



PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PERUM PPD DI CAWANG JAKARTA TIMUR

¹Ryski Pratama, ²Denok Sunarsi

Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

1Ryskipratama313@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai pada Perum PPD di Cawang Jakarta Timur. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,978 > 1,990$). Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,002 > 1,990$). Disiplin dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,515 + 0,477X_1 + 0,289X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,564 > 2,720$).

Kata Kunci: Disiplin, Pelatihan, Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of discipline and training on employee performance at Perum PPD in Cawang, East Jakarta. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 82 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 50.2% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($8.978 > 1.981$). Training has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 38.0% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or ($7.002 > 1.981$). Discipline and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.515 + 0.477X_1 + 0.289X_2$. The coefficient of determination is 56.1% while the remaining 43.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or ($50.564 > 2.680$).

Keywords: Discipline, Training, Employee Performance

PENDAHULUAN

Peran pentingnya Sumber Daya Manusia dalam organisasi adalah bahwa segala potensi sumber daya yang dimiliki manusia yang dapat dimanfaatkan sebagai usaha untuk meraih keberhasilan dalam mencapai tujuan baik secara pribadi individu maupun di dalam organisasi.

Perum Perusahaan Pengangkutan Djakarta (Perum PPD) sebagai perusahaan jasa pelayanan angkutan orang berbasis jalan menyesuaikan sistem pelayanan dengan standar minimum yang telah ditetapkan.

Perusahaan Perum PPD yang merupakan perusahaan milik negara yang bergerak dalam bidang jasa transportasi darat yaitu bus yang berlokasi Jl. Mayjen D.I Panjaitan No.1 Cawang Jakarta Timur merupakan perum yang menangani semua operasional yang terkait dengan target yang dimana seluruh komponen yang tercakup dalam ruang lingkup kerja dapat secara fokus mendukung visi dan misi yang dimiliki perusahaan, tidak mudah untuk menyatukan persepsi dalam pekerjaan, maupun menyatukan berbagai

kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang yang berbeda-beda.

Perusahaan memiliki beberapa pegawai yang ditempatkan dibagian atau divisi sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Dengan demikian peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah, mengingat sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang ikut terlibat secara langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan,

Perilaku disiplin kerja pegawai di kantor bukan hanya masalah dominasi peraturan dan hukuman yang diterapkan oleh perusahaan. Memang, terkadang perusahaan memberlakukan beberapa aksi pendisiplinan agar pegawai dapat terbiasa menjaga kedisiplinan, padahal, perilaku disiplin kerja akan terbentuk sendiri ketika pegawai dan manajemen perusahaan memiliki rasa percaya satu sama lain. Hal ini juga mendukung tujuan dari kerja disiplin yang bermaksud untuk membuat lingkungan kerja yang nyaman dan tetap berada di garis yang sama demi mencapai tujuan perusahaan.

Tanpa disiplin yang baik pada pegawai, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik pegawai agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi secara baik dari ketaatan pegawai dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan pegawai dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya.

Menegakkan kedisiplinan dipandang penting dilakukan sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati

pegawai. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan. Disamping itu juga perusahaan sangat penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh pegawai dan diawasi oleh pimpinan, dilakukan kontrol secara baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan.

Capaian kinerja dari tahun 2017 sampai 2022 dari triwulan 1, triwulan 2 dan triwulan 3 menunjukkan perkembangan yang fluktuatif dengan kecenderungan menurun. Tahun 2017 pencapain kinerja rata-rata hanya dicapai sebesar 84,8%. Pada tahun 2018 mengalami penurunan rata-rata hanya dicapai sebesar 84,3%. Kemudian pada tahun 2019 sedikit mengalami peningkatan menjadi rata-rata dicapai sebesar 84,7%. Namun pada tahun 2020 kembali menurun dengan rata-rata hanya dicapai sebesar 83,4%, pada tahun 2021 kembali mengalami penurunan yang rata-rata hanya dicapai sebesar 82,8% dan tahun 2022 kembali menurun rata-rata hanya dicapai sebesar 81,5%.

Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja pegawai sehingga

dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa yang akan datang, disisi lain evaluasi kinerja pegawai juga merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin

Pengertian disiplin kerja banyak dikemukakan para ahli. Menurut Rivai (2018:825) "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan"

Pelatihan

Pelatihan merupakan penunjang untuk membangun sumber daya manusia menuju era globalisasi, yang penuh dengan tantangan. Dengan semakin kompleksnya tantangan di dunia bisnis, maka kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam serta berat pada era milenial ini. Pelatihan tidak hanya dilakukan pada pegawai baru saja, namun juga pada pegawai lama supaya tetap konsisten dalam kinerjanya.

Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2018:67) pengertian "kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya". Sedangkan menurut Wibowo (2019:18) mengemukakan "kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan kenosumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2016:76) mendefinisikan "kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu

dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2019:55) yang mengemukakan "kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2019:113) berpendapat "kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai"

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, menurut Sugiyono (2019:8) berpendapat "penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan". Penelitian ini merupakan studi empiris yang bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:215) 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 pegawai Perum PPD Cawang Jakarta Timur yang berjumlah 82 pegawai.

