
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA MCDONALD'S EMERALD BINTARO TANGERANG SELATAN

Argi Ardiansyah

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pamulang,
Tangerang Selatan, Banten, Indonesia
argiardiansyah2426@gmail.com

Article Info

Keywords:

Trainin;, Work Discipline;
Employee Performance.

JM Classification:

Accessible

DOI:

This research aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance, both partially and simultaneously at McDonald's Emerald Bintaro, South Tangerang. The method used in this research is quantitative. The analysis technique uses statistical analysis by testing validity tests, reliability tests, classical assumption tests, descriptive analysis, multiple linear regression tests, correlation coefficient tests, coefficient of determination tests, t tests and F tests. The population is employees of Mcdonald's Emerald Bintaro, South Tangerang. With a saturated sample, 85 or the entire population is used. The results of this research based on the coefficient of determination show that training and work discipline have a contribution to employee performance of 74.3%. The results of the research show that the correlation coefficient value of training on employee performance is 0.749, meaning that the two variables have a strong level of relationship, the correlation coefficient value of work discipline on performance employees is 0.860, meaning that the two variables have a very strong level of relationship. The results of testing the simultaneous influence of the independent variable on the dependent variable obtained a value of $F_{count} = 118.622 > F_{table} \text{ value} = 3.11$, so the hypothesis was accepted. So it can be concluded that there is a significant influence between training and work discipline on employee performance at McDonald's Emerald Bintaro, South Tangerang.

I. PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu organisasi produksi yang menggunakan dan mengkoordinir sumber-sumber ekonomi untuk memuaskan kebutuhan dengan cara yang menguntungkan. Aktivitas suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan pengelolaan faktor-faktor produksi yang terdiri dari sumber daya alam, sumber daya manusia, modal, bahan baku, mesin, teknologi. Perusahaan harus selalu memperhatikan keterkaitan



antara faktor-faktor produksi tersebut, dengan demikian perusahaan dituntut untuk dapat mengelola dengan sebaik-baiknya terutama dalam bidang sumber daya manusia sehingga mampu bekerja lebih efektif dan efisien. (Swastha dan Sukotjo 2002:12).

McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan sebagai salah satu pelaku usaha di industri f&b atau food and beverage dimana pangsa pasarnya disamping didalam negeri juga berada di luar negeri yang terletak di (Chicago, Amerika Serikat) sebagai pusatnya. Dengan telah diberlakukannya perdagangan bebas semuapelaku bisnis tidak terkecuali McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan memperkuat pangsa pasar dalam maupun negeri sebagai salah satu langkah menghadapi persaingan global dan ikut memperkuat pertumbuhan industri dalam negeri, maka McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan bertekad untuk menjadi perusahaan yang konsisten dengan menjaga kualitas sumber daya manusianya. Dimulai dari perekrutan karyawan sampai dengan pelatihan dan kemudian bekerja, semua peraturan dibekali peraturan dari perusahaan, sehingga karyawan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu bekerja dengan rasa tanggung jawab yang tinggi dan mampu mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada perusahaan. Dalam menjalankan tugas, setiap hari karyawan dihadapkan dengan beban tugas yang silih berganti dan semuanya harus dikerjakan sesuai target, hal ini menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu komponen yang harus dimiliki oleh suatu lembaga atau perusahaan apabila ingin mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam kegiatannya organisasi atau perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu, karena ini menyangkut terhadap kinerja lembaga tersebut. Kinerja yang baik mampu menunjukkan jumlah pencapaian yang meningkat dan memenuhi kualitas pekerjaan yang baik pula, mampu melakukan tindakan yang mampu menunjang pekerjaan secara optimal, memiliki kepercayaan diri yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan, bertanggung jawab sepenuhnya pada tugas dan kewajibannya. Disamping itu karyawan juga memiliki kemampuan dalam mengatasi persoalan dalam pekerjaan sehingga mampu menambah daya saing perusahaan secara baik.

