

**THE INFLUENCE OF JOB TRAINING, WORK DISCIPLINE AND WORK CULTURE IN
INCREASING EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT GRAHA NUSA PRATAMA
YOGYAKARTA**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA KERJA DALAM
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT GRAHA NUSA PRATAMA
YOGYAKARTA**

¹⁾Risti Yanti Surbakti ²⁾Sri Darini

¹⁾²⁾Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nusa Megarkencana

¹⁾risti6554@gmail.com, ²⁾sridarinie@gmail.com

Abstract

Internal problems that occur at PT Graha Nusa Pratama consist of weak human resources, training for employee performance, culture for employee performance and discipline itself at PT Graha Nusa Pratama. These weaknesses have an impact on the performance of PT. Graha Nusa Pratama employees which can result in the Company's goals not being achieved. Here researchers want to examine how employees perform in carrying out their work. This research aims to determine: (1) the influence of training on employee performance at PT. Graha Nusa Pratama, (2) the influence of work discipline on employee performance at PT Graha Nusa Pratama and (3) the influence of work culture on employee performance at PT. Graha Nusa Primary. The method used in this research is a qualitative method. The sources used are primary data and secondary data. Based on the results of data management using the SPSS 21 program, the Multiple Determination Coefficient (R Square) was obtained at $R^2=0.462$, meaning that together training and work discipline contributed to influencing employee performance by 43.3%. From the analysis, the value of the multiple correlation coefficient (R) = 0.680 was also obtained. This means that the relationship between training and work discipline and employee performance (Y) is very close. Together it can be explained by the F test (Simultaneous Test) showing Fcount of 5,809 while $F_{table} 2,542 > 3.52$ with a significant value of $0.00 < 0.05$ so it can be concluded that H_0 is rejected and H_a is accepted which means the Training and discipline variable work if tested together or simultaneously has a positive effect on employee performance.

Keywords: Job training, work discipline, work culture and employee performance.

A. PENDAHULUAN

Kinerja pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan dalam periode tertentu. Menurut Riski Damayanti (2018:76) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Emron Edison, T.H (2017:94) mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Agar kinerja karyawan selalu konsisten maka setidaknya-tidaknya organisasi selalu memperhatikan pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya kerja.

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber daya manusia. Pelatihan, melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Pada dasarnya, pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru, menurut Wibowo (2014: 370).

Budaya kerja yaitu norma-norma yang dilakukan oleh karyawan dapat dikembangkan dalam perusahaan akan berdampak menjadi perilaku. Sedangkan pengertian budaya kerja menurut para ahli sebagai berikut: budaya kerja yaitu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi yang ada di perusahaan, budaya korporat, dan budaya kerja akan menjadi

suatu nilai yang sangat dominan yang terdapat diorganisasikan perusahaan tersebut (Indryanti, Jariah, & Kifi, 2018:93). Untuk menciptakan kinerja karyawan agar berjalan dengan efektif, hal tersebut tidak hanya didorong dengan adanya budaya kerja saja tapi dengan mempunyai disiplin kerja yang tinggi. Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma- norma sosial yang berlaku, Dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua penkerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2018:193).

Karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan mempunyai harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Tinggi rendahnya kinerja sebuah perusahaan atau organisasi merupakan dampak langsung dari keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal, serta budaya atau disiplin yang kurang dari pihak karyawan sehingga berpengaruh terhadap pencapaian target yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan.

B. KAJIAN LITERATUR

1. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja adalah proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan ketrampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori. Palatihan sangat penting bagi karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja saat ini dan kinerja di masa mendatang.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan dan sikap mengendalikan diri untuk taat pada suatu peraturan yang telah diberikan oleh perusahaan guna mencapai tujuan. Kedisiplinan adalah beberapa permasalahan yang wajib dikontrol dikarenakan adanya kedisiplinan dapat berpengaruh pada tingkat efisiensi efektivitas dalam mencapai tujuan perusahaan.