Menurut Sugiyono (2019:215) berpendapat "sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi". menurut Arikunto (2014:131), "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti". Lebih lanjut menurut Sugiyono (2019:81) "teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel untuk digunakan dalam penelitian". Dalam

pengambilan sampel dapat menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2019:82) 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 sampel yang digunakan adalah seluruh pegawai Perum PPD Cawang Jakarta Timur yang berjumlah 82 pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Reliabilitas Instrumen

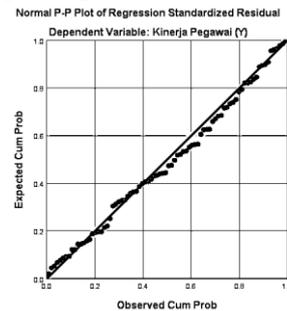
Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbatch Alpha	Standar Cronbatch Alpha	Keterangan
Disiplin (X1)	0.760	0.600	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.732	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.710	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, menunjukkan bahwa variabel disiplin (X₁), pelatihan (X₂) dan kinerja pegawai (Y) dinyatakan reliabel, hal itu dibuktikan dengan masing-masing variabel memiliki nilai *cronbatch alpha* lebih besar dari 0,600.

dimana residual variabel dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik-titik residual mengikuti arah garis diagonal, dan hal itu sesuai dengan hasil diagram penyebaran yang diolah dengan SPSS Versi 26 seperti pada gambar dibawah ini:



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 1. Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar di atas dapat dilihat bahwa grafik normal *probability plot* menunjukkan pola grafik yang normal. Hal ini terlihat dari titik yang menyebar disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti garis diagonal. Oleh karena ini dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas Dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a Statistic	df	Sig.	Shapiro-Wilk Statistic	df	Sig.
Kinerja Pegawai (Y)	.091	82	.087	.966	82	.029

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai signifikansi (0,087 > 0,050). Dengan demikian maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

Uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *probability plot*

Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Hasil Pengujian Multikolinearitas **Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	9.515	2.936		3.240	.002		
Disiplin (X1)	.477	.083	.529	5.717	.000	.649	1.542
Pelatihan (X2)	.289	.088	.303	3.275	.002	.649	1.542

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai *tolerance* variabel disiplin sebesar 0,649 dan pelatihan sebesar 0,649 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) variabel

disiplin sebesar 1,542 dan variabel pelatihan sebesar 1,542 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 4. Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.749 ^a	.561	.550	2.549	2.316

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Disiplin (X1)
 b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai

Durbin-Watson sebesar 2,316 yang berada diantara interval 1.550 - 2.460.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser

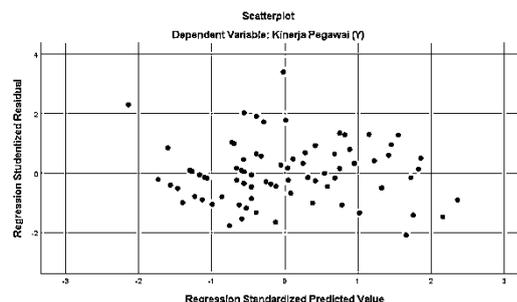
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	.667	1.812			.368	.714
Disiplin (X1)	-.055	.051	-.146		-1.066	.290
Pelatihan (X2)	.090	.054	.228		1.659	.101

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, *glejser test model* pada variabel disiplin (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,290 dan pelatihan (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,101 dimana

keduanya nilai signifikansi (Sig.) > 0,05. Dengan demikian *regression model* pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.



Sumber: Data diolah, 2023

Gambar 2. Grafik *Scatter Plot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil gambar di atas, titik-titik pada grafik *scatterplot* tidak mempunyai pola penyebaran yang jelas atau tidak membentuk pola tertentu.

Dengan demikian disimpulkan tidak terdapat gangguan heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 6. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin (X1)	Kinerja Pegawai (Y)
Disiplin (X1)	Pearson Correlation		.708**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.708**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=82

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,708 dimana nilai tersebut

berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Pelatihan (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Pelatihan (X2)	Pearson Correlation		.616**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.616**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=82

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 dimana nilai tersebut

berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.749 ^a	.561	.550

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,749 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya

variabel disiplin dan pelatihan mempunyai tingkat hubungan yang kuat terhadap kinerja pegawai.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary			
Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.708 ^a	.502	.496

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,502 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 50,2% sedangkan sisanya

sebesar (100-50,2%) = 49,8% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.616 ^a	.380	.372	3.012

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,380 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar (100-38,0%) = 62,0% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 ^a	.561	.550	2.549

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Disiplin (X₁)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,561 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar (100-56,1%) = 43,9% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Tabel 12. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	14.135	2.728			5.183	.000
Disiplin (X ₁)	.639	.071	.708		8.978	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (8,978 > 1,990) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja pegawai.

