

## **The Influence of Work Discipline and Work Training on Employee Performance at Parseli Kitchen Pekanbaru**

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru**

**Desvi Emti<sup>\*1</sup>, Dina Salimah<sup>2</sup>, Yantos<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

<sup>3</sup>Program Studi Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

\*Corresponding author's e-mail: [desvi.emty@uin-suska.ac.id](mailto:desvi.emty@uin-suska.ac.id)

#### **Abstract**

This study aims to determine the effect of Work Discipline and Job Training on Employee Performance at Peterseli Kitchen Pekanbaru. This study uses a quantitative descriptive method that describes the variables as they are and is supported by data in the form of numbers generated from actual circumstances. The data used are primary data and secondary data. The population in this study amounted to 38 people and the sample used in this study amounted to 38 people. The results showed that work discipline affects employee performance, as well as job training affects employee performance at Peterseli Kitchen Pekanbaru. Work Discipline and Job Training affect Employee Performance at Peterseli Kitchen Pekanbaru. The amount of influence is shown by the coefficient of determination of 51.1%, this shows that as much as 51.1% of employee performance is influenced by work discipline and job training and as much as 48.9% is influenced by other variables not examined in this study.

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

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya serta didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 38 orang. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, begitu juga dengan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Peterseli Kitchen Pekanbaru. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 51,1%, hal tersebut menunjukkan bahwa sebanyak 51,1% Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja serta sebanyak 48,9% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

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

#### **PENDAHULUAN**

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 Displin Kerja di lakukan untuk sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi karyawan.

Peterseli Kitchen adalah perusahaan Peterseli Group yang bergerak di bidang Restoran Kuliner dan Kedai Kopi (Coffe Shop). telah berkembang semakin modern tanpa meninggalkan nilai-nilai positif dan luhur yang dicetuskan oleh pendiri perusahaan. Peterseli Kitchen berdiri pada tahun 2014 yang berlokasi di Jalan Pattimura, Kota Pekanbaru dengan jumlah karyawan 38 karyawan. Berikut Struktur Organisasi PT. Peterseli Kitchen Pekanbaru :

Peterseli Kitchen dalam struktur organisasinya terbagi menjadi beberapa bagian dengan total jumlah karyawan sebanyak 38 orang. Untuk melakukan penelitian, peneliti mengambil 38 responden yakni seluruh karyawan Peterseli Kitchen.

Dalam rangka 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 Displin 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. Perlu adanya perhatian khusus yang diberikan kepada pegawai agar kinerja pegawai kembali produktif (Emti & Harahap, 2024).

Salah satu faktor yang berpengaruh dalam SDM adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), 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.

Sistem absensi karyawan Peterseli Kitchen menjadi salah satu acuan untuk menilai kedisiplinan karyawan. Perusahaan juga memberikan *punishment* terkait dengan kedisiplinan, adapun bentuk *punishment* yang diberikan apabila melanggar

peraturan perusahaan bisa berupa teguran. Teguran diberikan apabila karyawan yang bersangkutan melanggar peraturan namun masih wajar untuk dimaklumi, misalnya datang terlambat masih diberikan toleransi apabila tidak lebih dari 10 menit. Kemudian Surat Peringatan (SP) juga merupakan *punishment* yang diberikan perusahaan dengan tingkat peringatan dari SP 1 sampai 3, hingga pemberhentian kerja. *Punishment* tersebut diberikan kepada karyawan yang sudah mendapat teguran masih mengulangi perbuatannya.

## METODE

Objek penelitian adalah PT. Peterseli kitchen. Penelitian ini dilakukan pada Peterseli Kitchen, Kota Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan Peterseli Kitchen Pekanbaru. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dikenal dengan teknik sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Peterseli Kitchen Pekanbaru yang berjumlah 38 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Hasil penelitian karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

| Kriteria            | Alternatif Jawaban | Jumlah (Orang) | Persentase (%) |
|---------------------|--------------------|----------------|----------------|
| Jenis Kelamin       | Laki-laki          | 18             | 47             |
|                     | Perempuan          | 20             | 53             |
| Usia Responden      | ≥35 Tahun          | 20             | 53             |
|                     | <35 Tahun          | 18             | 47             |
| Pendidikan Terakhir | SMA                | 23             | 61             |
|                     | SMK                | 7              | 18             |
|                     | S1                 | 8              | 21             |
| Lama Bekerja        | <5 Tahun           | 12             | 32             |
|                     | 5-10 Tahun         | 16             | 42             |
|                     | >10 Tahun          | 10             | 26             |

