

**KINERJA PEGAWAI BERBASIS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
PADA PT USAHA GEDUNG MANDIRI DI JAKARTA**

Ading Sunarto¹, Nasiroh²

Program Studi Manajemen S-1, Fakultas-Ekonomi Dan Bisnis, Universitas-Pamulang,
Tangerang Selatan, Indonesia
E-mail: dosen02153@unpam.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan untuk melihat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta.

Explanatory research adalah teknik yang dipakai dalam penelitian ini dengan metode analisis menggunakan analisis statistik melalui pengujian regresi, determinasi serta uji hipotesis.

Adapun hasil dalam penelitian ini yaitu pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai senilai 43,0%, uji hipotesis dihasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,107 > 1,982$). Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai senilai 36,4%, uji hipotesis dihasilkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,939 > 1,982$). Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 9,603 + 0,423X_1 + 0,344X_2$. Kontribusi pengaruh senilai 51,8%, uji hipotesis didapatkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58,503 > 2,690$).

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Pada penyelenggaraan dan operasional bisnis didalam suatu perusahaan, SDM mempunyai fungsi yang sangat strategis. Peranan SDM sangat penting, sebab unsur manusia memegang peranan penting dalam menjalankan seluruh aktivitas operasional perusahaan serta berperan aktif dalam kebijakan dan pencapaian visi dan misi perusahaan. Kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar apabila SDM nya dapat diandalkan.

Manusia selalu memiliki peran aktif dan penting posisinya dalam operasional perusahaan dan tentunya pegawai memegang peran utama dalam menjalankan operasional kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan melalui pengadaan berbagai macam cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan SDM sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta ataupun perusahaan pemerintah.

PT Usaha Gedung Mandiri merupakan anak perusahaan dari PT. Bank Mandiri, Tbk (Persero) yang bergerak dibidang *Cash Management* yang menangani jasa Cash Replenish (CR) dan *Jasa First Level Maintenance* (FLM) yang lebih spesifik menangani pengecekan mesin Anjungan Tunai Mandiri (ATM), melakukan *maintenance* serta mengisi uang di dalam mesin ATM. Saat ini kantor wilayah bisnis "*Cash Management*" pada PT Usaha Gedung Mandiri menyebar di kota-kota besar di wilayah Indonesia, yaitu : Jakarta, Bandung, Semarang, Solo, Surabaya, Gresik, Malang, Denpasar, Medan, Samarinda, Gorontalo, Makassar, Balikpapan, Lampung serta Palembang.

Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang tergabung dalam APJATIN yaitu Asosiasi Perusahaan Jasa Pengolahan Uang Tunai Indonesia yang merupakan suatu asosiasi yang didirikan pada tahun 2008 oleh Para profesional dari Bidang Industri *Cash In Transit* dan *Cash Management Services*. Seiring dengan perkembangan dan pertumbuhan industri Cash In Transit di Indonesia, keanggotaan dalam APJATIN mengalami beberapa perubahan. Guna menambah kemampuan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada karyawannya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan.

Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada karyawan, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan materi terkait perbaikan pada jenis mesin setor tarik atau "*cash recycling*" machine (CRM) yang diberikan masih belum sesuai dengan kebutuhan karyawan karena adanya perbedaan software mesin setor tarik atau "*cash recycling machine*" (CRM) dengan mesin ATM tarik tunai sehingga kurang memiliki manfaat yang tepat dalam mengimplementasikan pekerjaan. Hal lainnya juga terkait metode pelatihan yang kurang sesuai yang lebih banyak teori dibanding praktek langsung ke fisik mesin, seharusnya perlu menggunakan metode simulasi sehingga karyawan memperoleh gambaran yang lebih komprehensif yang dapat di praktekkan langsung ke lapangan terkait perbaikan mesin tarik tunai maupun mesin setor tarik atau *cash recycling machine* (CRM), pengambilan *electronic journal* (EJ) dan pengambilan CCTV.

Sering pula instruktur yang dipercaya untuk melatih karyawan kurang memiliki kemampuan yang dibutuhkan seperti dalam memberikan contoh perbaikan pada mesin setor tarik atau "*cash recycling machine*" (CRM) karena yang memberikan pelatihan masih belum memahami software mesin setor tarik atau "*cash recycling machine*" (CRM) sehingga kurang memahami hal-hal apa saja yang menyebabkan program pelatihan sering kali gagal dalam meningkatkan kinerja karyawan setelah kembali bekerja dalam lingkungan kerja divisi masing-masing. Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar-benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga bisa ditetapkan bahan pertimbangan untuk mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat fokus pada kebutuhan dalam pelatihan secara khusus dan betul-betul diperlukan pada manajemen perusahaan.