3. Budaya Kerja

Budaya kerja yaitu kegiatan yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi yang ada diperusahaan, budaya korporat, dan budaya kerja akan menjadi suatu nilai yang sangat dominan yang terdapat diorganisasi perusahaan tersebut. Budaya kerja yaitu suatu kebiasaan yang dilakukan secara berulah oleh para karyawan dalam sebuah organisasi. Budaya kerja juga sangat memiliki arti yang penting dalam merubah sikap atau perilaku para karyawan yang bertujuan untuk mencapai tujuan.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yaitu hasil yang diberikan karyawan untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja yaitu mengukur keberhasilan dari suatu usaha organisasi untuk mencapai suatu misinya, yang bertujuan untuk mencapai suatu prestasi atau hasil.

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada studi ini adalah metode kualitatif. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata- kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.1 Penelitian deskriptif adalah suatu metode penelitian yang menggambarkan semua data atau keadaan subjek atau objek penelitian kemudian dianalisis dan dibandingkan berdasarkan kenyataan yang sedang berlangsung pada saat ini dan selanjutnya mencoba untuk memberikan pemecahan masalahnya

dan dapat memberikan informasi yang mutakhir sehingga bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta lebih banyak dapat diterapkan pada berbagai masalah. penelitian deskripsi secara garis besar merupakan kegiatan penelitian yang hendak membuat gambaran atau mencoba mencandra suatu peristiwa atau gejala secara sistematis, faktual dengan penyusunan yang akurat.

Menurut Moleong (2017:6) penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. Penelitian kualitatif menurut Hendryadi, et. al, (2019:218) merupakan proses penyelidikan naturalistik yang mencari pemahaman mendalam tentang fenomena sosial secara alami.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden Penelitian

Pada bagian ini akan menguraikan mengenai gambaran dari responden yang ada dalam penelitian ini. Baik mengenai jenis kelamin responden, usia responden, tingkat pendidikan formal, maupun masa kerja karyawan PT Graha Nusa Pretama. Diperoleh sebanyak 60 kuesioner yang memenuhi syarat dan kriteria dan dapat digunakan sebagai data penelitian. Pertanyaan pada kuesioner sebagian bersifat tertutup, yaitu responden memilih jawaban yang telah tersedia pada setiap pertanyaan. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai diskripsi responden.

a. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 1
Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
valid	Pria	35	57,4	57,4	57,4
	Wanita	25	41,6	41,6	41,6
	Total	60	100	100	100

Sumber: Data Primer diolah (2024)

Dari 60 responden yang diteliti, terdapat 35 orang atau 57,4% responden berjenis kelamin laki-laki dan 25 orang atau 41,5% responden berjenis kelamin perempuan. Maka dapat diketahui laki-laki lebih mendominasi yaitu sebanyak 57,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa perusahaan tersebut didominasi oleh karyawan laki-laki dikarenakan pekerjaan di PT. Graha Nusa Pratama adalah pekerjaan logistik dan fisik yang memerlukan kekuatan dan ketahanan untuk mengangkat dan memuat barang lebih cocok untuk laki laki. Sedangkan perempuan berpartisipasi dalam peran administrasi, layanan pelanggan ,pemeliharaan fasilitas dan kordinasi. Menangani pertanyaan, keluhan, dan permintaan pelanggan terkait pengiriman dan penerimaan barang.

b. Profil Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2
Profil Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	cumulative Percent
Valid	19 - 26 thn	35	57,4	57,4	57,4
	27 - 35 thn	18	30,1	30,1	88,5
	36 - 50 thn	5	8,2	8,2	96,7
	> 50 thn	2	3,3	3,3	100
	Total	61	100	100	

