

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TGCG AREA JABODETABEK

Nurul Puspa Isnaini<sup>1</sup>, Darkiman Ruminta<sup>2</sup>, Dudi Duta Akbar<sup>3</sup>  
[nurulpuspanurul@gmail.com](mailto:nurulpuspanurul@gmail.com)<sup>1</sup>, [darkiman.dnk@bsi.ac.id](mailto:darkiman.dnk@bsi.ac.id)<sup>2</sup>, [dudi.ddb@bsi.ac.id](mailto:dudi.ddb@bsi.ac.id)<sup>3</sup>  
Universitas Bina Sarana Informatika

### ABSTRAK

Kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dijalankan oleh pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Oleh karena itu, pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang berperan langsung dalam membentuk kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TGCG Area Jabodetabek. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif statistik dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan observasi langsung. Data di analisis dengan regresi linear berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25. Penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh, dengan melibatkan seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil yang diperoleh menunjukkan secara parsial pelatihan tidak adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja adanya pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan bahwa pelatihan dan disiplin kerja adanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pelatihan dan disiplin kerja berkontribusi sebesar 68,9%.

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

### ABSTRACT

*Performance is the result of the tasks or work carried out by managers and employees in a company. Therefore, training and work discipline are two important factors that directly influence performance. This study aims to analyze the extent to which training and work discipline affect employee performance at TGCG Area Jabodetabek. The method used in this study is a quantitative statistical method with primary data obtained through the distribution of questionnaires and direct observation. The data was analyzed using multiple linear regression with SPSS software version 25. This study used a saturated sampling technique, involving the entire population as the sample. The results obtained show that, partially, training has no significant influence on employee performance. Partially, work discipline has a significant influence on employee performance. Simultaneously, both training and work discipline have a significant influence on employee performance. Based on the results of the coefficient of determination ( $R^2$ ) test, training and work discipline contribute 68.9% to employee performance.*

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

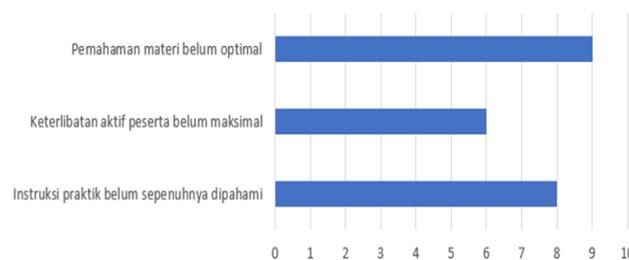
### PENDAHULUAN

“Sumber daya manusia (sdm) memegang peran paling utama dalam keberhasilan sebuah perusahaan, karena mereka yang menjadi kunci utama dalam menjalankan berbagai aktivitas demi mencapai target yang ditetapkan”. (Trisna Aji et al., 2024).

Menurut Abdullah “kinerja merupakan hasil dari pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dijalankan oleh pimpinan dan karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil kerja ini mencerminkan pencapaian yang dilakukan guna mendukung tercapainya tujuan organisasi” (Parta Ketut Wira et al., 2023). Menurut Hasibuan “disiplin kerja terdapat beberapa unsur penting diantaranya kehadiran yang teratur, kepatuhan terhadap aturan perusahaan, mematuhi standar kerja yang telah ditetapkan, selalu waspada dalam menjalankan tugas, serta melaksanakan pekerjaan dengan cara yang beretika” (Puspita Rima, 2023). Oleh karena itu, pelatihan dan disiplin kerja menjadi dua faktor penting yang berperan langsung

dalam membentuk kinerja tersebut. Tanpa adanya pelatihan yang memadai serta kedisiplinan yang konsisten, kinerja optimal sulit tercapai secara berkelanjutan.

Keberhasilan pelatihan bukan hanya ditentukan oleh isi materi, melainkan juga oleh kecukupan waktu pelaksanaan dan keaktifan peserta. Sesuai dengan Kirkpatrick (2006), “evaluasi pelatihan mencakup reaksi, pembelajaran, perubahan perilaku, dan hasil kerja yang menekankan pentingnya interaksi dan tindak lanjut”. Menurut (Manalu et al., 2025) menunjukkan bahwa pelatihan menjadi kurang maksimal ketika waktunya terbatas serta tidak ada tindak lanjut hanya dijadikan formalitas dan tidak berdampak nyata pada pekerjaan. Di sisi lain, kedisiplinan tercermin dari kepatuhan terhadap prosedur. Menurut (Feris Perdana et al., n.d.) menyebutkan bahwa kepatuhan terhadap aturan berpengaruh pada keberhasilan tugas. Namun, di lapangan masih banyak karyawan yang mengabaikan prosedur dan memilih cara instan, sehingga menurunkan kinerja. Ini menunjukkan adanya gap antara disiplin yang diharapkan dan kondisi nyata di coffeeshop.



