



## Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan

Ritta Linawatty<sup>1)</sup>, Desi Linata<sup>2)</sup>, Akhmad Kawakibi<sup>3)</sup> Sugiyanto<sup>4)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Banten, Indonesia

email : <sup>1</sup>[ritta.linawatty07@gmail.com](mailto:ritta.linawatty07@gmail.com), <sup>2</sup>[d.linata@gmail.com](mailto:d.linata@gmail.com), <sup>3</sup>[rar205881@gmail.com](mailto:rar205881@gmail.com),  
<sup>4</sup>[dosen00495@unpam.ac.id](mailto:dosen00495@unpam.ac.id)

### Abstract

This study aims to determine the effect of work discipline and training on employee performance at the Wings Mother Foundation in South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used a saturated sample and the sample obtained in this study involved 52 respondents. Data analysis used validity test, reliability test, classical assumption test, linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis, and hypothesis testing. The results of the study using the SPSS 26 program concluded that the work discipline variable had a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 5.383 + 0.402X_1$ , the correlation value of 0.614 means that the second variable has a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 37.7%. Hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(5,495 > 2,008)$ . Thus,  $H_01$  is rejected and  $H_a1$  is accepted, so there is a significant effect on work discipline on employee performance. Job training has a significant effect on employee performance with the regression equation  $Y = 2.024 + 0.744X_2$ , the correlation value of 0.750 means that the second variable has a strong relationship level. The value of the coefficient of determination is 56.3%. Hypothesis test obtained  $t$  count  $>$   $t$  table or  $(8,019 > 2,008)$ . Thus  $H_02$  is rejected and  $H_a1$  is accepted because of the significant effect of job training on employee performance. Work discipline and training simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation  $= Y 0.565 + 0.067X_1 + 0.667X_2$ . The correlation value of 0.753 means that the independent variable with the variable has a very strong level of relationship. The value of the coefficient of determination is 5.67% while the remaining 43.3% is influenced by other influences. Hypothesis test obtained value of  $F$  arithmetic  $>$   $F$  table or  $(32,077 > 2,790)$ . Thus  $H_03$  is rejected and  $H_a3$  is accepted. This means that there is a simultaneous significant effect of work discipline and training on employee performance.

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

### Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 52 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil penelitian menggunakan program SPSS 26 menghasilkan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 5,383 + 0,402X_1$ , nilai korelasi sebesar 0,614 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 37,7%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(5,495 > 2,008)$ .

dengan demikian H01 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 2,024 + 0,744X_2$ , nilai korelasi sebesar 0,750 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 56,3%. Uji hipotesis diperoleh  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel atau  $(8,019 > 2,008)$ . Dengan demikian H02 ditolak dan Ha1 diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja dan pelatihan kerja Secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $= Y 0,565 + 0,067X_1 + 0,667X_2$ . Nilai korelasi sebesar 0,753 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 5,67% sedangkan sisanya sebesar 43,3% di pengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel atau  $(32,077 > 2,790)$ . dengan demikian H03 ditolak dan Ha3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

**Keywords:** Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Yayasan Sayap Ibu yang berlokasi di Graha Raya Tangerang Selatan, merupakan yayasan yang bergerak dibidang pengasuhan anak-anak disabilitas yang terlantar. Yang didirikan pada tanggal 1 oktober 2005, saat ini Yayasan Sayap Ibu-Banten menyantuni dan membina lebih dari 480 anak disabilitas, dimana 36 anak tinggal didalam panti dan binaan lainnya tinggal bersama orang tua maupun keluarga terdekatnya dari keluarga pra sejahtera. Tentunya dengan pelayanan oleh tenaga pengasuhan yang profesional kami selalu memberikan solusi dan kontribusi dengan kenyamanan dan kami berpengalaman dibidangnya karena sudah menjalani masa training secara visi dan misi Yayasan kedepan untuk lebih baik.

Permasalahan yang terjadi pada Yayasan Sayap Ibu Di Tangerang Selatan yaitu disiplin kerja, masih terdapat karyawan yang tidak disiplin, masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, tidak memakai seragam kerja, main Hp disaat jam kerja kesadaran karyawan akan pentingnya disiplin bagi perusahaan masih rendah, ketaatan pada peraturan kerja karyawan masih belum optimal yang sehingga mengalami penurunan yang diakibatkan kurangnya pengawasan terhadap disiplin kerja.