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

### Uji Validitas

Uji validitas adalah uji coba pertanyaan atau pernyataan penelitian dengan tujuan untuk melihat sejauh mana responden mengerti akan pertanyaan atau pernyataan yang diajukan peneliti.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

| Variabel             | Nomor Pernyataan | r Hitung | r Tabel | Keterangan |
|----------------------|------------------|----------|---------|------------|
| Kinerja Karyawan (Y) | 1                | 0.4410   | 0,3202  | Valid      |
|                      | 2                | 0.5130   | 0,3202  | Valid      |
|                      | 3                | 0.5510   | 0,3202  | Valid      |
|                      | 4                | 0.5070   | 0,3202  | Valid      |

|                         |    |        |        |       |
|-------------------------|----|--------|--------|-------|
|                         | 5  | 0.3690 | 0,3202 | Valid |
|                         | 6  | 0.5860 | 0,3202 | Valid |
|                         | 7  | 0.3490 | 0,3202 | Valid |
|                         | 8  | 0.5370 | 0,3202 | Valid |
|                         | 9  | 0.3950 | 0,3202 | Valid |
|                         | 10 | 0.4710 | 0,3202 | Valid |
|                         | 11 | 0.3800 | 0,3202 | Valid |
|                         | 12 | 0.3580 | 0,3202 | Valid |
|                         | 13 | 0.4030 | 0,3202 | Valid |
|                         | 14 | 0.3690 | 0,3202 | Valid |
|                         | 15 | 0.4730 | 0,3202 | Valid |
|                         | 16 | 0.4790 | 0,3202 | Valid |
| Disiplin<br>Kerja (X1)  | 1  | 0.5910 | 0,3202 | Valid |
|                         | 2  | 0.4040 | 0,3202 | Valid |
|                         | 3  | 0.4200 | 0,3202 | Valid |
|                         | 4  | 0.4830 | 0,3202 | Valid |
|                         | 5  | 0.4750 | 0,3202 | Valid |
|                         | 6  | 0.4290 | 0,3202 | Valid |
|                         | 7  | 0.3970 | 0,3202 | Valid |
|                         | 8  | 0.5000 | 0,3202 | Valid |
|                         | 9  | 0.5620 | 0,3202 | Valid |
|                         | 10 | 0.3720 | 0,3202 | Valid |
|                         | 11 | 0.4090 | 0,3202 | Valid |
|                         | 12 | 0.4910 | 0,3202 | Valid |
| Pelatihan<br>Kerja (X2) | 1  | 0.5460 | 0,3202 | Valid |
|                         | 2  | 0.6060 | 0,3202 | Valid |
|                         | 3  | 0.4970 | 0,3202 | Valid |
|                         | 4  | 0.5850 | 0,3202 | Valid |
|                         | 5  | 0.5550 | 0,3202 | Valid |
|                         | 6  | 0.4370 | 0,3202 | Valid |
|                         | 7  | 0.4130 | 0,3202 | Valid |
|                         | 8  | 0.4330 | 0,3202 | Valid |
|                         | 9  | 0.5750 | 0,3202 | Valid |
|                         | 10 | 0.5510 | 0,3202 | Valid |
|                         | 11 | 0.7150 | 0,3202 | Valid |
|                         | 12 | 0.6530 | 0,3202 | Valid |
|                         | 13 | 0.4210 | 0,3202 | Valid |
|                         | 14 | 0.4000 | 0,3202 | Valid |
|                         | 15 | 0.3970 | 0,3202 | Valid |
|                         | 16 | 0.3980 | 0,3202 | Valid |