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari 60 responden yang diteliti, terdapat 35 orang atau 57,4% responden berusia 19 – 26 tahun, 18 orang atau 30,1% responden berusia 27 – 35 tahun, 5 orang atau 8,2% responden berusia 46 - 45 tahun, 2 orang atau 3,3% lebih dari 50 tahun. Jadi yang lebih mendominasi adalah berusia 19 - 26 tahun, yaitu sebesar 57,4%. Berdasarkan data di atas tidak mencerminkan bahwa semakin matang usia seseorang akan semakin berpengaruh terhadap kinerja karyawan untuk bekerja. Pada PT. Graha Nusa Pratama lebih banyak anak muda yang bekerja karena membutuhkan fleksibilitas dalam hal jam kerja. Orang muda mungkin lebih cenderung untuk menyesuaikan diri dengan persyaratan yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 3
Profil Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMA	55	91,9%
Sarjana	5	8,1%
Total	61	100%

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 4 menyatakan bahwa, dari 60 responden yang karyawan PT Graha Nusa Pratama Yogyakarta, sebagian besar berpendidikan SMA sebanyak 55 orang atau sebesar 91,9 % dan berpendidikan Sarjana sebanyak 5 orang atau sebesar 8,1%.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas menunjukkan sejauh mana instrument atau alat ukur yang digunakan benar-benar mampu mengukur variabel-variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini, butir-butir pertanyaan dinyatakan valid apabila hasil rhitung \geq rtabel dengan tingkat signifikansi 5%. Uji ini memakai Person Product Moment dan diketahui memiliki nilai rtabel sebesar 0,254(n=58) yang diperoleh dari derajat kebebasan (df) = n-2 = 60-2=58 dengan α 5%. Analisis data yang dipergunakan adalah program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows. Hasil uji validitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Tabel 4
Uji Validitas Pelatihan Kerja

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Pelatihan Kerja	1	0,654	0,254	Valid
	2	0,670	0,254	Valid
	3	0,525	0,254	Valid
	4	0,614	0,254	Valid
	5	0,600	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan table 4, variabel Pelatihan Kerja terdapat lima butir pertanyaan dengan nilai rhitung 0,648 semuanya bertanda positif dan lebih besar dari rtabel, yang ada untuk $(df) = n-2 = 60-2=58$ (lima puluh delapan) yaitu 0,254. maka dapat disimpulkan bahwa kelima butir pertanyaan variabel pelatihan kerja valid.

2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5
Uji Validitas Disiplin Kerja

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Disiplin Kerja	1	0,464	0,254	Valid
	2	0,533	0,254	Valid
	3	0,666	0,254	Valid
	4	0,718	0,254	Valid
	5	0,501	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan table 5, variabel Disiplin Kerja terdapat lima butir pertanyaan dengan nilai rhitung semuanya bertanda positif dan lebih besar dari rtabel, yang ada untuk $(df) = n-2 = 60-2=58$ (lima puluh delapan) yaitu 0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa kelima butir pertanyaan variabel disiplin kerja valid.

3) Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Tabel 6
Uji Validitas Budaya Kerja

Variable	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Budya Kerja	1	0,542	0,254	Valid
	2	0,727	0,254	Valid
	3	0,650	0,254	Valid
	4	0,527	0,254	Valid
	5	0,591	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan table 6, variabel Budaya Kerja terdapat lima butir pertanyaan dengan nilai rhitung semuanya bertanda positif dan lebih besar dari rtabel, yang ada untuk $(df) = n-2 = 60-2=58$ (lima puluh delapan) yaitu

0,254. Maka dapat disimpulkan bahwa kelima butir pertanyaan variabel Budaya kerja valid.

4) Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 7
Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan	1	0,528	0,254	Valid
	2	0,528	0,254	Valid
	3	0,568	0,254	Valid
	4	0,676	0,254	Valid
	5	0,461	0,254	Valid

Sumber: Data Primer diolah 2024

Berdasarkan table 7, variabel Kinerja Karyawan erdapat lima butir pertanyaan dengan nilai r_{hitung} semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r_{tabel}, yang ada untuk (df) = n-2 = 60-2=58 (lima puluh delapan) yaitu 0,254, maka dapat disimpulkan bahwa kelima butir pertanyaan variabel kinerja karyawan valid.

b. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Dalam penelitian ini, teknik Uji Reliabilitas menggunakan SPSS Versi 26.0 dengan criteria apabila nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka butir kuesioner dikatakan tidak reliable. Namun, apabila nilai Cronbach Alpha \geq 0,6 maka butir kuesioner dikatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan adalah sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Limit of Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan Kerja	0,738	0,6	Reliabel
Disiplin Kerja	0,721	0,6	Reliabel
Budaya Kerja	0,738	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,703	0,6	Reliabel

Sumber: Data Primer diolah 2024

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach karena instrumen penelitian ini berbentuk angket dan skala bertingkat. Jika nilai alpha > 0.7 artinya reliabilitas mencukupi (sufficient reliability) sementara jika alpha > 0.80 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau, ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut: Jika alpha > 0.90 maka reliabilitas sempurna. Jika alpha antara 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi. Jika alpha 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat. Jika alpha < 0.50 maka reliabilitas rendah. Jika alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel penelitian yaitu Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai Cronbach Alpha \geq 0,60 maka semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

c. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menentukan apakah variabel-variabel yang digunakan tersebut menyimpang dari asumsi klasik atau tidak. Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk memastikan apakah sampel yang diambil sudah mewakili populasi secara keseluruhan dan dapat digeneralisasikan. Uji ini dapat dilakukan dengan melihat Asymp.Sig. (2 tailed) pada hasil uji dengan menggunakan one sample kolmogorov-smirnov test. Dapat dikatakan normal apabila nilai Asymp.Sig. (2 tailed) > 0,05 (Sarah & Sitanggang, 2022). Berikut hasil perhitungan uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,74976296
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,048
	Negative	-,080
Kolmogorov-Smirnov Z		1,074
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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 Primer diolah SPSS

Dari Tabel 9 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Asymp.Sig (2-tailed) adalah 0.200 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal karena nilai Sig. > 0,05.

e. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk melihat apakah dalam model regresi terdapat hubungan yang kuat atau signifikan antar variabel bebas. Nilai Tolerance dan VIF digunakan untuk melihat adanya gejala multikolinearitas. Apabila nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0.10 maka model regresi tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas (Sarah & Sitanggang, 2022).

Tabel 9
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	9.420	3.398		2.772	,000		
1 PELATIHAN KERJA	,069	,119	,075	,581	,003	,861	1,162
DISIPLIN KERJA	,279	,135	,284	2,072	,041	,756	1,322
BUDAYA KERJA	,210	,130	,214	1.616	,010	,808	1,237

Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Data Primer diolah SPSS

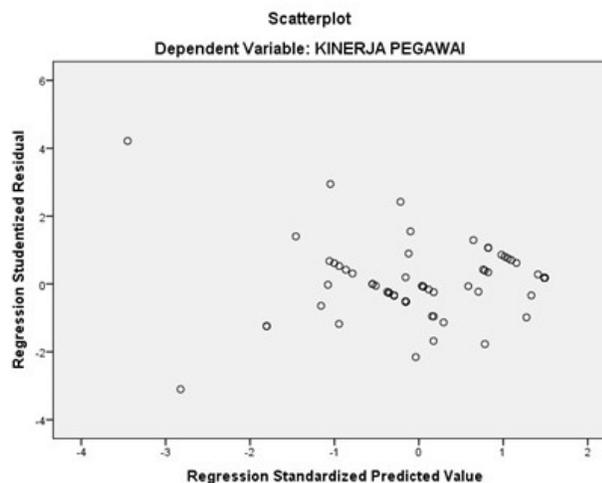
Berdasarkan Tabel 9 menunjukkan bahwa nilai tolerance variabel pelatihan kerja 0,861, Disiplin Kerja 0,756 dan Budaya Kerja 0,808. Sementara itu nilai VIF (Varian Inflation Factor) variabel Pelatihan Kerja 1,162, Disiplin Kerja 1,322 dan Budaya Kerja 1,237. Nilai VIF seluruh variabel penelitian lebih kecil dari 10, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

f. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat kesamaan atau ketidak samaan varians antara pengamatan yang satu dengan pengamatan yang lainnya. Pengujian heteroskedastisitas menggunakan grafik scatterplot.