Hal tersebut selaras dengan teori Simamora (2017:612) berpendapat "Kinerja merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai seseorang dengan target yang ditetapkan dalam waktu tertentu dengan sumber daya yang digunakan"

McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan menilai kinerja karyawan berdasarkan pada hasil penjualan dengan membandingkan jumlah target penjualan dengan pencapaian setiap

tahunnya. Berikut ini tabel tentang target dan realisasi produksi di Mc Donald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan dari tahun 2017-2021 yang diperoleh penulis mengenai kinerja karyawan :

Tabel Data Kinerja Karyawan Pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Tercapai	
	(Paket)	(Paket)	(%)
2017	30.000	24.750	82,5%
2018	35.000	28.833	82,4%
2019	40.000	33.655	84,1%
2020	25.000	19.779	79,1%
2021	25.000	22.202	88,9%
Jumlah	135.000	129.219	95,7%

Sumber: Data McDonald's Emerald Bintaro Tangerang selatan 2021

Berdasarkan informasi pada tabel diatas dapat dilihat bahwa, pencapaian target paket pada tahun 2017 sebanyak 24.750 paket dan hanya mencapai 82,5% dari target yang ditetapkan. Lalu pada tahun 2018 pencapaian target paket mengalami peningkatan menjadi 28.833 paket dan mampu mencapai 82,4% dari target, kemudian pada tahun 2019 pencapaian target paket mengalami kenaikan kembali sebesar 33.655 dan mampu mencapai 84,1% dari target pada tahun tersebut. Lalu pada tahun 2020 pencapaian target paket mengalami penurunan sebesar 19.779 dengan pencapaian persentase hanya sebesar 79,1% dari target. Dan pada tahun 2021 pencapaian target paket mengalami kenaikan kembali sebesar 22.202 dengan persentase sebesar 88,9%.

Pelatihan merupakan suatu sarana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan. Ada tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan. Pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan Kedua, program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran- sasaran kerja yang telah ditetapkan. Sekali lagi, meskipun usaha-usaha ini memakan waktu dan mahal, tetapi akan mengurangi

perputaran tenaga kerja dan membuat karyawan menjadi lebih produktif. Metode pelatihan yang kurang tepat pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan sangat mempengaruhi karyawan dalam mengambil keputusan ketika terjadi masalah seperti complain pelanggan, sehingga pelanggan menganggap pelayanan yang di berikan oleh karyawan tidak maksimal.

Menurut Gomes (2017:197) mendefinisikan pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih.

Banyak hal – hal yang terjadi dalam sebuah perusahaan F&B mengenai pelatihan. Berikut ini adalah data pelatihan karyawan pada Mc Donald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan :

Tabel Data Mengenai Pelatihan pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan Tahun 2018 – 2021.

No	Materi Pelatihan	Target	2018	2019	2020	2021
1	Foundation	20%	16%	17%	15%	16%
2	Food safety	20%	15%	17%	17%	18%
3	Clean sanitary	20%	14%	15%	12%	11%
4	Safety and security	20%	15%	16%	11%	13%
5	McACC	20%	15%	13%	12%	14%
	Jumlah	20%	75%	78%	67%	72%

Sumber: McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan, 2021

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa materi pelatihan yang di berikan masih belum mampu di kuasai secara optimal oleh karyawan pada McDonal's Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Seperti pada materi pelatihan foundation target pencapaian terendah terjadi pada tahun 2020 sebesar 15% dari target 20%, food safety sebesar 15% pada tahun 2018, clean sanitary sebesar 11% pada tahun 2021, safety and security sebesar 11% pada tahun 2020, dan McACC sebesar 12% pada tahun 2020. Dengan tidak tercapainya target pada setiap materi pelatihan tersebut yang akhirnya akan sangat mempengaruhi kemampuan karyawan dari berbagai hal.