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 2 uji validitas yang dilakukan terhadap semua indikator dalam penelitian ini menunjukkan bahwa  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka dinyatakan data tersebut valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesoner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesoner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $>$  0,60.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

| No | Variabel             | Nilai Alpha | Cronbach's Alpha | Keterangan   |
|----|----------------------|-------------|------------------|--------------|
| 1  | Kinerja Karyawan (Y) | 0.734       | 0.60             | Reliabilitas |
| 2  | Disiplin Kerja (X1)  | 0.662       | 0.60             | Reliabilitas |
| 3  | Pelatihan Kerja (X2) | 0.824       | 0.60             | Reliabilitas |

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwa hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai alpha cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

### Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat apakah data berdistribusi normal atau tidak adalah dengan analisis one-sampel kolmogorov-smirnov (K-S) test untuk mengetahui apakah distribusi residual terdistribusi normal atau tidak. Jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N                                |                | 38                      |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                |
|                                  | Std. Deviation | 3.64145271              |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .099                    |
|                                  | Positive       | .053                    |
|                                  | Negative       | -.099                   |
| Test Statistic                   |                | .084                    |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .094c                   |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 4 hasil pengujian diatas nilai Sig. (2-tailed)  $0,094 > 0,05$ . Maka nilai signifikan lebih besar dari 0,05 sehingga data berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Deteksi adanya multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance*  $> 10\%$  atau nilai  $VIF < 10$ .

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model            | Collinearity Statistics |       |
|------------------|-------------------------|-------|
|                  | Tolerance               | VIF   |
| 1 Disiplin_Kerja | .634                    | 1.578 |
| Pelatihan_Kerja  | .634                    | 1.578 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 5 hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) kurang dari 10, dimana VIF untuk Disiplin Kerja ( $X_1$ ) = 1,578 dan VIF untuk Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) = 1,578. Maka model regresi antara variabel bebas yaitu variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja tidak memiliki multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heteroskedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka yang lebih detail agar menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heteroskedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya Heteroskedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika data lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami Heteroskedastisitas.

**Tabel 6. Uji Heterokedastisitas**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1 (Constant)    | 8.792                       | 4.831      |                           | 1.820  | .077 |
| Pelatihan_Kerja | .002                        | .070       | .006                      | .031   | .975 |
| Disiplin_Kerja  | -.120                       | .106       | -.234                     | -1.134 | .265 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.



Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai (sig) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Uji Secara Parsial (Uji T)

Berdasarkan Uji parsial digunakan untuk mengetahui bagaimana masing-masing variabel bebas atau independen mempengaruhi variabel terikat atau dependen. Berikut tabel pengujian hipotesis uji t menggunakan program SPSS.

**Tabel 7. Hasil Uji T (Parsial)**

| Model           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant)    | 17.967                      | 8.109      |                           | 2.216 | .033 |
| Pelatihan_Kerja | .623                        | .177       | .507                      | 3.509 | .001 |
| Disiplin_Kerja  | .248                        | .118       | .305                      | 2.110 | .042 |

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat dilakukan pengujian hipotesis adalah bahwa nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar  $0.001 < 0.005$  dan nilai t hitung  $3.509 > 2.030$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 (disiplin kerja) dengan Y (kinerja karyawan). Selanjutnya diketahui bahwa nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar  $0.042 < 0.005$  dan nilai t hitung  $2.110 > 2.030$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terdapat pengaruh X2 (pelatihan kerja) dengan Y (kinerja karyawan).

### Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersamaan terhadap variabel dependen atau terikat.

**Tabel 8. Hasil Uji F (Simultan)**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 Regression | 569.268        | 2  | 284.634     | 20.305 | .000 <sup>b</sup> |
| Residual     | 490.627        | 35 | 14.018      |        |                   |
| Total        | 1059.895       | 37 |             |        |                   |

a. *Dependent Variable:* Kinerja\_Karyawan

b. *Predictors:* (Constant), Disiplin\_Kerja, Pelatihan\_Kerja

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dengan F hitung. Hipotesis diterima apabila F hitung  $> F$  tabel dan nilai sig  $< 0,05$ . Nilai F tabel pada  $\alpha 0,05$  adalah 3,27 Nilai F hitung adalah 20,305 dengan nilai sig adalah 0,000.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen, dengan nilai F hitung  $> F$  tabel yaitu  $20,305 > 3,27$  dan nilai sig  $0,000 < 0,05$ .