Berikut ini tampilan grafik scatterplot dari model regresi dalam penelitian ini yang disajikan pada Gambar 1.

Gambar 1
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan metode scatterplot



Sumber: Data Primer diolah SPSS

Dalam suatu model regresi yang baik, biasanya tidak mengalami heteroskedastisitas. Melalui grafik scatterplot dapat terlihat suatu model regresi mengalami heteroskedastisitas atau tidak. Jika terdapat pola tertentu dalam grafik maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Dari Gambar 1 terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini. Dalam analisis grafik plots memiliki kelemahan yang cukup signifikan. Oleh karena itu diperlukan uji statistik yang lebih dapat menjamin keakuratan hasil. Uji statistik yang digunakan adalah dengan Uji Glejser melalui regresi nilai absolute residual dengan variabel independennya. Nilai sig dibandingkan dengan 0.05. hasil statistik dapat dilihat di table 10.

Tabel 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas – Uji Glejser

Coefficients					
Model		Unstandardized	Standardized	t	Sig
		Coefficients	Coefficients		
		Std. Error	Beta		
(constant)	3.763	2.015		1.867	.067
X1	-.022	.071	-.044	-.309	.759
X2	-.059	.080	-.113	-.743	.460
X3	-.026	.077	-.050	-.342	.734

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui uji Glejser pada tabel 4.13, dapat dilihat bahwa sig. pada masing-masing variabel bernilai lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan bahwa hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi pada penelitian ini. dan variabel-variabel independen dapat dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

3. Analisis Data Kuantitatif

Analisis Regresi Linear Berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y) di Kantor Pos Besar Yogyakarta. Berdasarkan data-data yang sudah diperoleh melalui kuesioner, analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 26.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 11
Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std. Error	Beta		
	(constant)	9.420	3.398		
X1	.069	.119	.075	.581	.564
X2	.279	.135	.284	2.072	.043
X3	.210	.130	.214	1.616	.112

Sumber: Data Primer diolah 2024

Adapun persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dari tabel 11 diperoleh hasil analisis regresi linier berganda dilihat dari Unstandardized Coefficients adalah sebagai berikut:

$$Y = 9,420 + 0,069 X_1 + 0,279 X_2 + 0,21 X_3 + e$$

Dalam persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta (a) sebesar 9.420 yang artinya apabila variabel Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3) tetap atau tidak berubah maka Kinerja Karyawan (Y) bernilai sebesar 9.420.

- a. Variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,069 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap variabel pelatihan kerja meningkat sebesar 0,069 jika variabel lain tetap/tidak berubah.
- b. Variabel Budaya Kerja (X2) sebesar 0,279 dengan nilai positif. Hal ini bahwa setiap variabel budaya kerja meningkat sebesar 0,279 jika variabel lain tetap/tidak berubah.
- c. Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,210 dengan nilai positif. Hal ini bahwa setiap variabel disiplin kerja meningkat sebesar 0,210 jika variabel lain tetap/tidak berubah.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji apakah Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan maka digunakan uji t. Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dinyatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan jika hasil uji t diperoleh nilai signifikan ($p < 0,05$).