Diharap perusahaan seharusnya bisa memperketat dan memberi Tindakan agar semua karyawan dapat mengikuti setiap materi pelatihan yang telah disediakan oleh McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

Adapun hal yang berhubungan dengan kinerja karyawan salah satunya yaitu disiplin kerja, disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sikap disiplin kerja bisa diukur dengan salah satunya adalah pekerjaan yang ia kerjakan tidak dapat diselesaikan tepat waktu sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Kemudian dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan, kehadiran memiliki tingkat yang sangat tinggi karena berpengaruh pada penilaian kinerja, baik itu keterlambatan ataupun sengaja tidak datang bekerja. Guna menyelaraskan visi dan misi, McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan harus terus berusaha memperbaiki kemampuansumber daya manusia sehingga mampu mewujudkan tujuan perusahaan dengan baik.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting dalam tercapainya tujuan suatu organisasi. Disiplin kerja yang tidak berjalan dengan baik akan berdampak pada kemajuan organisasi. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Dari uraian diatas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

II. METODE

1. Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, menurut Sugiyono (2017:44) yaitu “penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih”. Dengan demikian penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif ini dapat dibangun suatuteori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

2. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:215) berpendapat “populasi adalah jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Sedangkan menurut Arikunto (2014:173) menyampaikan

bahwa “populasi adalah keseluruhan subjek penelitian”. Dari pengertian di atas, disimpulkan populasi adalah keseluruhan karakteristik atau sifat subjek atau objek yang dapat ditarik sebagai sampel. Dalam penelitian populasinya adalah karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 85 karyawan.

3. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) “Teknik sampling merupakan tehnik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian”. Dalam pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017:82) berpendapat “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel”. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana anggota populasi di jadikan sampel. Dalam penelitian ini sampelyang digunakan adalah seluruh karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan yang berjumlah 85 karyawan.

4. Pengumpulan Data dan Analisa Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kajian study pustaka dan study lapangan. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan pada variabel dependen, jika variabel independen mengalami perubahan. Dalam penelitian ini adalah Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan Karyawan (Y) pada McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan. Berikut ini hasil olahan data regresi dengan SPSS versi 26 yang dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Hasil Pengolahan Regresi Variabel Pelatihan (X1)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF

1	(Constant)	11.427	4.731		2.416	.018		
	PELATIHAN	.799	.078	.749	10.290	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : Olah data SPSS 26

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 11.427 + 0,799X_1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 11.427 diartikan bahwa jika variabel Pelatihan (X_1) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan Karyawan (Y) sebesar 11.427 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Pelatihan (X_1) sebesar 0,799 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Pelatihan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan Karyawan sebesar 0,799 satuan.

Hasil Pengolahan Regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.968	2.949		5.075	.000		
	DISIPLIN KERJA	.744	.049	.860	15.333	.000	1.000	1.000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN								

Sumber : hasil pengolahan SPSS,2021

Berdasarkan hasil perhitungan regresi pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 14.968 + 0.744 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 14.968 diartikan bahwa jika variabel Disiplin Kerja (X_2) tidak ada maka telah terdapat Kinerja Karyawan (Y) sebesar 14.968 point. Konstanta bernilai positif artinya memiliki hubungan yang positif.
- Nilai koefisien regresi Disiplin (X_2) sebesar 0.744 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel lain, maka setiap perubahan 1 satuan pada variabel Pelatihan akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada Kinerja Karyawan sebesar 0.744 satuan.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui prediksi perubahan nilai variabel dependen (Y) yang diakibatkan pengaruh beberapa variabel independen (X1) dan (X2) digunakan analisis regresi linear berganda. Hasil pengolahan menggunakan program SPSS versi 26, diperoleh nilai konstanta, koefisien, dan thitung seperti tabel berikut :

**Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda
Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KaryawanKaryawan**

