

Volume 18 No: 1 April 2022

ISSN : 2087-0957

# SOSIALITA

*Jurnal Ilmu Administrasi*



JIA

Vol. 18

No. 1

Hlm 1- 67

Bandar Lampung, April 2022

ISSN 2-0870957

DITERBITKAN  
OLEH :

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI BISNIS  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS BANDAR LAMPUNG

# SOSIALITA

**JURNAL ILMU ADMINISTRASI**

Jurnal **SOSIALITA** diterbitkan dua kali dalam satu tahun oleh Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis FISIP Universitas Bandar Lampung.

## **Susunan Personalia**

Penanggung Jawab : Rektor Universitas BandarLampung

Dewan penyunting

Ketua Penyunting : Dr. Moh. Oktaviannur,SE., M.M

Wakil Ketua Penyunting : Drs. Soewito,M.M

Anggota : Dr. Supriyanto,M.Si

Mitra Bestari : Dr. Baroroh Lestari, SAB.,M.AB ( Polinema Malang )  
Dr. Nur Effendi, S.Sos.,M.Si ( Universitas Lampung )  
Dr. Suropto,S.Sos., M.AB ( Universitas Lampung)

Administrasi dan Distribusi : Noviarti Dermadi, S.Kom

## **Alamat Redaksi:**

Gedung Rektorat Lantai 6 FISIP Universitas Bandar Lampung  
Jalan ZA. Pagar Alam No: 26 Labuhan Ratu Bandar Lampung  
Telp :0721 771331



## DAFTAR ISI

NO	JUDUL	HAL
1	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATAFARI BANDAR LAMPUNG	1 - 13
2	VARIASI PRODUK DAN STRATEGI PROMOSI TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN KUE PADA TOKO ARAFAH CAKE DI GEDONG TATAAN	14 - 24
3	PENGARUH <i>REVIEW</i> DAN <i>RATING</i> TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN MELALUI <i>MARKETPLACE</i> TOKOPEDIA.	25 - 33
4	ANALISIS STRATEGI PENGEMBANGAN USAHA PELETIK IKAN WABA DI KOTA BANDAR LAMPUNG	34 - 46
5	ALISIS STRATEGI PENGELOLAAN OBJEK WISATA JEMBATAN WAY SEKAMPUNG DI KABUPATEN PRINGSEWU	47 - 54
6	STRATEGI BERSAING PENJUALAN HANDPHONE DI MASA PANDEMI COVID-19 PADA SINARCELL LAMPUNG SELATAN	55 - 67

JIA	Vol :18	No : 1	Hlm 1- 67	Bandar Lampung, April 2022	ISSN :2-087-0957
-----	---------	--------	-----------	----------------------------	------------------

## BIODATA PENULIS

1	Hepiana Patmarina, Dosen Prodi Manajemen, FEB, Universitas Bandar Lampung
2	Ardansyah, Dosen Prodi Manajemen, FEB, Universitas Bandar Lampung
3	Dora Rinova, Dosen Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
4	Ratu Chaterine F, Dosen Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
5	Apin Redaputry, Dosen Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
6.	M.Oktaviannur, Dosen Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
7	Soewito, Dosen Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
8	Nuria Erisna, Dosen Prodi Manajemen, FEB, Universitas Bandar Lampung
9	Adel Oktavian Asyar, Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
10	Titania Octavia Tri Tunggal, Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
11	Pitri, Prodi Ilmu Administrasi Bisnsis FISIP, Universitas Bandar Lampung
12	Diah Amelia Sari, Prodi Manajemen, FEB, Universitas Bandar Lampung

JIA	Vol :18	No : 1	Hlm 1- 67	Bandar Lampung, April 2022	ISSN : 2-087-0957
-----	---------	--------	-----------	----------------------------	-------------------



## **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NATAFARI BANDAR LAMPUNG**

**Oleh**

Hepiana Patmarina<sup>1</sup>, Ardansyah<sup>2</sup>, Nuria Erisna<sup>3</sup>, Diah Amelia Sari<sup>4</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung  
Jl. Zainal Abidin Pagar Alam No.26, Labuhan Ratu, Kedaton, 35142, Bandar Lampung, Indonesia

E-mail:

[hepiana@ubl.ac.id](mailto:hepiana@ubl.ac.id)

[ardansyah@ubl.ac.id](mailto:ardansyah@ubl.ac.id)

[nuria.erisna@ubl.ac.id](mailto:nuria.erisna@ubl.ac.id)

[diah.18015022@student.ubl.ac.id](mailto:diah.18015022@student.ubl.ac.id)

### **ABSTRACT**

*This research was conducted with the aim of knowing the effect of Job Training on the performance of employees of PT. Natafari Bandar Lampung, the effect of work discipline on employee performance at PT. Natafari Bandar Lampung, the effect of Job Training & Work Discipline on Employee Performance of PT. Natafari Bandar Lampung. This research uses research by quantitative research and association approach. The source of the data obtained is raw data using the method of collecting observation data, research documents and questionnaires. The population in the research are all employees of PT. Natafari Bandar Lampung a total of 45 people. The instrument requirements test used is a validity test and a reliability test. The data analysis method uses multiple linear regression, and the hypothesis testing refers to the t-test and...F-test. The results.....this research..shows that job training has an effect on employee performance. Natafari Bandar Lampung, job training has an effect on employee performance at PT. Natafari Bandar Lampung, job training and work discipline affect the performance of employees at PT. Natafari Bandar Lampung.*

**Keywords:** Job ttraining, wWork Discipline , Employee Performance

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui berpengaruhnya Pelatihan Kerja pada Kinerja karyawan PT. Natafari Bandar Lampung, berpengaruhnya Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Natafari Bandar Lampung, berpengaruhnya Pelatihan Kerja & Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Natafari Bandar Lampung. Riset ini menggunakan penelitian dengan cara penelitian kuantitatif serta pendekatan asosiasi. Sumber data yang didapat adalah data mentah menggunakan metode mengumpulkan data-data observasi, dokumen riset dan angket. Populasi dalam riset yaitu seluruh pegawai PT. Natafari Bandar Lampung total 45 orang. Uji persyaratan instrumen yang dipakai ialah uji validitas dan uji reliabilitas. Metode analisis data memakai regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis mengacu pada uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasana pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Natafari Bandar Lampung, pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung, pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Natafari Bandar Lampung.

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



## I. PENDAHULUAN

Seluruh dunia dihadapkan dengan tantangan yang timbul karena pandemi covid 19 yang memaksa seluruh sektor untuk mempertahankan organisasi atau perusahaannya untuk bisa bertahan dalam pandemi dunia dengan keadaan yang tidak pasti yang semakin lama akan menekan sendi-sendi kehidupan manusia.

Perusahaan PT. Natafari Bandar Lampung menuntut karyawan mampu bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaannya prosedur yang telah ditetapkan, dimana dalam ini dapat bisa dilihat jumlah pekerjaan yang diberikan pimpinan terhadap karyawannya yang melebihi *jobdesk*, yang diakibatkan kurangnya karyawan pada PT. Natafari PT. Natafari ialah perusahaan konstruksi berupa PT. PT. Natafari bertempat pada JL Hj. Haniah No. 11, Gulak Galik, Kec. Teluk-Betung-Utara, Kota Bandar Lampung Lampung 35211 Kupang Teba No. 138 Teluk Betung. PT. Natafari dibangun pada tahun 2009 ialah badan usaha ternama yang mengerjakan proyek nasional. PT. Natafari memiliki 2 bagian yaitu karyawan lapangan dan karyawan didalam kantor Karyawan di PT. Natafari berkerja hari Senin sampai sabtu, hari Senin sampai sabtu dimulai pukul 08.00 sampai 17.00 WIB

Sekarang....ini, dunia sedang mengalami pandemi besar sebab adanya virus COVID-19 yang memukul seluruh kegiatan manusia, dan bahkan menyebabkan dampak yang sangat signifikan terhadap perekonomian.

Covid-19 cukup memberikan tantangan bagi pihak pengelola perusahaan untuk tetap mempertahankan perusahaan dan terus dapat eksistensi dalam persaingan usaha, tak sedikit perusahaan mengalami kebangkrutan selama terjadinya pandemi Covid-19 baik perusahaan skala kecil sampai perusahaan skala besar. Dalam hal ini untuk tetap menjaga keeksistensian perusahaan pihak perusahaan harus mampu memanfaatkan kemampuan sumberdaya manusianya terutama dalam meningkatkan capaian kinerja yang maksimal dan sama pada yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

**Tabel 1 Data Karyawan. PT. Natafari Bandar Lampung. 2020**

No.	Satuan Kerja	Jumlah Karyawan
1	K3 Umum	3
2	Site Manajer K3	1
3	Operator Pembangkit Listrik Mekanikal	9
4	Operator Pembangkit Listrik Elektrikal	9
5	Pemeliharaan Listrik	8
6	Pemeliharaan Mesin	10
7	Security	5
		45

Sumber Data : PT. Natafari Bandar Lampung 2021

Table 1 menunjukkan bagian-bagian umum atau jabatan karyawan PT. Natafari Bandar Lampung, serta jumlah karyawan setiap unit bagian nya.

**Tabel 2 Rekapitulasi Data 45 Karyawan Berdasarkan Pencapaian Penilaian Kerja.**

Tahun	<50	51-60	61-75	76-90	91 – 100
2016		3	7	4	31
2017			5	2	38
2018	1	5		8	32
2019		2	3	7	33
2020		3	3	6	31

Sumber: PT. Natafari Bandar Lampung 2021.

Berdasarkan tabel 2 yaitu rekapitulasi karyawan berdasarkan pencapaian penilaian kinerja, bahwa pada tahun 2016 terdapat 3 karyawan PT. Natafari Bandar Lampung berada pada rentang nilai rentang nilai 51-60, sedangkan ditahun 2017 karyawan mengalami kenaikan di rating pada nilai 51-60 tidak ada karyawan yang memperoleh skor dibawah angka tersebut & ditahun 2017 terdapat 5 karyawan yang mendapatkan skor nilai 61-75. Kemudian pada tahun 2018 terjadi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari rating nilai yang dibawah 61-75 yakni sebanyak 5 karyawan hal ini dikarenakan adanya karyawan baru yang belum pernah mengikuti pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, tetapi pada tahun 2019 mengalami peningkatan kembali dan dapat dikatakan tidak ada karyawan yang mengalami penilaian dibawah 51-60. Pada tahun 2020 mengalami penurunan tingkat kinerja sebanyak 14 karyawan dari rentang 76-90 sampai <50. Dapat diartikan bahwa pada tahun 2020 adanya penurunan performa yang cukup signifikan yaitu sebanyak 14 orang karyawan yang mengalami penurunan dalam penilaian kerja yang telah dinilai oleh perusahaan PT. Natafari Bandar Lampung.

Ada banyak penyebab yang dapat mempengaruhi tercapai tidaknya pekerjaan yakni gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, budaya organisasi dalam hal ini peneliti terfokus menggunakan factor Pelatihan kerja, dimana pelatihan merupakan upaya supaya meningkatnya kualitas SDM. Menurut Sedarmayanti yang dikemukakan dalam penelitian Iftiahani *et al* (2021) pelatihan kerja merupakan...sebagai sarana yang ditunjukkan upaya untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif dikarenakan yang minimnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri anggota. Berikut jenis pelatihan yang dilakukan:



**Tabel 3 pelatihan pada PT. Natafari Bandar Lampung**

Thn	Peserta Pelatihan	Jenis Pelatihan	Tempat Pelatihan
2020	Manager Pembangkit Listrik	Uji Kompetensi Kelistrikan	Tanjung Enim
	Seluruh Karyawan	Pelatihan Tanggap Darurat	Tanjung Enim
	Operator Listrik Mekanikal & Elektrikal	Pelatihan Sertifikat Operator	Tanjung Enim
	K3	Pelatihan Ahli K3Umum	Palembang
	Security	Sertifikasi uji kompetensi POM	Palembang

Sumber : *Sumber:PT.Natafari Bandar Lampung2021.*

Pada table3 diketahui bahwa PT.Natafari Bandar Lampung memberi latihan untuk karyawan guna mengembangkan dan bertambah wawasan karyawan. namun , pelatihan diadakan dirasa msih belum bisa meningkatkan kinerja mempengaruhi tingkat Kenerja karyawan selain Pelatihan kerja ialah Disiplin kerja. karyawaan. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci agar tercapai kenerja karyawan yang lebih bagus. Berikut dapat dilihat data disiplin kerja karyawan PT. Natafari Bandar Lampung

**Tabel 4 Prosentase Absen**

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Total hari Kerja	Tanpa Keterangan	Ijin	Jumlah Absensi	Prosentase (%)
Januari	45	26	1170	7	11	18	0.15
Pebruari	45	24	1080	9	14	23	0.21
Maret	45	28	1260	13	9	22	0.17
April	45	25	1125	8	12	20	0.17
Mei	45	24	1080	11	7	18	0.19
Juni	45	27	1215	15	9	24	0.16
Juli	45	25	1125	17	11	28	0.24
Agustus	45	24	1080	10	11	21	0.19
Sepember	45	26	1170	11	10	21	0.17
Oktober	45	26	1170	9	8	17	0.14
Nopember	45	24	1080	12	9	21	0.19
Desember	45	24	1080	14	10	24	0.22
Jumlah				136	121	257	2.2
Rata-rata				11.33	10.9	21.41	0.18

Sumber : PT Natafari Bandar Lampiung 21

Data Tabel 4 menunjukkan persentase absensi karyawan selama 1 tahun memperoleh presentase absensi tertinggi di Juli senilai 0,24% dan persentase terendah pada bulan Januari & Agustus senilai 0,14%. Tingkat absensi selama satu tahun sebesar 2,2% dan rata-rata tingkat persentase absensi satu tahun terakhir adalah 0,18% perbulan. Tingkat absensi itu masih tinggi karena masih melebihi batas standar yang sudah ditetapkan dari PT. Natafari Bandar Lampung yaitu sebesar 2% selama setahun.

PT.Natafari Bandar Lampung yang pedomanannya kepada.....aturan perusahaan menetapkan batas absen maksimal seminggu. Hasil wawancara dari data absen karyawan PT.Natafari Bandar Lampung tersebut, masih terdapat karyawan yang melakukan absensi lebih dari seminggu. Hal tersebut bisa mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, apabila tingkat absensi tinggi.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Pelatihan

Menurut Sutrisno (2016: 67) pelatihan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaannya saat ini atau pada pekerjaan lain yang akan diadakan segera. Pelatihan juga memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan dalam bekerja. Untuk mengadakan pelatihan agar karyawan mengetahui apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. menurut Mulyani (2019) antara lain:

1. Tujuan,
2. Sasaran
3. *Trainer* (Pelatih).
4. Materi.
5. Metode

### B. Disiplin Kerja

Menurut Wardana (2019), Disiplin Kerja merupakan alat yang digunakan oleh manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka mau mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan dalam penelitian Hepiana (2017) mengungkapkan "Disiplin ialah setiap perseorangan serta juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah" dan berinisiatif untuk melakukan satu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah". Ada beberapa indikator disiplin kerja.

- 1..Tujuan..&..Kemampuan
- 2..TeladanPemimpin



- 3.. Keadilan
- 4..Sanksi Penalti
- 5..Ketegasan

### C. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2015:406) Kinerja adalah tingkat pencapaian ketika melakukan tugas-tugas tertentu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil untuk mencapai tujuan perusahaan. Menurut Septiarini (2021), ada lima indikator kinerja pegawai, yaitu:

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas.
3. Akurasi
4. Kehadiran
5. Kemampuan untuk bekerja sama..

### III. METODE PENELITIAN

Jenis Observasinya ialah data dari kuantitatif deskriptif. Data Kuantitatif ialah perolehan dari data pelatihan kerja dan disiplin kerja di PT. Natafari Bandar Lampung. Populasi yang digunakan yaitu semua karyawan PT. Natafari Bandar Lampung dengan jumlah 45 karyawan. Sumber data ini memakai data primer yang dibagikan kepada karyawan di PT. Natafari Bandar Lampung. Sebanyak 45 karyawan dan data sekunder tentang profil perusahaan dan struktur organisasi pada PT. Natafari Bandar Lampung. Pada riset ini memakai uji validitas dan juga reliabilitas dengan metode analisis kuantitatif yang dipakai antara lain analisis regresi linier berganda, UjiJEt dan UjimDF.

### IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dibawah ini ialah hasil pada penelitian :

1. Jenis-Kelamin

**Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis-Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki- Laki	45	100
<b>Jumlah</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : data diolah pada th 2021

Data diatas menggambarkan jumlah reponden 100% berjenis klamin laki-laki.

## 2. Masa-Kerja

**Tabel 6 Responden Berdasarkan Masa-Kerja**

Masa Kerja	Jumlah ( orang )	Prosentase
1-3 tahun	6	13.3
>3 tahun	39	86,7
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Data diatas menggambarkan ressponden 86 , 7% didominasi dengan masa kerja > 3 tahun

## 3. Pendidikan

**Tabel 7  
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah ( orang )	Prosentase
S1	11	24.4
D3	16	35.6
SMA?STM	18	40.0
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2021

Data diatas menggambarkan bahwa 40 ,0% reponden didominasi dengan pendidikan terakhir lulus SMA/SMK