Tabel 12
Uji Parsial (Uji t)

		Coefficients			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
Model	B	Std. Error	Beta			
(constant)	13.453	3.166		4.249	.000	
Disiplin Kerja	.387	.126	.394	3.067	.003	
Budaya Kerja	.259	.122	.261	2.091	.041	
X1	-.273	.103	-.319	-2.657	.010	

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tabel 12 diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Hasil uji t antara Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,003 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Hasil uji t antara Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,041 < \alpha = 0,05$ maka H0 hipotesis diterima sehingga

dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

- 3) Hasil uji t antara Budaya Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,10 < \alpha = 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui apakah Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) jika nilai hasil uji F diperoleh signifikan $< 0,05$. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 13
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.536	2	19.268	5.809	.005 ^a
	Residual	189.064	57	3.317		
	Total	227.600	59			

Sumber: Data Primer diolah 2024

Dari tabel 13 diperoleh nilai Fhitung sebesar 5.809 dengan signifikansi 0,005. Berdasarkan ketentuan uji secara simultan (Uji F) di mana nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Selain itu, Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan sehingga dapat digunakan untuk peramalan. Jika model regresi tidak signifikan, model tersebut tidak bisa digunakan untuk peramalan. Hasil uji F penelitian ini menyimpulkan bahwa model regresi penelitian ini signifikan sehingga dapat digunakan untuk peramalan pengaruh Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

c. Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	std. Error of the Estimate
1	.680 ^a	.462	.433	.988

Sumber: Data Primer diolah 2024

Tabel 14 menunjukkan besarnya Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), dan Disiplin Kerja (X3) dalam memprediksi perubahan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,462. Hal ini menyatakan hasil analisis ini menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu memprediksi perubahan Kinerja Karyawan sebesar 43,3%, sedangkan sisanya sebesar 56,7% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model penelitian, yaitu variabel lain yang tidak diteliti di penelitian ini.

5. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta. Jumlah responden sebanyak 60 responden yang diteliti ini dikelompokkan dalam beberapa kategori, yaitu jenis kelamin dan usia. Mayoritas karyawan di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta dalam penelitian ini sebanyak 35 orang atau 57.4% responden berjenis kelamin laki-laki. Selain itu, di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta ini lebih didominasi oleh karyawan yang berusia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 56.7%.

Uji instrumen untuk jawaban kuisioner dari 60 menggunakan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) 26.0 for windows. Pertama, uji validitas digunakan untuk menguji masing-masing butir pernyataan setiap variabel independen dan dependen. Hasil uji validitas untuk seluruh instrumen 20 butir pertanyaan dari variabel Pelatihan Kerja (X1), Budaya Kerja (X2), Disiplin Kerja (X3), dan Kinerja

Karyawan (Y) dinyatakan valid karena nilai r hitung semuanya bertanda positif dan lebih besar dari r tabel (sebesar 0,254). Kedua, uji reliabilitas dengan kriteria nilai Cronbach Alpha $< 0,60$. Hasil uji reliabilitas penelitian ini menunjukkan nilai Cronbach Alpha variabel Pelatihan Kerja (X1) sebesar 0,738, Budaya Kerja (X2) sebesar 0,721, Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,738, dan Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,703. Hal ini berarti seluruh variabel memiliki nilai Cronbach Alpha $\geq 0,60$ sehingga semua variabel pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

a. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik pelatihan kerja yang diberikan akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang, penelitian yang dilakukan oleh Eka Wulandari dan Nur Elfi Husda (2020) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata, penelitian yang dilakukan oleh Widhi Wicaksono, Suyatin, Denok Sunarsi, Azhar Affandi dan Herling (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta, penelitian yang dilakukan oleh Janusi Wali Amin, Muhammad Genta Rahmadani, Reza Fransisko, Aji Fakhri Syahbet dan Muhammad Bintang Azhari (2022) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu, dan penelitian yang dilakukan oleh Putu Pradiva Putra Salain, I Nyoman Resa Adhika dan I Gede Rihayana (2023) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali).