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.523	3.642		3.439	.001		
	PELATIHAN	.122	.107	.114	1.141	.257	.312	3.204
	DISIPLIN KERJA	.662	.087	.765	7.634	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil pengolahan SPSS,2021

Berdasarkan hasil perhitungan uji regresi berganda yang terdapat pada tabel 4.19, dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah :

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan X1 : Pelatihan

X2 : Disiplin Kerja

Persamaan regresi diatas mempunyai arti :

- 1). Nilai Constant sebesar 12.523, artinya Kinerja Karyawan walaupun tanpa dipengaruhi oleh Pelatihan dan Disiplin Kerja sudah mempunyai pengaruh sebesar 12.523.
- 2). Pengaruh Antar Variabel
 - a. Pengaruh variabel Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin baik Pelatihan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,122.
 - b. Pengaruh variabel Disiplin terhadap Kinerja Karyawan adalah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,662.

Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk Pengaruh antara Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) masing-masing terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat dilakukan dengan uji statistic uji t (uji parsial). Sebagai pembanding untuk melihat pengaruh signifikan, maka digunakan kriteria taraf signifikan sebesar 5% (0,05) dan membandingkan thitung dengan ttabel dengan kriteria sebagai berikut : Bila hasil yang diperoleh positif :

- a. Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.
- b. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun ketentuan ttabel diperoleh dengan cara membandingkan jumlah sampel dengan taraf signifikan. Dan dengan rumus : $t_{tabel} = (\text{tingkat kepercayaan dibagi } 2 : \text{jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurang } 1)$ atau jika ditulis dalam bentuk rumus data yang diperoleh peneliti, maka : $t_{tabel} = (0,05/2:85-2-1)$, $t_{tabel} = (0,025:2)$ kemudian bila pada distribusi nilai ttabel $df = 82$ pada kolom 0,025 maka ditemukan nilai ttabel sebesar 1,98932 . Dari hasil penelitian, bahwa koefisien regresi, nilai t dan signifikan secara parsial adalah sebagai berikut

Tabel Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.523	3.642		3.439	.001		
	PELATIHAN	.122	.107	.114	1.141	.257	.312	3.204
	DISIPLIN KERJA	.662	.087	.765	7.634	.000	.312	3.204

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : hasil pengolahan SPSS,2021

- a. Uji Hipotesis parsial untuk variabel Pelatihan

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan

H_1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Produktivitas Karyawan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 1.141 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 82$ sebesar 1.98932. Karena nilai thitung $<$ ttabel dan nilai taraf

signifikan (α) sebesar $0,257 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan”.

b. Uji Hipotesis parsial untuk variabel Disiplin Kerja

Hipotesis yang akan diuji pada bagian ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

H_2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Produktivitas Karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

Dari tabel diatas, diperoleh nilai thitung sebesar 7.634 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 82$ sebesar 1.98932. Karena nilai thitung $<$ ttabel dan nilai taraf signifikan (α) sebesar $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa “Terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan”.

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian F statistik adalah uji secara bersama-sama seluruh variabel independennya (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.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

H_3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Karyawan McDonald’s Emerald Tangerang Selatan.

Sebagai pembanding 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 hipotesis ditolak

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti hipotesis diterima

Hasil pengujian simultan variabel independen (Pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) seperti dijelaskan pada tabel berikut

Tabel
Hasil Uji Simultan (Uji F)
Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	2191.713	2	1095.857	118.622	.000 ^b
	Residual	757.534	82	9.238		
	Total	2949.247	84			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN						

Sumber : hasil pengolahan SPSS 25

Dari tabel diatas, dapat dilihat nilai Fhitung adalah sebesar 118.622 dengan nilai signifikan F sebesar 0,000. Pengujian akan menolak H0 jika p-value < α . Jika dibandingkan dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$ maka p-value (0,000) bernilai lebih kecil dari α sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Serta hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 118.622 > nilai Ftabel = 3,11, sehingga H0 ditolak dan H3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.