Penurunan kinerja karyawan dalam bekerja masih mengalami penurunan, sehingga tanggung jawab karyawan yang kurang dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan berdampak pada keterampilan kerja dan prestasinya. Hal tersebut menjadikan kualitas pekerjaan karyawan masih belum sesuai harapan perusahaan. Yayasan Di Tangerang, belum baik. Hal tersebut terbukti jelas dengan rata-rata angka keterlambatan perbulan mencapai lebih dari 50% pertahun, demikian pula pada angka karyawan yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan yaitu diantaranya izin dengan rata-rata mencapai 4% pertahunnya, sakit dengan rata-rata mencapai 60% pertahunnya dan tanpa keterangan dengan rata-rata mencapai 30% pertahunnya.

Dengan data tersebut tentu sangat buruk bagi suatu organisasi dalam menerapkan disiplin kerja yang berakibat buruknya kinerja para karyawan. Pada dasarnya perusahaan sudah memberikan peraturan atau tata tertib yang berlaku dan jelas agar karyawan mematuhi peraturan yang berlaku agar tercipta kesadaran yang baik dari karyawan. Disamping itu disiplin kerja dan pengawasan kerja yang maksimal sudah diberikan pimpinan kepada karyawan agar karyawan mampu meningkatkan kinerja mereka.

Adapun penyebab utamanya karyawan yang terlambat, Karyawan tidak masuk karena Alfa (tanpa alasan) kurangnya kesadaran karyawan dalam menegakan kedisiplinan. sehingga berkurangnya kinerja karyawan, maka perlu adanya peran dari perusahaan dalam memberikan sanksi bagi karyawan yang terlambat, tidak datang tanpa alasan, karena dengan kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kurang tegasnya sanksi yang diberikan dari perusahaan

menyebabkan karyawan merasa hal yang wajar. Adanya peningkatan ketidakhadiran menunjukkan adanya sikap dari rendahnya kedisiplinan yang dapat menurunkan tingkat kinerja.

Kedisiplinan yang terdiri atas tanggung jawab dengan pekerjaannya datang dan pulang tepat waktu, memakai seragam dan membina hubungan yang baik dengan sesama karyawan dan mengikuti peraturan perusahaan juga merupakan bagian yang tidak kalah penting bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang kemudian akan memunculkan interaksi antar individu dengan rekan yang lainnya, selain itu dalam kinerja masing-masing.

Pentingnya kegiatan pelatihan menjadi dasar setiap karyawan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tugasnya di dalam organisasi, bagaimana setiap karyawan harus bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan-perubahan dan perkembangan yang terjadi. Pelatihan merupakan suatu proses dalam memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu meningkatkan kinerjanya

Banyak penelitian mengenai pelatihan menunjukkan pentingnya pelatihan kerja karyawan, diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh PT.MST, dapat diketahui bahwa agar setiap karyawan memiliki kinerja yang baik, dibutuhkan sebuah proses pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan. Dengan diadakannya pelatihan, maka karyawan akan dapat bersosialisasi dengan budaya perusahaan yang ditempatinya, sehingga karyawan dapat menjadi anggota organisasi yang produktif dan efektif. bahwa setiap karyawan baru diwajibkan untuk mengikuti pelatihan yang sudah di programkan oleh pihak yayasan, dengan adanya pelatihan akan membantu memudahkan karyawan dalam bekerja. Pada tahun 2018 dan tahun 2019 pelatihan yang terdiri dari Pelatihan seperti Workshop, Pelatihan Tansisi, Pelatihan Oral Motor, Pelatihan Belief, Pelatihan Chesterapy pada bagian caregiver berjalan dengan baik. Sedangkan Pelatihan pada tahun 2020 tidak terlaksana seperti tahun sebelumnya, yang biasanya pelatihan yang terdiri dari pelatihan seperti Workshop, Pelatihan Transisi, Pelatihan Oral Motor, Pelatihan Belief, Pelatihan Chesterapy pada bagian caregiver tidak berjalan dengan baik, dikarenakan adanya pandemic covid 19 yang melanda seluruh dunia, Dengan tidak terlaksananya pelatihan menyebabkan kendala pada kinerja karyawan saat melakukan pekerjaannya.