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi ( $R$ ) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. Semakin  $R$  mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya. Berikut tabel hasil pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ).

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .733 <sup>a</sup> | .537     | .511              | 3.74405                    |

a. Predictors: (Constant), Disiplin\_Kerja, Pelatihan\_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja\_Karyawan

Sumber: Data Hasil Olahan Penelitian, 2024.

Berdasarkan tabel 14 diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjust R Square sebesar 5,11 sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki kontribusi sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen. Sedangkan 48,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen

Berdasarkan pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perseli Kitchen. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin besar disiplin kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian t, di dapatkan nilai t hitung sebesar 3,509 dan t tabel sebesar 2,030 dengan nilai signifikan 0,001. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,005 maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perseli Kitchen.

Hasil dari jawaban kuisioner yang telah di sebarakan kepada karyawan Peterseli Kitchen terkait disiplin kerja menunjukkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan perlu di perhatikan kembali karena merupakan hal pennting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga dengan semakin meningkatnya disiplin kerja karyawan maka, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elsyah, Syahrums dan Immas (2023) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Vallian Lestari Bersama”. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen

Berdasarkan pengujian secara parsial yang telah dilakukan menunjukkan hasil bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perseli Kitchen. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa, semakin besar pelatihan kerja maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.



Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh melalui pengujian t, di dapatkan nilai t hitung sebesar 2,110 dan t tabel sebesar 2,030 dengan nilai signifikan 0,042. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikan < 0,005 maka  $H_0$  di terima dan  $H_a$  di tolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen.

Hasil dari jawaban kuisisioner yang telah di sebarakan kepada karyawan Peterseli Kitchen terkait pelatihan kerja menunjukkan bahwa pelatihan kerja yang dilakukan oleh karyawan perlu di perhatikan kembali karena merupakan hal penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga melalui pelatihan kerja yang diberikan dapat di aplikasikan di tempat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budhi dan Elizabeth (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Persona Prima Utama”. Hasil penelitian tersebut menyebutkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Peterseli Kitchen**

Berdasarkan Berdasarkan uji simultan (uji F) yang dilakukan, didapatkan hasil bahwa nilai F hitung sebesar 20,305 dan nilai F tabel statistik sebesar 3,27 dengan nilai signifikan 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa F hitung > F tabel dan nilai signifikan < 0,005 maka, dapat disimpulkan bahwa secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen. Sementara pengujian R square didapatkan hasil bahwa nilai Adjust R Square sebesar 0,511. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki kontribusi sebesar 51,1% terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen, sedangkan sisanya sebesar 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak di teliti dalam penelitian ini.

### **PENUTUP**

Penelitian Penelitian ini dilaksanakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen yang dapat dilihat melalui hasil uji t hitung sebesar 3,509 dan t tabel 2,030 dengan nilai signifikan 0,001 < 0,05. Pelatihan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen yang dapat dilihat melalui hasil uji t hitung sebesar 2,110 dan t tabel 2,030 dengan nilai signifikan 0,042 < 0,05.

Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Peterseli Kitchen, hal tersebut dapat dilihat melalui uji F dimana hasilnya menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 20,305 > F tabel (3.27) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,005. Besaran pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan dengan Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,511 yang dapat diartikan bahwa variabel  $X_1$  disiplin kerja dan  $X_2$  pelatihan kerja mempengaruhi variabel Y kinerja karyawan