IV. KESIMPULAN

Secara parsial bahwa pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel Pelatihan sebesar 1.141 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($85 - 2 - 1 = 82$) adalah sebesar 1,989, jadi nilai thitung ($1.141 < 1,989$) dan nilai signifikansinya $0,257 > 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Secara parsial bahwa pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan dapat diketahui dalam nilai thitung dari variabel Disiplin kerja sebesar 7.634 dengan tingkat signifikansi 0,05 dan derajat kebebasannya $df = n - k - 1$ ($85 - 2 - 1 = 82$) adalah sebesar 1,989, jadi nilai thitung ($7.634 > 1,989$) dan nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Hasil pengujian pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikatnya diperoleh nilai Fhitung = 118.622 > nilai Ftabel = 3,11 sehingga hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada McDonald's Emerald Bintaro Tangerang Selatan.



DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, (2017). *Etika pendidikan*. Talang Jambi: PT. Raja Grafindo.
- Agrasadya dan Indriyani, JURNAL DISRUPSI BISNIS, 2020, ISSN 2621- 797X, Vol. 3, No. 1, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada MCDONALD'S SUNBURST SERPONG TANGERANG*
- Akimas, Hari Nugroho. (2017). *Pengaruh Kecerdasan Intelektual (IQ)*,
- Algifari. (2017). *Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: BPFE. Ardana,
- Arikunto, Suharsimi (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dea Fanny Sefriady, Donant Alananto Iskandar, ELEKTRONIK REKAMAN, 2018, ISSN : 2598-8107, Vol. 2 No. 1, *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan*
- Edi Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Herry, S.E., CRP., RSA. (2015.) *Analisis Kinerja Manajemen*. Grasindo, Jakarta. Hery. (2017). *Auditing dan Asurans*. Jakarta. Grasindo.
- Imam Ghozali (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.
- Istijanto (2017) *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka
- Journal of Business & Management Volume 1, No. 1, Oktober 2018 E- ISSN : 2622-7886, P-ISSN : 2622-7878
- Jurnal Rekaman, Vol. 4, No.2, Juni 2020 e-ISSN: 2598:8107 p-ISSN: 2620-9500 *Kecerdasan Emosional (EQ), Kecerdasan Spiritual (SQ) Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Provinsi Kalimantan Selatan*. Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 4, Nomor 3
- Komang dkk. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Kharis, Ismu Fadli (2017). *Studi Mengenai Impulse Buying dalam Penjualan Online*. Semarang : Skripsi Universitas Diponegoro
- Mardiyah. Siti, Dwi Agus Setiawan, Sugiyanto, HUMANIS, 2022, ISSN (online) : 2746 – 4482, ISSN (print) : 2746 – 2250, Vol. 2 • No. 2 Juli 2022, *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Area Palmerah Jakarta Barat*



- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2017). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Mogi, Agustina 2020, P-ISSN 2615-6849 , E-ISSN 2622-3686, Vol. 3,No.1, Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. RAMAYANA LESTARI SENTOSA.TBK DI JAKARTA PUSAT
- Sefrida Yanti, Novi Yanti, ISSN-P : 2355-0376, ISSN-E : 2656-8322,VOL. 2, NO. 4 , Desember 2020, Pengaruh Perilaku Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Pengembangan Karir KARYAWAN PADA PREMIER BASKO HOTEL PADANG
- Siagian, Sondang. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sinungan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stonner (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Suherman, Wawan (2017) “Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan”, Yogyakarta: FIK UNY
- Rao, Purba, (2017). *Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis*, The Asian. Rivai
- Rivai, Veithzal. et. al. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Veritia, Siti Amalia, PERKUSI, ISSN 2776-1568, VOLUME 1, NOMOR 3, 2021, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada HOTEL CITRADREAM BINTARO TANGERANG SELATAN*
- Veithzal (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.