Tabel 13. Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1(Constant)	16.522	3.153			5.240	.000
Pelatihan (X ₂)	.587	.084	.616		7.002	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau (7,002 > 1,990). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin (X₁) dan Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	657.121	2	328.560	50.564	.000 ^b
Residual	513.331	79	6.498		
Total	1170.451	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan (X₂), Disiplin (X₁)

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau (50,564 > 2,720), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan

Pengaruh Disiplin (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 14,135 + 0,639X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,708 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,502 atau sebesar 50,2% sedangkan sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,978 > 1,990). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,149 + 0,733X$, kontribusi pengaruh sebesar 61,1% dan pengujian hipotesis diperoleh sig. 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 60,8%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,329 > 1,984) dan Sig. 0,000 < 0,05.

Pengaruh Pelatihan (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,522 + 0,587X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,380 atau sebesar 38,0% sedangkan sisanya sebesar 62,0% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,002 > 1,990). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Aden Prawira Sudarso (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 42,3%, uji hipotesis diperoleh Sig 0,000 < 0,05.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Agrasadya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 10,910 + 0,759X$, Nilai koefisien determinasi sebesar 48,26%, uji hipotesis diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$

Pengaruh Disiplin (X_1) dan Pelatihan (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa disiplin (X_1) dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,515 + 0,477X_1 + 0,289X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,749 artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 56,1% sedangkan sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,564 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang penulis lakukan ini, mendukung hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Veritia, Siti Amalia (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradeam Bintaro Tangerang Selatan. Dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($38,494 > 4,040$).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sam Cay (2022) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT

Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.4 No.3. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang, dimana dalam penelitiannya menghasilkan kesimpulan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai determinasi sebesar 62,7% dan uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($47,956 > 2,770$).

PENUTUP **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 14,135 + 0,639X_1$, nilai korelasi sebesar 0,708 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 50,2% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($8,978 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 16,522 + 0,587X_2$ nilai korelasi sebesar 0,616 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,002 > 1,990$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
3. Disiplin dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,515 + 0,477X_1 + 0,289X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,749 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,1% sedangkan

sisanya sebesar 43,9% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($50,564 > 2,720$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin dan pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan pada hasil kesimpulan di atas sebagai hasil penelitian, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

- a. Disiplin pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati pegawai", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,35. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus secara tegas memberlakukan semua aturan termasuk jam kantor serta memberikan tindakan yang tegas pada pegawai yang melanggar sehingga peraturan dapat diterapkan dengan tegas.
- b. Pelatihan pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,34. Untuk lebih baik lagi perusahaan dalam melakukan program pelatihan harus benar-benar selektif dan sesuai dengan kebutuhan pegawai dalam menunjang pekerjaannya.
- c. Kinerja pegawai pernyataan yang paling lemah adalah nomor 1 yaitu "Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan", dimana hanya mencapai *score* sebesar 3,38. Untuk lebih baik lagi perusahaan harus memberikan penekanan pada karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dapat sesuai dengan standar atau sesuai dengan yang diarahkan pimpinan.

DAFTAR PUSTAKA

Aden Prawira Sudarso (2019) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Hero Supermarket Tbk Cabang Pondok Indah*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.2

No. 1. ISSN: 2622-8882. Universitas Pamulang.

Ajimat (2020) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat*. Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang.

Akbar Muslimat, Hariyaty Ab Wahid (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia Kantor Cipondoh*. Jurnal Jenius Vol.4 No.2. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang.

Bachtiar Arifudin Husein (2018) *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro*. Jurnal Ilmiah Distrubsi Bisnis Vol.1 No.1. ISSN: 2746.6841. Univeritas Pamulang.

Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.

Edwin B Flippo (2018). *Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia*. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.

Ghozali, Imam (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.

Handoko T. Hani (2018) *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Yogyakarta: BPFE.

Haryadi, R. N., Sunarsi, D., Erlangga, H., & Wijandari, A. (2022). Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beringin Life di Jakarta. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(1), 41-48.

Hasibuan, Malayu S.P. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Imam Ghozali (2018) *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.

- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- N. Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Negara Indonesia Tangerang*. Jurnal Jenius Vol.3 No.1. ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang
- Nawawi (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Rivai Veithzal (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018) *Menguasai Statistik Multivariat*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Saputri Maharani, Aidil Amin Effendy (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang*. Jurnal Perkusi Vol.1 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang.
- Wirawan (2018) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan*
- Sedarmayanti (2020) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sinambela, Lijan Poltak (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Stoner dalam Wijayanti (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Sudjana (2019) *Metode Statistika*, Bandung: Tarsido.
- Sugiyono (2019) *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Yanurianto, Yossy Wahyu Indrawan (2021) *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang*. Jurnal Ekonomi Efektif Vol.3 No.4. ISSN: 2622-9935. Universitas Pamulang.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., Erlangga, H., Nurjaya, N., & Haryadi, R. N. (2022). *Pengaruh Pemberian Reward dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja yang Berdampak pada Kinerja Karyawan pada PT Surya Pratama Gemilang di Bekasi*. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(2), 471-484. *Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.