Gambar 1 Grafik Permasalahan Pelatihan

Sumber: Data diolah peneliti, 2025

TGCC adalah coffee shop milik PT PGD (Persero) yang dikelola oleh PT PIJ, dan kini sudah punya 42 outlet di seluruh Indonesia. Coffee shop ini merupakan inovasi dari PT PGD yang unik, karena menggabungkan konsep coffeeshop modern dengan layanan keuangan berbasis emas. Berdasarkan Gambar I.1 grafik permasalahan pelatihan di atas terdapat 9 orang kesulitan menyerap materi pelatihan dan memerlukan pemahaman lebih mendalam sebelum dapat menerapkannya di lapangan. Terdapat 6 orang bahwa sebagian peserta belum menunjukkan keterlibatan aktif terlihat dari minimnya bertanya dan terdapat 8 orang masih menebak-nebak langkah saat praktik yang menyimpulkan bahwa pelatihan belum mudah dipahami. Lalu berdasarkan hasil pra kuesioner dan observasi yang dilakukan kondisi kedisiplinan di beberapa outlet juga masih belum ideal, seperti terdapat 8 orang karyawan tidak masalah jika saran diabaikan asal tugas selesai dan terdapat 7 orang cenderung fokus pada hasil akhir tanpa memperhatikan proses kerja. Sikap tersebut mencerminkan kurangnya disiplin kerja terutama hal kepatuhan terhadap prosedur dan tanggung jawab kolektif dalam tim.

Penelitian terdahulu menimbulkan beberapa perbedaan hasil terkait variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, variabel pelatihan dinyatakan tidak mempengaruhi secara signifikan terhadap kinerja karyawan oleh (Aditya et al., n.d.) serta (Prasetya & Faizal, n.d.) dan (Azizah & Budiono, 2023) dikarenakan pelatihan yang diberikan tidak sesuai dengan kebutuhan kompetensi yang ada. Tetapi dinyatakan signifikan oleh (Saputra et al., 2025) Dikarenakan semakin banyak pelatihan yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Sementara itu, variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai oleh (Dwi Saputri et al., 2021) karena mematuhi semua aturan perusahaan, datang dan pulang tepat waktu serta absensi yang baik belum tentu dapat meningkatkan kinerja. Tetapi dinyatakan signifikan oleh (Juniarti, n.d.) karena semakin baik disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya.

Berlandaskan penjelasan tersebut, asumsi awal yang bisa dipaparkan dalam kajian ini

ialah sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan
- H2 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
- H3 : Diduga bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, di mana data yang digunakan berupa angka-angka lalu dianalisis dengan bantuan alat uji statistik guna memberikan gambaran yang objektif terhadap permasalahan yang diteliti. Menurut Sugiyono (2017), “populasi yaitu keseluruhan wilayah yang mencakup dari objek atau subjek dengan karakteristik serta atribut tertentu yang telah ditentukan oleh peneliti untuk diteliti dan ditarik kesimpulannya”. Dalam konteks penelitian ini, peneliti menerapkan teknik sampel jenuh, yakni seluruh populasi dijadikan sebagai sampel karena jumlahnya relatif kecil dan memungkinkan untuk diteliti secara menyeluruh. Populasi yang dimaksud adalah seluruh karyawan TGCG yang bekerja di wilayah Jabodetabek dengan total responden sebanyak 45 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri atas data primer, yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner serta observasi langsung di lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung di dapatkan dari hasil SPSS Statistic 25 pada kolom Corrected Item-Total Correlation. Sedangkan nilai r tabel diambil dengan menggunakan rumus  $df = n - 2$  yaitu  $df = 43$  sehingga menghasilkan r tabel sebesar 0,301.

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	1	0,741	0,301	Valid
	2	0,759	0,301	Valid
	3	0,729	0,301	Valid
	4	0,616	0,301	Valid
	5	0,750	0,301	Valid
	6	0,664	0,301	Valid
	7	0,802	0,301	Valid
	8	0,750	0,301	Valid
	9	0,760	0,301	Valid
	10	0,746	0,301	Valid
	11	0,642	0,301	Valid
Disiplin Kerja (X2)	1	0,709	0,301	Valid
	2	0,793	0,301	Valid
	3	0,823	0,301	Valid
	4	0,830	0,301	Valid
	5	0,691	0,301	Valid
	6	0,821	0,301	Valid
	7	0,760	0,301	Valid
	8	0,888	0,301	Valid
	9	0,724	0,301	Valid
	10	0,806	0,301	Valid
	11	0,753	0,301	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	1	0,718	0,301	Valid
	2	0,746	0,301	Valid
	3	0,730	0,301	Valid
	4	0,864	0,301	Valid
	5	0,806	0,301	Valid
	6	0,705	0,301	Valid
	7	0,793	0,301	Valid
	8	0,779	0,301	Valid
	9	0,821	0,301	Valid
	10	0,726	0,301	Valid