sebesar 51,1% dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENSI

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Aryadi Jamal Arsyad, 2017, *Pengaruh Pelatihan dan Penyuluhan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Tinta Nusantara Vol 2. No 1, 2017 (<https://ejournal ilkom fisip-unmul.ac.id/2018/08/Jurnal>).
- Arwiyah dan Fadhilah (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan Departemen Internal Audit*. PT Telekomunikasi Indonesia, Tbk Bandung. e-Proceeding of Management: Vol.7 No.2 Agustus 2020.
- Aswin, dkk. (2019). *Pengaruh Efikasi Diri, Kecerdasan Emosional, dan Motivasi Belajar Terhadap Prestasi Belajar Matematika Siswa SMA Kelas XI IPA* Issues in Mathematics Education (hal. 174-183) Vol. 3. No. 2, September 2019.
- Azhari, Alda Khairunnisa, et al, (2022). *Pengaruh Media Exposure, KinerjaLingkungan, dan Profitabilitas terhadap Carbon Emission Disclosur (Studi pada Perusahaan Manufaktur yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia Periode 2017-2019)*. Doctoral dissertation. Universitas Pasundan, Bandung.
- Bagaskara, B. L, & Rahardja, E. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Cen Kurir Indonesia, Jakarta)*. Diponegoro Journal of Management, 7(2), 80-90.
- Emti, D., & Harahap, R. A. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Padang Lawas, Sumatera Utara*. *Al-manar Journal of Accountancy and Business Studies*, 1(1), 83–93. <https://journal.al-manarpublisher.com/index.php/AJABS/article/download/58/53>
- Faura, dkk (2022), *Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (The Influence of Training, Supervision, and Work Discipline on Employee Performance)*. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi (SIMO)*, 3(1), 213-232.
- Gerson, F. Richard, (2017). *Mengukur Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Penerbit PPM.
- Hendra, H. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi TerhadapKinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan*. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1-12.
- Ismail Nurdin, dan Hartati, Sri. (2019). *Metodologi Penelitian*. sosial Surabaya Media Sahabat Cendikia.
- Kasmir (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Depok: Rajawali Pers*.
- Kirana, dkk (2022). *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Sinar Sosro Rancaekek)*. *E-Journal Equilibrium Manajemen*, 3(1), 39-49.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang*. *Jurnal Arastirma*, 1(1).

- Kuruway, M. (2021). Pengaruh Perilaku Kerja, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretaris Daerah Kabupaten Mappi. *Jurnal EkonomiBisnis*, Volume 3(Issue 1).
- Mahmud, A. and S. Suriyanti (2022). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal* 5(2): 86-95.
- Mulyani. (2019). Pengaruh Pendudukan, Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Patla Cv Ernemu *Jurnal Semarang*, Vol. 2, No.1, Februari 2019, 130-143). P-ISSN 2615-6849, E-ISSN 2622-3686.
- Priyantono, P. (2017). Pengaruh Self-leadership, Self-efficacy, dan Motivasi terhadap Kinerja (Studi pada Independent Business Owner PT. AMWAY Indonesia di Semarang, Jawa Tengah). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 6, No. 2, 131-151.
- Renaningtyas, W. (2017). Pengaruh Efikasi Diri dan Kemandirian Terhadap Keberhasilan Usaha pada Anggota Komunitas Tangan Di Atas (TDA) Samarinda. Vol. 5 No. 4
- Rini and Indah (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal (SENAR)*. 3 (2), 461-464.
- Rivai Zainal, Veithzal.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, S. and A. A. Hatmawan (2020). *Metode riset penelitian kuantitatif penelitian di bidang manajemen, teknik, pendidikan dan eksperimen*, Deepublish.
- Rizka dan Firli (2023). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Kinerja Karyawan pada Restoran Burger King Jakarta Utara” *JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation*, 3(2) 317-326.
- Rosa dan Ratnamiasih, (2021) PENGARUH SELF EFFICACY DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Kantor Direktorat Bina Teknik Sumber Daya Air Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat (PUPR) Bandung). Skripsi (S1) thesis, Universitas Pasundan Bandung.
- Sari, D. I. (2020). Pengaruh Current Rasio Dan Debt To Equity Ratio Terhadap Harga Saham Perusahaan Otomotif. *JAD: Jurnal Riset Akuntansi & Keuangan Dewantara* 3(1): 66-77.
- Setiadi, Iman Nugraha dkk, (2021), *Perilaku Berbagi Pengetahuan: Pemeditasi Dukungan Pimpinan, Pelatihan dna Self Efficacy terhadap Kinerja Guru*, MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 57-68.
- Sugiyono, 2020. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanti, Friska Butar Butar, dan Irsutami. (2018). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Of Applied Managerial Accounting*, Vol. 2, No.1, ISSN: 2548 – 9917.