### A. Hasil Uji Validitas

Uji validitas ini pengujian apakah masing-masing item instrument (pernyataan) sungguh mampu menunjukkan faktor yang akan diukur (valid). Hasil data analisis diperoleh ialah :



**Tabel 8. Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja**

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.550	0.294	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0.491	0.294	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0.668	0.294	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0.724	0.294	r hitung > r tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0.678	0.294	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0.543	0.294	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0.758	0.294	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0.744	0.294	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0.603	0.294	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0.601	0.294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada th 2021

**Tabel 9. Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.662	0.294	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0.811	0.294	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0.686	0.294	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0.620	0.294	r hitung > r tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0.830	0.294	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0.706	0.294	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0.642	0.294	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0.741	0.294	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0.790	0.294	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0.759	0.294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada th 2021

**Tabel 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

No	Pernyataan	R hitung	R tabel	Kondisi	Keterangan
1	Pernyataan 1	0.715	0.294	r hitung > r tabel	Valid
2	Pernyataan 2	0.609	0.294	r hitung > r tabel	Valid
3	Pernyataan 3	0.662	0.294	r hitung > r tabel	Valid
4	Pernyataan 4	0.767	0.294	r hitung > r tabel	Valid
5	Pernyataan 5	0.663	0.294	r hitung > r tabel	Valid
6	Pernyataan 6	0.688	0.294	r hitung > r tabel	Valid
7	Pernyataan 7	0.626	0.294	r hitung > r tabel	Valid
8	Pernyataan 8	0.738	0.294	r hitung > r tabel	Valid
9	Pernyataan 9	0.616	0.294	r hitung > r tabel	Valid
10	Pernyataan 10	0.653	0.294	r hitung > r tabel	Valid

Sumber: Data diolah pada th 2021

Berdasarkan tabel diatas, maka di ketahui bahwa masing-masing pernyataan yang digunakann mulai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r$  table. Pernyataan-pernyataan yang menjadi dalam variable observasi ini layak ataupun valid digunakan pengumpulan data pada taraf sidnifikasi 5 % yaitu sebesar 0,294.

### B. Uji Reliabilitas

Uji relibilitas melakukan perhitungan koefisien reliabilitas *Cronbaach's Alpha*. Bila nilai *Cronbaach's Alpha* > 0,60, maka suatu instrument penelitian reliable.

**Tabel 11**  
**Hasil Uji Realibilitas**

Variabel	Koefisien pada Chronbach	N of Item	Simpulan
Pelatihan Kerja	0.835	10	Reliabel
Disiplin Kerja	0.895	10	Reliabel
Kinerja	0.866	10	Reliabel

Sumber: Data diolah pada th 2021

Pada uji reliabilitas pelatihan kerja sebesar 0,835, disipliin kirja sbsar 0 ,895 dan kinerja karyawan sbsar 0, 866.

**Tabel 12**  
**Hasil Uji regresi liner berganda**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
( constant )	8.338	6.026		1.384	.174
Pelatihan Kerja	.441	.135	.407	3.259	.002
Disiplin Kerja	.341	.112	.381	3.048	.004

a. Dependent variabel kinerja karyawan

Berikut ini prsamaan interprestasi reggresi linier berganda :

1. Hasilnya ialah dalam bentuk persamaan  $Y = 8,338 + 0,441 (X1) + 0,341 (X2)$  yang dapat diinterpretasikan sebagai berikut, mengindikasikan bahwa koefisen variabel Pelatihan Kerja (0,441) bernilai lebih tinggi daripada nilai koefisen variabel Disiplin Kerja (0,341).



2. Koefisien dari nilai variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar (0,441) berarti didapati pengaruh positif diantara variabel Pelatihan Kerja (X1) pada variabel Kinerja (Y), dengan begitu jika pelatihan kerja ditingkatkan sebesar 1% sementara Disiplin Kerja dianggap tetap maka Kinerja meningkat 4,41%.
3. Koefisien dari variabel Disiplin Kerja senilai 0,341 berarti didapati pengaruh positif diantara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja, dengan demikian jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1% sementara Pelatihan Kerja dianggap tetap maka Kinerja meningkat 3,41%.
4. Kesimpulan dari ke dua variabel tersebut menunjukkan bahwa terjadinya kinerja yang baik lebih dominan dipengaruhi oleh pelatihan kerja pada disiplin kerja.