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan, diperoleh bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) 0,05,

serta nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel (0,301). Hal ini menunjukkan bahwa setiap item dalam instrumen penelitian dinyatakan valid dan layak digunakan dalam proses pengumpulan data.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pernyataan yang dinyatakan valid. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0,907	Reliabel
Disiplin Kerja	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,920	Reliabel

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

berdasarkan data tabel diatas adalah bahwa semua variabel baik itu pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan semuanya reliabel, karena nilai cronbach's alpha > 0,60.

## 3. Uji Normalitas

Dalam uji normalitas data, peneliti memakai metode Kolmogorov-Smirnov untuk melihat apakah data yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.87735251
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.085
	Negative	-.094
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

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 diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data di atas di dapatkan nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,200 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan data yang di uji dinyatakan berdistribusi normal.

## 4. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat hubungan atau korelasi antar variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.058	4.298		.246	.807		
	Pelatihan	.171	.123	.177	1.390	.172	.455	2.200
	Disiplin Kerja	.696	.129	.691	5.413	.000	.455	2.200

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data di atas, variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai Tolerance sejumlah 0,455 dan nilai VIF yaitu 2.200. Dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas dalam regresi bebas karena Tolerance sudah melebihi 0,10 dan VIF kurang dari 10,00.

5. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari sisa (residual) antar satu data pengamatan dengan data lainnya.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	.917		
	Pelatihan (X1)	.055	.077	.164	.724	.473
	Disiplin Kerja (X2)	-.026	.080	-.073	-.320	.751

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan variabel Pelatihan (X1) yaitu 0,473 lebih besar dari 0,05 dan Disiplin Kerja (X2) yaitu 0,751 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi.

6. Analisa Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen,

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	1.058		
	Pelatihan	.171	.123	.177	1.390	.172
	Disiplin Kerja	.696	.129	.691	5.413	.000

Berlandaskan persamaan regresi linear berganda di atas, maka dapat diketahui bahwa:

1. Nilai konstanta (a) = 1,058 menampakkan jika variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai 0, maka Kinerja Karyawan (Y) akan bernilai 1,058 yang ialah nilai konstanta.
  2.  $\beta_1$  (Nilai koefisien Regresi X1) sebesar 0,171 menampakkan pelatihan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, apabila berlandaskan uji signifikansi nilai ini tidak signifikan secara statistic dikarenakan  $0,172 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa meskipun pelatihan memberikan kontribusi positif sebesar 0,171 terhadap kinerja tetapi pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik untuk dianggap berpengaruh dalam kajian ini.
  3.  $\beta_2$  (Nilai koefisien Regresi X2) sebesar 0,696 menampakkan disiplin kerja (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, setiap kenaikan satuan pada variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,696 dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti dalam kajian ini.
7. Uji t (Parsial)

Uji t menunjukkan ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen dan digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen yang diuji pada tingkat signifikansi  $< 0,05$ .

Tabel 7. Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.058	4.298		.246	.807
	Pelatihan	.171	.123	.177	1.390	.172
	Disiplin Kerja	.696	.129	.691	5.413	.000

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Nilai t-tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ) sebesar 2,016. Dengan membandingkan antara nilai t-hitung dan t-tabel, maka kesimpulan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) Hipotesis I : Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Pelatihan (X1) sebesar  $0,172 > 0,05$  serta nilai t-hitung sebesar  $1,390 < t\text{-tabel } 2,016$ . Dengan demikian, H0 diterima dan Ha ditolak, yang berarti Pelatihan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

2) Hipotesis II : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar  $0,000 > 0,05$  serta nilai t-hitung sebesar  $5,413 < t\text{-tabel } 2,016$ . Oleh karena itu, Ha diterima dan H0 ditolak, yang berarti Disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial.

8. Uji F (simultan)

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Penguji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	808.162	2	404.081	46.588	.000 <sup>b</sup>
	Residual	364.283	42	8.673		
	Total	1172.444	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Hasil uji f dapat dilihat pada tabel di atas pada nilai f hitung sebesar  $46,588 > f\text{ tabel } 3,21$  dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dapat disimpulkan maka Ha diterima dan H0 ditolak, artinya dapat dikatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh secara simultan.

