabel ($106,118 > 3,083$). Ditemukan juga nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga tidak melebihi nilai probabilitas yang ditentukan yakni 5% ($0,000 < 0,05$), yang berarti variabel independen yakni variabel Pelatihan dan Disiplin yang digunakan oleh peneliti secara bersama-sama memberikan pengaruh kepada variabel dependen yakni variabel Kinerja Karyawan. Dari penjelasan tersebut, peneliti menerima hipotesis ketiga yang telah diutaran dan diajukan dalam peneliti ini.

KESIMPULAN

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima di Kota Batam
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima di Kota Batam
3. Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh positif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kinco Prima di Kota Batam.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS 21*. Penerbit BPFE, Undip. 98.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 121). PT. Bumi. Aksar
- Julianry, A., Syarief, R., & Affandi, M. J. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 236–245.
- Malayu S.P.Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegaran. (2016). *No Title*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Pawastri, N., Istiatin, & Kustiah, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Reward, dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Kusumahadi Santosa Karanganyar. 1(1), 73–81.
- Sajangbati, I. A. S. (2013). Motivasi Disiplin dan Kepuasan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai PT Pos

- Sari, Pratiwi Eka. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan*. 7(1), 100–109.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. MandarMaju.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT Bumi Aksara.
- Sitepu, A. T. (2013). *Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado*. 1(4) 1123-1133. Sugiyono. (2012a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan*
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. 225. Penerbit Alfabeta Bandung
- Umar, (2010). *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Rajawali Pers.
- Wahyuningsih, S. (2019). *Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan*. *Jurnal Warta Edisi, April*, 91–96.
- Wibowo, A.E., Ratnawati.T., Sardjono.S. (2019). *The influence of Parent's Socio-Economic Status, Family Financial Governance, Financial Learning in Higher Education on Financial Literacy, Lifestyle and Human Capital Investment of Economics and Business Students in Batam City Indonesia*. *Journal of Archives of Business Research – Vol.7, No.6 Publication Date: June. 25, 2019 DOI: 10.14738, 7(6), 33–43*.
- Wibowo, A.E. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta.
- Wibowo, A.E. (2013). *SPSS dalam Perspektif dan Riset Bisnis*. Penerbit Gava Media, Yogyakarta. 2.
- Wijayanto, J., & Dotulong, L. O. H. (2017). *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado*. *Jurnal EMBA*, 5(2), 3048–3057.