Kondisi diatas menegaskan, bahwa dalam pelaksanaannya program pelatihan tidak mudah dijalankan, dibutuhkan partisipasi dari semua pihak, sehingga berbagai harapan terkait dengan peningkatan kinerja dapat terwujud. Namun Yayasan Sayap Ibu sudah mengupayakan program pelatihan agar mereka menjadi karyawan yang dapat membawa organisasi mencapai tujuannya, tetapi karena adanya pandemic tidak berjalan dengan maksimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan Berdasarkan informasi pada data tabel diatas, pencapaian penilaian kinerja disiplin kehadiran 100% dan hanya tercapai 70% dari target yang ditetapkan, tanggung jawab penyelesaian pekerjaan 100% dan hanya tercapai 80%, dan kepatuhan terhadap kewajiban dan larangan 100% dan hanya tercapai 75%. Sehingga secara keseluruhan mampu mencapai rata-rata 75,0%.

## KAJIAN LITERATUR

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu operasional sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin baik juga kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen.

Disiplin kerja menurut (Keith Davis dalam Anwar Prabu (2015:129) : Discipline is management action to enforce organization standarty” Berdasarkan pendapat Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan”.

### **Pelatihan kerja**

Pelatihan adalah sebagai berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut mangkuprawita dan Hubeis dalam Hamali (2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standard kerja.

Menurut Bella dalam Hasibuan (2016:70) pelatihan merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional dibidangnya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga pada tingkatan individu, kelompok ataupun organisasi. Kinerja individu memberikan kontribusi pada kinerja kelompok yang selanjutnya meberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi yang sangat efektif, pihak manajemen membantu menciptakan sinergi yang positif, yaitu secara keseluruhan yang lebih besar dari pada jumlah dari bagian-bagiannya. Ditingkat manapun tidak ada satu ukuran kriteria yang tepat merefleksikan kinerja

Menurut Sutrisno (2016:151) kinerja adalah “sebagai hasil yang telah dicapai seseorang dari tingkah kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja”. Karyawan dapat bekerja dengan baik apabila memiliki kinerja tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik pula Menurut Irham Fahmi (2016:176) kinerja adalah ‘hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non-profit oriented yang dihasilkan selama masa periode waktu”.

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) 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 unuk menguji pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang responden, maka penulis menggunakan metode sampling jenuh dan mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada karyawan di Yayasan Sayap Ibu Di Tangerang Selatan yaitu sebanyak 52 orang responden. Dengan demikian penggunaan populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi yang disebut Teknik sensus.

Untuk menganalisis data, peneliti menggunakan beberapa teknik statistik melalui program SPSS 26. Pertama, dilakukan uji validitas untuk memastikan validitas instrumen pengukuran

yang digunakan. Kemudian, uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur keandalan instrumen yang digunakan dalam penelitian.

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan bahwa data yang digunakan memenuhi asumsi dasar analisis regresi linier. Setelah itu, dilakukan analisis regresi linier untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain itu, dilakukan pula analisis koefisien korelasi untuk melihat tingkat hubungan antara variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Selanjutnya, analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja.

Terakhir, uji hipotesis dilakukan untuk menguji signifikansi pengaruh disiplin kerja, pelatihan kerja, dan kedua variabel secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua variabel, yaitu disiplin kerja dan pelatihan kerja, secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sayap Ibu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas Instrumen

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

Variabel Penelitian	Item	Koefisien Korelasi R	R Tabel	Keterangan
Disiplin kerja X1	X1.1	0.454	0.273	VALID
	X1.2	0.604	0.273	VALID
	X1.3	0.593	0.273	VALID
	X1.4	0.68	0.273	VALID
	X1.5	0.627	0.273	VALID
	X1.6	0.667	0.273	VALID
	X1.7	0.673	0.273	VALID
	X1.8	0.685	0.273	VALID
	X1.9	0.454	0.273	VALID
	X1.10	0.604	0.273	VALID
	X1.11	0.593	0.273	VALID
	X1.12	0.68	0.273	VALID
	X1.13	0.627	0.273	VALID
	X1.14	0.667	0.273	VALID
	X1.15	0.673	0.273	VALID
	X1.16	0.685	0.273	VALID
Pelatihan kerja X2	X2.1	0.632	0.273	VALID
	X2.2	0.695	0.273	VALID
	X2.3	0.725	0.273	VALID
	X2.4	0.653	0.273	VALID
	X2.5	0.755	0.273	VALID
	X2.6	0.585	0.273	VALID
	X2.7	0.615	0.273	VALID
	X2.8	0.619	0.273	VALID
	X2.9	0.731	0.273	VALID
	X2.10	0.581	0.273	VALID
Kinerja karyawan	Y.1	0.774	0.273	VALID