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik disiplin kerja yang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayun Pratiwi dan S. Martono (2017) yang menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik(2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang, penelitian yang dilakukan oleh Chika Saputri dan Syaifullah (2020) yang menyatakan bahwa Kedisiplinan Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Epson Batam, penelitian yang dilakukan oleh Winda Andriani dan Rahmi Widyanti(2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Islam Banjarmasin, penelitian yang dilakukan oleh Liawati dan Widowati (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Mustika Citra Rasa, dan penelitian yang dilakukan oleh Putu Pradiva Putra Salain, I Nyoman Resa Adhika dan I Gede Rihayana (2023) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tirta Investama (Dc Bali).

c. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t pada variabel budaya kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik budaya kerja yang akan semakin meningkatkan kinerja karyawan di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ayun Pratiwi dan S. Martono. (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh pada kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Mardi Astutik (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV.

d. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Diperoleh nilai Fhitung sebesar 5.809 dengan signifikansi 0,000. Berdasarkan ketentuan uji secara simultan (Uji F) di mana nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikansi Kinerja Karyawan. Selain itu, Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi signifikan sehingga dapat digunakan untuk peramalan. Jika model regresi tidak signifikan, model tersebut tidak bisa digunakan untuk peramalan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai “Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Graha Nusa Pratama Yogyakarta” maka peneliti membuat kesimpulan seperti berikut :

1. Hasil penelitian Pelatihan Kerja (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,003 < \alpha = 0,05$ dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian Disiplin Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,041 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian Budaya Kerja (X3) dengan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan sig. $0,10 < \alpha = 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara Parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian diperoleh nilai Fhitung sebesar 5.809 dengan signifikansi 0,005.

Berdasarkan ketentuan uji secara simultan (Uji F) di mana nilai signifikansi $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja, Budaya Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikansi Kinerja Karyawan.

F. REFERENSI

- Adisty Dwi Pratiwi dkk.2021. “Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Kantor PT. Midi Utama Indonesia TKB Cabang Pasuruan,” *Jurnal Analitika Bisnis, Ekonomi, Sosial dan Politik*. (Vol. 1 No 1). Hlm 01 – 08.
- Ayun Pratiwi dkk. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Disiplin kerja pada Kinerja Karyawan,” *Management Analysis Journal*. (Vol. 6 No. 4) Hlm 1 – 7.
- Alex S. Nitisemito. 2010. *Manajemen Personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Chika Saputri dkk. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pt Epson Batam,” *Jurnal Ekonomi Bisnis*. (Vol. 6 No. 1). Hlm 134 – 147.
- Dian Oktaviani Putri. 2018. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan,”*Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. (Vol. 7. No. 5). Hlm 02 -15.
- Eka Wulandari, Nur Elfi Husda. 2020. “Pengaruh Platihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata di Batam,” *Jurnal Rekaman*. (Vol 4. No 2). Hlm 417-427.
- Janusi Waliamin dkk. 2022. “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Bengkulu,”*Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi Keuangan Bisnis Digital*. (Vol 1. N0 1). Hlm 35-46.
- Liawati dkk. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mustika Citra Rasa,” *Jurnal Arastirma Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*. (Vol. 1 No. 2). Hlm 181 – 190.
- Putu Pradiva Putra Salain dkk. 2023. “Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tirta Investama (De Ball),” *Jurnal Satyagraha*. (Vol 5. No 2). Hlm 26-31.
- Mardi Astutik. 2017. “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang,” *Jurnal Ekonomi*. (Vol. XXII No. 02). Hlm 109-123.
- Mangarisa Tetty Melani. 2021. “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hankook Ceramic Indonesia,” *Jurnal Prosiding: Ekonomi dan Bisnis*. (Vol 1. No 1). Hlm 90-100.
- Nike Ningsih Purnama Sari. 2017. “Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian Kantor Pada PT. PLN(Persore) Area Pekanbaru Rayon Kota Timur,” *Jom Fisip*. (Vol. 4 No. 2). Hlm 01 – 15.
- Nur Indrianto dkk. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Sarah Dwi Kusmiyatun. 2021. “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Resindo Jakarta Selatan,”*Jurnal Renaissance*. (Vol. 6 No. 01). Hlm 741-753.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R &D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta: