MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 9 Tahun 2026

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. OTIKA MEDIKA BANTEN

Tubagus Faturrohman[1], Latif[2]
Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang[1,2]

Email: tubagusfaturrohman8@gmail.com[1], dosen02867@unpam.ac.id[2]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Otika Medika Banten. Metode yang digunakan adalah asosiatif kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier sederhana dan berganda, korelasi, determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 69,6%, dengan uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel atau (14,279 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 89,0%, dengan uji hipotesis diperoleh t-hitung > t-tabel atau (26,771 > 1,675) dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi Y = 1,884 + 0,013X1 + 0,955X2, nilai korelasi sebesar 0,943 (sangat kuat), dan kontribusi pengaruh sebesar 89,0% (sedangkan sisanya 11,0% dipengaruhi oleh faktor lain). Uji hipotesis simultan diperoleh F-hitung > F-tabel atau (354,479 > 3,10) dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job training and work discipline partially and simultaneously on employee performance at PT. Otika Medika Banten. The research method used is quantitative associative with statistical analysis testing validity, reliability, classical assumptions, simple and multiple linear regression, correlation, coefficient of determination, and hypothesis testing (t-test and F-test). The results of this study show that job training significantly affects employee performance by 69.6%, with t-value > t-table (14.279 > 1.675) and significance 0.000 < 0.05. Work discipline significantly affects employee performance by 89.0%, with t-value > t-table (26.771 > 1.675) and significance 0.000 < 0.05. Simultaneously, job training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance with the regression equation Y = 1.884 + 0.013X1 + 0.955X2, correlation coefficient of 0.943 (very strong), and a determination coefficient of 89.0%. Hypothesis testing obtained F-value > F-table (354.479 > 3.10) with significance 0.000 < 0.05.

***Keywords**: Job Training, Work Discipline, Employee Performance.*

Article History
Received: Agustus 2026
Reviewed: Agustus 2026
Published: Agustus 2026

Plagirism checker no 80
Copyright : author
Publish by : musytari

This work is licensed under a creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki karyawan yang dapat terpantau maupun tidak terpantau tergantung kondisi dan jumlahnya. Perlu diadakannya pengelolaan sumber daya manusia yang optimal sangatlah penting mengingat besar jumlah karyawan yang bekerja di perusahaan, kantor, maupun instansi tersebut agar dapat tercipta situasi yang diinginkan. Manajemen SDM strategis memainkan peran sentral dalam menciptakan tenaga kerja yang produktif dan adaptif, melalui berbagai proses seperti perekrutan, pelatihan, pengembangan kompetensi, manajemen kinerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas.

PT. Otika Medika Banten adalah sebuah perusahaan jasa kesehatan yang mengelola Rumah Sakit Otika Medika, sebuah rumah sakit umum kelas D yang berlokasi di Baros, Kabupaten Serang, Banten. Sebagai penyedia layanan kesehatan regional, PT. Otika Medika Banten fokus pada pelayanan yang terjangkau dan berkualitas bagi masyarakat lokal dengan terus mengembangkan sumber daya manusia agar mampu memberikan layanan profesional dan responsif terhadap kebutuhan pasien.

Pelatihan kerja merupakan salah satu strategi yang dapat diterapkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, terutama ketika disiplin kerja dan performa menjadi fokus utama dalam pencapaian tujuan organisasi. Melalui pelatihan yang terencana, perusahaan dapat membantu karyawan mengembangkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang dibutuhkan untuk menjalankan tugas secara optimal. Irawan (2019) mendefinisikan pelatihan kerja sebagai upaya yang dilakukan organisasi untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan melalui pendidikan dan latihan yang terstruktur dan berkelanjutan. Namun, data perusahaan di PT. Otika Medika Banten pada tahun 2024 menunjukkan tingkat partisipasi pelatihan yang belum maksimal, seperti pelatihan Bantuan Hidup Dasar (BHD) & Code Blue yang hanya mencapai realisasi 55%, dan Training Elektronik Rekam Medis sebesar 58% dari target 100%.

Faktor disiplin kerja berkaitan pula dengan kinerja karyawan sebab kondisi kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja yang tinggi pula. Disiplin kerja didefinisikan oleh Hasibuan (2019) sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fenomena indisipliner di PT. Otika Medika Banten terlihat dari rekapitulasi kehadiran karyawan tahun 2024, di mana masih ditemukan kasus keterlambatan kehadiran kerja di bawah 30 menit, di atas 30 menit, hingga melampaui 60 menit di setiap bulannya.

Kinerja karyawan itu sendiri merupakan tingkat pencapaian hasil kerja karyawan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dan tanggung jawab yang diemban (Simamora, 2018). Fluktuasi capaian Key Performance Indicator (KPI) karyawan PT. Otika Medika Banten selama tahun 2024 yang rata-rata berada pada angka 77% mencerminkan bahwa pencapaian target kerja belum mencapai batas maksimal (100%).

Dari uraian latar belakang permasalahan, maka masalah yang diteliti selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otika Medika Banten?
2. Adakah pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otika Medika Banten?
3. Adakah pengaruh secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Otika Medika Banten?

KAJIAN TEORI

Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja sangat penting bagi perusahaan sebab dengan pelatihan yang tepat diharapkan pekerja akan bekerja secara efektif dan efisien. Menurut Hasibuan (2019), pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan. Indikator pelatihan kerja meliputi: tujuan pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, kualifikasi peserta, dan kualifikasi pelatih.

Disiplin Kerja

Besarnya tingkat kedisiplinan mencerminkan kepatuhan dan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas organisasi. Menurut Mangkunegara (2021), disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperkuat pedoman-pedoman organisasi. Indikator disiplin kerja meliputi: ketepatan waktu, ketaatan peraturan, penggunaan seragam dan atribut kerja, serta tanggung jawab terhadap tugas.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Afandi (2018), indikator kinerja karyawan terdiri dari: kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, pengetahuan tentang pekerjaan, dan kerja sama.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 91 karyawan PT. Otika Medika Banten di Serang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 91 responden dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* (sensus). Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif kuantitatif, di mana tujuannya adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara parsial maupun simultan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dengan Skala Likert 1–5. Dalam menganalisis data digunakan uji instrumen (validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas), analisis regresi linier sederhana dan berganda, koefisien korelasi, koefisien determinasi, serta uji hipotesis (uji t dan uji F) menggunakan bantuan software SPSS versi 25.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Tabel 1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenins Kelamin.

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
1	Laki-laki	26	28,6 %
2	Perempuan	65	71,4 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Berdasarkan table diatas, dapat diketahui bahwa dari 91 responden, 26 responden atau 28,6% merupakan jumlah responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan 65 responden atau 71,4% merupakan jumlah responden berjenis kelamin perempuan.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase
1	17 – 25 Tahun	38	41,8 %
2	26 – 35 Tahun	43	47,3 %
3	> 36 Tahun	10	11 %
	Jumlah	91	100 %

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dari table di atas, dapat diketahui bahwa dari 91 responden, 38 orang atau 41,8% merupakan responden yang berusia kurang dari 17 – 25 tahun, 43 orang atau 47,3% merupakan responden 26 – 35 tahun dan 10 orang atau 11% merupakan responden yang berusia > 36 tahun.

Tabel 1.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMP/Sederajat	1	1,1%
2	SMA/ Sederajat	29	31,9%
3	DIPLOMA	42	46,2%
4	S1	18	19,8%
5	S2	1	1,1%
	Jumlah	91	100%

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dari table 1.3 di atas, dapat diketahui bahwa dari 91 responden, 1 responden atau 1,1% merupakan responden yang tingkat pendidikannya SMP/Sederajat, 29 responden atau 31,9% merupakan responden yang tingkat pendidikannya SMA/Sederajat, 42 responden atau 46,2% merupakan responden yang tingkat pendidikannya Diploma, 18 responden atau 19,8% merupakan responden yang tingkat pendidikannya Strata 1, dan 1 responden atau 1,1% merupakan responden yang tingkat pendidikannya Strata 2.

Tabel 1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
1	< 1 Tahun	8	8,8%
2	1 - 3 Tahun	53	58,2%
3	4 - 6 Tahun	16	17,6%
4	7 - 9 Tahun	7	7,7%
5	> 10 Tahun	7	7,7%
	Jumlah	91	100%

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dari table 1.4 diatas, dapat diketahui bahwa dari 91 responden, 8 atau 8,8% lama bekerja < 1 tahun, 53 atau 58,2% lama bekerja 1 - 3 tahun, 16 atau 17,6% lama bekerja 4 - 6 tahun, 7 atau 7,7% lama bekerja 7 - 9 tahun dan 7 orang atau 7,7% lama bekerja > 10 tahun.