	Y.2	0.764	0.273	VALID
	Y.3	0.854	0.273	VALID
	Y.4	0.822	0.273	VALID
	Y.5	0.774	0.273	VALID
	Y.6	0.764	0.273	VALID
	Y.7	0.854	0.273	VALID
	Y.8	0.822	0.273	VALID

Sumber: Data diolah SPSS v.26

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Uji Reabilitas**

No	Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,794	0,600	Reliabel
2	Pelatihan Kerja (X2)	0,850	0,600	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,921	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS v.26

## Analisis Regresi Linier

**Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel (X1) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardizer Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(constant)	5.38	5.254		1.03	0.3
	Disiplin kerja	0.4	0.073	0.614	5.5	0

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel hasil analisis regresi linier sederhana X1 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 5.383 + 0.402 X1$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 5.383 yang menunjukkan bahwa variabel disiplin dianggap tetap, maka perubahan kinerja sebesar 5.383. sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan., dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya pelatihan sebesar 0,402

**Tabel 4. Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel (X2) Terhadap (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardizer Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(constant)	2.02	4.023		0.5	0.6
	Pelatihan kerja	0.74	0.093	0.75	8.02	0

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan data tabel hasil analisis regresi linier sederhana X2 terhadap Y, dapat diterapkan dalam nilai persamaan regresinya yaitu  $Y = 2.024 + 0.744 X2$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 2.024 yang menunjukkan bahwa variabel pelatihan dianggap tetap, maka perubahan kinerja sebesar 2.024. Nilai koefisien regresi sebesar 2.024, sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan, dimana bertambahnya sebesar 1% akan berdampak bertambahnya pelatihan sebesar 2.024

## Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 5. asil Pengujian Regresi Berganda Variabel (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardizer Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(constant)	0.57	4.543		0.12	0.9
	Disiplin Kerja	0.07	0.095	0.102	0.71	0.5
	Pelatihan Kerja	0.67	0.144	0.672	4.64	0

Dari tabel data yang diperoleh dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:  $Y = 0.565 + 0.067X_1 + 0.667X_2$

Persamaan regresi diatas mempunyai arti sebagai berikut:

1. Koefisien Konstanta sebesar 0.565 menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan.
2. Variabel Disiplin (X1) sebesar 0.067 Variabel Pelatihan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin terhadap pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan.
3. Variabel Pelatihan (X2) sebesar 0.667 Variabel Pelatihan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin terhadap pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan.

### Analisis koefisien korelasi (r)

Hasil uji koefisien korelasi diketahui bahwa hubungan antara Disiplin kerja dengan kinerja karyawan yang diperoleh yaitu nilai r sebesar 0.614. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan, dan kinerja karyawan, Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 52 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,41 – 0,70 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan kuat.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji koefisien korelasi bahwa hubungan korelasi antara Pelatihan kerja dengan kinerja karyawan yang diperoleh yaitu nilai r sebesar 0.750. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan, dan kinerja karyawan, Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 52 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada tingkat 0,71 – 0,90 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sangat kuat.

### Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan (X1) dan (X2) Terhadap (Y)

Hasil uji korelasi, diperoleh nilai Koefisien korelasi sebesar 0,753 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,377 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 37,7% sedangkan sisanya  $(100-37,7\%) = 6,23\%$  dipengaruhi faktor lain.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,563 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja 56,3% berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan 37,7% sedangkan sisanya  $(100-56,3\%) = 43,7\%$  dipengaruhi faktor lain.

### Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji regresi, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,567 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja 56,3% berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 56,7% sedangkan sisanya  $(100-56,7\%) = 43,3\%$  dipengaruhi faktor lain.

### **Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji parsial Variabel X1 ( Disiplin) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukkan nilai t hitung  $5.495 > t_{tabel} 1.6765$  Dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Hasil Uji t Variabel Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji parsial variabel X2 (Pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja) menunjukkan nilai  $t_{hitung} 8.019 > t_{tabel} 1.6765$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

### **Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Hasil uji regresi diperoleh nilai  $F_{hitung} 32.077 > F_{tabel} 2.79$  dengan tingkat signifikan  $0.00 < 0,05$ . Dengan demikian maka  $H_0$  ditolak dan  $H_3$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel disiplin kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,402. Selain itu, nilai korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dan kinerja karyawan (0,614) menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kedua variabel tersebut.