### C. Uji t

Merupakan uji hipotesis parsial guna tau pengaruh masing-masing variabel bebas dan terikat. Terima atau ditolak hipotesis jika nilai  $\text{sig} < 0,05$

**Tabel 13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficient		Standardized Coefficient	t	Sig
	B	Std Error	Beta		
( constant )	8.338	6.026		1.384	.174
Pelatihan Kerja	.441	.135	.407	3.259	.002
Disiplin Kerja	.341	.112	.381	3.048	.004

b. Dependent variabel kinerja karyawan

Tabel diatas mendapat hasil uji t dikerjakan oleh penulis, jadi pengaruh variabel independent antara lain :

#### 1. Pengaruh Variabel Pelatihan Kerja

memiliki nilai t hitung sebesar 3,259 yang berada diatas t. table senilai .2,016 serta probabilitas signifikan .0,002 yang berada dibawah .0,05 sehingga Hipotesis1 diterima.

#### 2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja

memiliki nilai t hitung 3,048 yang berada diatas t tabel senilai 2,016 dan angka probabilitas signifikan .0,004 sehingga Hipotesis2 diterima atau variabel disiplin kerja berpengaruh pada kinerja.

#### D. Uji F

**Tabel 14**  
**Uji Hipotesis Secara Simalutan ( Uji F )**  
**ANOVA<sup>2</sup>**

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
1	Regression	758.784	2	379.392	12.193	.0000
	Residual	1306.681	42	31.116		
	Total	2065.664	44			

#### V. KESIMPULAN

Hasil kesimpulan dari analisis data bahwasanya pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kinerja karyawan di Pt. Natafari Bandar Lampung.

Kesimpulannya antara lain sebagai berikut :

1. Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Natafari Bandar Lampung.
2. Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Natafari Bandar Lampung.
3. Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Natafari Bandar Lampung.

#### SARAN

Hasil hipotesis setelah diuji dan didapatkan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak Pt. Natafari Bandar Lampung sebagai berikut :

1. Perusahaan perlu memberikan perhatian yang lebih terhadap pelatihan yang diadakan sehingga sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan karyawan. Pihak manajemen PT. Natafari Bandar Lampung dapat memulainya dengan membuat daftar pelatihan karyawan yang dibutuhkan setiap divisi. Pihak manajemen dapat berkonsultasi dengan setiap pimpinan divisi. Lalu melaksanakan pelatihan karyawan dengan memastikan bahwasanya peserta yang ikut sesuai dengan kriteria. Untuk materi pelatihan karyawan dapat disusun bersama dengan instruktur sehingga sesuai dengan pelatihan yang diadakan. Pihak manajemen juga harus menyesuaikan pelaksanaan pelatihan karyawan yang aman dan nyaman bagi karyawan.
2. Disiplin kerja karyawan di PT. Natafari Bandar Lampung sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk itu pihak manajemen PT. Natafari Bandar Lampung dapat meningkatkan pengawasan dalam penerapan disiplin kerja. Pengawasan dapat dilakukan melalui masing-masing pimpinan divisi yang dipantau oleh pihak manajemen. Setiap bulannya, pihak manajemen dapat melakukan evaluasi kepada



setiap divisi mengenai segala pelanggaran baik jam kerja, absensi, tutur kata dan sebagainya. Masing-masing karyawan yang melakukan konsultasi dengan pihak manajemen serta dapat diterapkan sanksi yang sesuai.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Antara Ni Luh Sili dan Ni Luh Yuni Astuti. 2021. *Pengaruh Kerja Praktek, Motivasi Kerja dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)*. E-Issn 2716-4381 (Media Online) Jurnal Penelitian Manajemen (Jarma) Vol. 2 No.2; 234-243. <http://jarma.triatmamulya.ac.id/index.php/Management/article/view/51/57>
- Iftianis Firhana El Dan Dede Andi. 2021. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pritho* Jakarta Barat. Jilid 1, Nomor 4.
- Hepiana Patmarina dan Lap Ringan Riksi. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandala Lintas Nusa (Nusa Net) di Bandar Lampung*. Universitas Bandar Lampung Bandar Lampung
- Mulyani Sri. 2019. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. teka-teki*. P-Issn 2615-6849 , E-Issn 2622-3686 Jurnal Semarak, Vol. 2, No.1, , Hal (130-143)
- Rivai Zainal Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Theory To Practice* Edisi Ketiga. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian*. Alfabet : Bandung.
- Wardhana Aditya dan Nela Maino. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat*. Issn : 2355-9357 E-Prosiding Manajemen : Vol.6, No.1.