Tabel 1.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan Kerja

No. Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X_1.1	0,847	0.2061	Valid
X_1.2	0,843	0.2061	Valid
X_1.3	0,885	0.2061	Valid
X_1.4	0,863	0.2061	Valid
X_1.5	0,860	0.2061	Valid
X_1.6	0,871	0.2061	Valid
X_1.7	0,890	0.2061	Valid
X_1.8	0,846	0.2061	Valid
X_1.9	0,881	0.2061	Valid
X_1.10	0,879	0.2061	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dalam tabel uji validitas pada variabel Pelatihan Kerja (X1) yang terdapat 10 (sepuluh) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2061), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut memastikan bahwa seluruh instrumen dalam pernyataan kuesioner sesuai untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja

No. Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
X_2.1	0,861	0.2061	Valid
X_2.2	0,645	0.2061	Valid
X_2.3	0,829	0.2061	Valid
X_2.4	0,856	0.2061	Valid
X_2.5	0,830	0.2061	Valid
X_2.6	0,846	0.2061	Valid
X_2.7	0,792	0.2061	Valid
X_2.8	0,830	0.2061	Valid
X_2.9	0,864	0.2061	Valid
X_2.10	0,842	0.2061	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dalam tabel uji validitas pada variabel Disiplin Kerja (X2) yang terdapat 10 (sepuluh) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2061), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut memastikan bahwa seluruh instrumen dalam pernyataan kuesioner sesuai untuk mengukur variabel penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 1.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan

No. Pertanyaan	R_{hitung}	R_{tabel}	Keterangan
Y1	0,892	0.2061	Valid
Y2	0,932	0.2061	Valid
Y3	0,860	0.2061	Valid
Y4	0,894	0.2061	Valid
Y5	0,873	0.2061	Valid
Y6	0,892	0.2061	Valid
Y7	0,875	0.2061	Valid
Y8	0,904	0.2061	Valid
Y9	0,915	0.2061	Valid
Y10	0,876	0.2061	Valid

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dalam tabel uji validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdapat 10 (sepuluh) instrumen pernyataan menunjukkan bahwa, diperoleh nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2061), maka semua item pernyataan dinyatakan valid. Hal tersebut memastikan bahwa seluruh instrumen dalam pernyataan kuesioner sesuai untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 1.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent dan Dependent

Variabel	Cronbach Alpha	Standard Cronbach Alpha	Ket
Pelatihan Kerja (X1)	0.962	0.700	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.945	0.700	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.971	0.700	Reliabel

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Hasil uji realiabilitas pada tabel di atas terlihat bahwa variabel pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) dinilai reliabel. Hal ini terbukti dengan nilai *Cronbach Alpha* dan setiap variabel lebih besar dari 0,700.

Tabel 1.9 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		91
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.72861609
Most Extreme Differences	Absolute	.133
	Positive	.133

	Negative		-.117
Test Statistic			.133
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000[c]
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.070[d]
	95% Confidence Interval	Lower Bound	.065
		Upper Bound	.075

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 957002199.

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Nilai signifikan (0,070 > 0,050) diperoleh menggunakan hasil uji pada tabel di atas. Dengan demikian, distribusi persamaan yang diasumsikan dalam pengujian ini dikatakan normal. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Significance Monte Carlo* sebesar 0,070, yang lebih besar dari tingkat signifikansi yang ditetapkan, yaitu 0,05.

Tabel 1.10 Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan Kerja	.223	4.478
	Disiplin Kerja	.223	4.478

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dari tabel 4.14 di atas, terlihat bahwa nilai *Tolerance* untuk variabel Pelatihan Kerja (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) adalah sebesar 0,223, yang lebih besar dari 0,10 (0,223 > 0,10). Sementara itu, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tercatat sebesar 4,478, yang lebih kecil dari 10 (4,478 < 10). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas pada

Tabel 1.11 Hasil Pengujian Heteroskedaskrtisitas
Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.201	.994		3.222	.002
	Pelatihan Kerja	-.086	.048	-.394	-1.793	.076
	Disiplin Kerja	.050	.052	.213	.969	.335

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Pada hasil pengujuan tabel di atas, nilai signifikansi probabilitas (Sig.) model uji *Glejser* pada variabel pelatihan kerja (X1) sebesar 0,076, dan untuk disiplin kerja (X2) nilai probabilitas (Sig.) sebesar 0.335 dengan satu nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Oleh karena itu, model regresi data ini tidak mempunyai gangguan Heteroskedaskrtisitas sehingga model regresi ini layak digunakan sebagai data penelitian.

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Tabel 1.12 Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.884	1.468		1.283	.203
	Pelatihan Kerja	.013	.071	.014	.188	.851
	Disiplin Kerja	.955	.077	.931	12.416	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada tabel 4.18 di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi Y = 1.884 + 0,013X1 + 0,955X2. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

a. Nilai konstanta a menunjukkan nilai sebesar 1.884, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel independen (nilai X1 dan X2 = 0) maka nilai variabel dependen (nilai Y) sebesar 1.884 *point*.
b. Nilai koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja (X1) adalah 0,013 bernilai positif, maka dari itu jika variabel Pelatihan kerja (X1) mengalami kenaikan 1 nilai, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,013 *point*.
c. Karena variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki koefisien regresi positif 0,955, jika ada peningkatan satu nilai akan menghasilkan 0,955 *point* dalam variabel kinerja (Y).