Selanjutnya, hasil penelitian juga mengindikasikan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit dalam variabel pelatihan kerja akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,744. Selain itu, nilai korelasi yang kuat antara pelatihan kerja dan kinerja karyawan (0,750) mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Lebih lanjut, hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan regresi menggambarkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien masing-masing. Hasil uji hipotesis juga menunjukkan bahwa nilai F hitung yang besar (32,077) melebihi nilai F tabel (2,790), mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan di Yayasan Sayap Ibu di Tangerang Selatan. Hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen yayasan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui upaya peningkatan disiplin kerja dan pelatihan kerja yang lebih efektif.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad Nazir (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. Jurnal Mandiri:Ilmu Pengetahuan
- Anggoro, M. A., & Sibagariang, O. (2020). Pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sanyoga Gemilang. Jurnal Paradigma Ekonomika, 15(2), 297-306.



- Anwar P. M. Drs., M.Si.,Psi. (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan : Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Anggoro, M. A., Silaban, E. P. D. P., Munthe, H. F., & Turnip, S. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul Medan. *Jurnal Manajemen*, 1(2), 35-44.
- Eka Wulandari, Nur Elfi Husda. (2020) Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam. *Jurnal rekaman*, Vol.4, No2, juni e-ISSN:2598:8107 P-isnn:2620-9500.
- Febrianti, F. D., Sugiyanto, S., & Fitria, J. R. (2020). Green Intellectual Capital Conservatism Earning Management, To Future Stock Return As Moderating Stock Return (Study Of Mining Companies In Indonesia Listed On Idx For The Period Of 2014-2019). *The Accounting Journal Of Binaniaga*, 5(2), 141-154.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- 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, M. S.P (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua
- Hidayat, D. (2020). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. WOM DI JAKARTA. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1). *Jurnal Ekonomi Efektif*, p-ISSN: 2622-8882, e-ISSN: 2622-9935, Vol 3, N0 1.
- Ikrar Putra Setiawan, Hasrullah Liong, Amar Sani, (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada STIA AL-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management e-ISSN : 2597-4084, Volume.6 No 1*
- Laila Listiani Putri, (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di jakarta. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Pelatihane-ISSN: 2598-6449 P-issn: 2580=4111 Vol.4, No3, Desember*.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol.3 No1-Desember Kinerja*, 93-110.
- Muhamad Agung Anggoro dkk.(2020). Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul. *Jurnal Manajemen p-ISSN : 2301-62556 e-ISSN : 2615-1928 Vol. 6, No.2 (35-44)*
- Putri, L. L. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Infokom Mediatama di Jakarta. *Diklat Review: Jurnal manajemen pendidikan dan pelatihan*, 4(3), 227-233.
- Sari, V. P., & Triyonowati, T. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toppell Group. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(3).
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D Cetakan
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Cetakan.Ke 28 Bandung : Alfabeta
- Sugiyanto, S. (2022). The effect of the audit opinion, financial distress, and good corporate governance on audit delay. *Keberlanjutan : Jurnal Manajemen dan Jurnal Akuntansi*, 7(1), 72-82
- Sugiyanto, S., & Febrianti, F. D. (2021). The effect of green intellectual capital, conservatism, earning management, to future stock return and its implications on stock return. *The Indonesian Accounting Review*, 11(1), 93.
- SUGIYANTO, S. (2018). Pengaruh Tax Avoidance Terhadap Nilai Perusahaan Dengan Pemoderasi Kepemilikan Institusional. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Universitas Pamulang*, 6(1), 82-96.
- Sugiyanto, E. M. (2018). Earning Management, Risk Profile And Efficient Operation In The Prediction Model Of Banking: Eviden From Indonesia.



- Syafrizal, S., & Sugiyanto, S. (2022). Pengaruh Capital Intensity, Intensitas Persediaan, dan Leverage terhadap Agresivitas Pajak (Studi pada Perusahaan Pertambangan Terdaftar Idx 2017-2021). *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(3), 829-842.
- 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.