9. Uji Koefisien Determinasi (R2)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk melihat variabel independen manakah yang memberikan pengaruh paling dominan terhadap variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Parsial (X1)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.473	.460	3.79245

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,473 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,3%. Sisanya, yaitu 52,7%, dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Tabel 10. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Parsial (X2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.822 <sup>a</sup>	.675	.667	2.97686

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi parsial sebesar 0,675 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 67,5%, sementara sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.689	.675	2.94506

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

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 25 (2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien determinasi simultan sebesar 0,689 menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 68,9%, sedangkan sisanya sebesar 31,1% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada TGCG Area Jabodetabek

Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diperoleh nilai hitung t sebesar 1,390 < 2,016 dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,171, maka hipotesis menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan TGCG. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh (Azizah & Budiono, 2023) dengan judul Analysis Of Performance Affected By Leadership, Training, Motivation And Compensation: The Case Of Starbucks Coffee Indonesia Region 7 serta (Prasetya & Faizal, n.d.) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopiloka 3.0 Palembang Tahun 2021 dan oleh (Aditya et al., n.d.) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Pengalam Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Barista Coffee Shop di Rawalumbu Bekasi Jawa Barat.

### 2. Pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TGCG Area Jabodetabek

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diperoleh nilai hitung t sebesar 5,413 > 2,016 dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,696, maka hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin

kerja terhadap kinerja karyawan TGCG. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Juniarti, n.d.) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sari Coffee Indonesia.

### **3. Pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TGCG Area Jabodetabek.**

Hasil statistik uji F untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja diperoleh nilai hitung F sebesar  $46,588 > 3,21$  dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Dan koefisien regresi memiliki nilai positif sebesar 0,696, maka hipotesis menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan TGCG. Hasil tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yunanti Siska & Yasna Arihan (2024) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Djurnal Coffee di Jakarta Selatan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada TGCG Area Jabodetabek, maka peneliti dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji secara parsial pada variabel pelatihan (X1) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
2. Berdasarkan hasil uji secara parsial pada variabel disiplin kerja (X2) menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).
3. Berdasarkan hasil uji dari kedua variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aditya, M., Senatadin, B., & Mahanani, E. (n.d.). Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Gaji Terhadap Kinerja Barista Coffee Shop Di Rawalumbu Bekasi, Jawa Barat. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2>
- Azizah, N. A., & Budiono, A. (2023). ANALYSIS OF PERFORMANCE AFFECTED BY LEADERSHIP, TRAINING, MOTIVATION AND COMPENSATION: THE CASE OF STARBUCKS COFFEE INDONESIA REGION 7 under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (CC BY-NC 4.0). *Jurnal Ekonomi*, 12(03), 2023. <http://ejournal.seaninstitute.or.id/index.php/Ekonomi>
- Dwi Saputri, A., Handayani, S., & Kurniawan, M. D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang (Vol. 2, Issue 1).
- Feris Perdana, R., Siagian, K., & Siswardani, E. (n.d.). PENTINGNYA STANDARD OPERATING PROCEDURE (SOP) TERHADAP KEDISIPLINAN KARYAWAN DI KAFE JAMU ACARAKI.
- Juniarti, A. P. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN, KOMPENSASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SARI COFFEE INDONESIA Asmara Indahingwati Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.
- Manalu, S. T., Hutahaean, M., Degodona, L. P., Pasaribu, J., & Marbun, S. F. (2025). Analisis Efektivitas Pelaksanaan Program Pendidikan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di PTPN IV Regional 1 Medan. In *Journal of Comprehensive Science* (Vol. 4, Issue 3).
- Parta Ketut Wira, Ismail Deden, & Wijaya Nyoman Surya. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 02, 1751–1771. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i8>
- Prasetya, J. E., & Faizal, M. (n.d.). PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI TERHADAP

KINERJA KARYAWAN PADA KOPILOKA 3.0 PALEMBANG TAHUN 2021.

- Puspita Rima. (2023). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Analisis Reward, Punishment dan Disiplin Kerja . PT. Literasi Nusantara Abadi Grup
- Saputra, I. K. A., Suryani, N. N., & Novarini, N. N. A. (2025). PENGARUH AUTHENTIC LEADERSHIP, KEMAMPUAN KERJA, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LIVINGSTONE CAFÉ & BAKERY PETITENGET. EMAS, 6(3), 703–713. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i3.11404>
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Administrasi:dilengkapi dengan Metode R&D. Alfabeta.
- Trisna Aji, B., Cay, S., Kunci, K., & Kerja dan Kinerja Karyawan, D. (2024). PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. UNIVERSAL SUPPORT SERVICES BANDUNG. JORAPI: Journal of Research and Publication Innovation, 2(4). <https://jurnal.portalpublikasi.id/index.php/JORAPI/index>.