Tabel 1.13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943[a]	.890	.887	2.628

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

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Berdasarkan tabel 4.25 di atas, nilai koefisien R *square* (R2) sebesar 0,890 atau 89%, sehingga besarnya pengaruh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,890 atau 89%, dan sisanya 11% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 1.14 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Pelatihan Kerja (X1)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.579	2.195		4.364	.000
	Pelatihan Kerja	.790	.055	.834	14.279	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

MUSYTARI
ISSN : 3025-9495
Neraca Akuntansi Manajemen, Ekonomi
Vol 25 No 8 Tahun 2026

Pada tabel di atas, hasil uji t (parsial) menyatakan bahwa nilai signifikansi pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 14.279 > nilai t table 1,675. Maka Ha1 diterima dan H01 ditolak. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh antara Pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 1.15 Hasil Output Uji Hipotesis Parsial Disiplin Kerja (X2)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.897	1.458		1.301	.197
	Disiplin Kerja	.968	.036	.943	26.771	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Pada tabel di atas, hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikansi pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,000 < 0,05 dan nilai thitung 26.771 > nilai ttable 1,675. Maka Ha2 diterima dan H02 ditolak. Hal tersebut menunjukkan terdapat pengaruh antara kinerja karyawan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) secara signifikan.

Tabel 1.16 Hasil Output Uji Hipotesis Simultan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4896.855	2	2448.427	354.479	.000[b]
	Residual	607.826	88	6.907		
	Total	5504.681	90			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data Diolah Dengan IMB SPSS 25

Dari tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk pengaruh Pelatihan kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai Fhitung 354.479 > nilai Ftabel 3,10. Ini membuktikan bahwa H03 ditolak dan Ha3 diterima. Ini berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dan simultan antara pelatihan kerja (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,834 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,6%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (14,279 > 1,675). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,943 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 89,0%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (26,771 > 1,675). Dengan demikian hipotesis

kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi Y = 1,884 + 0,013X1 + 0,955X2, nilai korelasi sebesar 0,943 atau memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 89,0% sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau (354,479 > 3,10). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

a. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Otika Medika Banten dengan kontribusi pengaruh sebesar 69,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (14,279 > 1,675) dengan signifikansi 0,000 < 0,05.
b. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Otika Medika Banten dengan kontribusi pengaruh sebesar 89,0%. Uji hipotesis diperoleh nilai t-hitung > t-tabel atau (26,771 > 1,675) dengan signifikansi 0,000 < 0,05.
c. Pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Otika Medika Banten dengan kontribusi pengaruh sebesar 89,0% sedangkan sisanya sebesar 11,0% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F-hitung > F-tabel atau (354,479 > 3,10) dengan signifikansi 0,000 < 0,05.

Saran

a. Perusahaan harus mengevaluasi kembali metode pelatihan dengan memperbanyak simulasi praktik (role-play) kasus nyata agar metode pengajaran menjadi lebih menarik dan tepat sasaran.
b. Perusahaan harus mengoptimalkan pengawasan melekat pada jam-jam kritis pasca-istirahat guna memastikan karyawan kembali tepat waktu di meja kerja.
c. Perusahaan harus meningkatkan ketepatan waktu hadir karyawan pada awal jam kerja di pagi hari agar pelaksanaan tugas dan layanan kesehatan dapat berjalan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP.

Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Irawan, S. P., et al. (2024). *Pengembangan SDM yang berkelanjutan: Strategi untuk menaikkan keterampilan dan kompetensi dalam organisasi*. Eureka Media Aksara.

Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.

Malau, H., & Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Era Digital*. Jakarta: Rajawali Pers.

Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Rahayu, D. P., dkk. (2023). Dampak Pembekalan Pegawai Dan Pengembangan Karir Pada Performa Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Sekayu. *Otonomi*, 23(1), 27-38.

Rivai, V., & Sagala, E. J. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.

Siagian, S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Talakua, Y., dkk. (2020). Dampak Kepatuhan Kerja Pada Performa Pegawai Pada RSU Bhakti Rahayu Ambon. *Jurnal Inovasi Kajian*, 1(7), 1253-1272.

Zagoto, E., & Pohan, Y. A. (2024). Dampak Pembekalan Pegawai, Motivasi Kerja Dan Displin Kerja Pada Performa Pegawai Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Dunia Pendidikan*, 4(3), 1159-1179.