Berikut adalah data pelatihan PT Usaha Gedung Mandiri yang diberikan kepada karyawan untuk periode tahun 2015-2020, sebagai berikut:

Tabel 1. Data Pelatihan Karyawan Periode Tahun 2015-2020

Tahun	Jumlah Karyawan	Karyawan yang sudah dilakukan pelatihan		Karyawan yang belum dilakukan pelatihan	
		Karyawan	%	Karyawan	%
2015	163	132	81,0%	31	19,0%
2016	161	136	84,5%	25	15,5%
2017	162	130	80,2%	32	19,8%
2018	160	122	76,3%	38	23,8%
2019	154	119	77,3%	35	22,7%
2020	155	117	75,5%	38	24,5%
Rata-rata		126	68,8%	33	20,9%

Sumber: PT Usaha Gedung Mandiri, diolah, 2021

Menurut tabel di atas, dapat diketahui bahwa kegiatan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam upaya meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2015-2020 jumlah peserta atau karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2015 hanya sebanyak 132 orang atau 81,0% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2016 sebanyak 136 karyawan atau hanya 84,5%. Tahun 2017 sebanyak 130 karyawan atau 80,2%. Pada tahun 2018 sebanyak 122 karyawan atau 76,3%, pada tahun 2019 sebanyak 119 karyawan atau 77,3% dan pada tahun 2020 yang diberikan pelatihan sebanyak 117 karyawan atau 75,5%. Jika dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 79,1% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 20,9%.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Susah bagi organisasi untuk mendapatkan output yang maksimal, tanpa adanya disiplin yang baik yang dimiliki oleh pegawai. Pertumbuhan organisasi perusahaan salah satunya berdampak dari adanya tindakan tidak disiplin (*Indisipliner*) dari pegawainya. Disiplin disebut juga sebagai cara untuk melatih dan mengajarkan karyawannya agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam perusahaan. Ketaatan pegawai dalam ketepatan waktu dalam bekerja, kemauan dalam menaati semua peraturan yang ada dalam organisasi, kemauan terkait tingkah laku pegawai dalam menjalani tugas dan pekerjaannya, ketaatan pegawai dalam memegang tinggi peraturan dan hukum serta aturan lainnya, dan peraturan perusahaan ini dibuat agar dapat dipatuhi oleh pegawai dengan baik.

Supaya bisa dimengerti oleh pegawai dan diawasi, maka dilaksanakan pengawasan dengan baik jadi tidak terjadi halangan yang bisa memperlambat tercapainya visi dan misi perusahaan, maka perusahaan juga penting mensosialisasikan semua aturan-aturan perusahaan. Dengan begitu, karyawan bisa menjalankan tugasnya dengan sadar diri juga bisa mengembangkan kompetensi dan pikirannya seoptimal mungkin demi tercapainya visi dan misi organisasi. Disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga perilaku karyawan itu secara ikhlas berupaya bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan kinerjanya. Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran pegawai, sebagai berikut:

Tabel 2. Data Kedisiplinan Pegawai Periode Tahun 2018-2020

No	Aspek	Jenis Pelanggaran	Jumlah Kasus Pelanggaran			Rata-rata
			2018	2019	2020	
1	Ketaatan Waktu Bekerja	Keterlambatan Masuk Kerja	78	81	92	84
		Pulang awal sebelum jam kerja	58	64	71	64
		Melewati jumlah hari cuti	0	0	0	0
		Meninggalkan pekerjaan	0	0	0	0
2	Ketaatan pada peraturan perusahaan	Tidak memakai peralatan kerja yang ditentukan	65	72	77	71
		Tidak memakai seragam kerja	12	9	15	12
		Berkelahi dalam lingkungan kerja	3	1	4	3
3	Ketaatan	Melanggar SOP pekerjaan	16	19	15	17

	pada aturan berperilaku dalam pekerjaan	Tidak bertanggung jawab pada kesalahan pekerjaan	10	13	17	13
		Tidak berkoordinasi dengan unit lain	19	20	23	21
4	Taat terhadap norma hukum	Berbuat asusila di lingkungan pekerjaan	0	0	2	1
		Demo melanggar ketentuan Dinas tenaga kerja	5	5	15	8
		Tindak pidana	0	1	0	1
5	Ketaatan terhadap peraturan lainnya	Mencuri peralatan kerja	7	6	11	8
		Memanipulasi perjalanan dinas	0	5	9	5
		Menggunakan narkoba/obat terlarang/kriminal	2	0	0	1

Sumber: PT Usaha Gedung Mandiri, diolah, 2021

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan inti aturan yang dicanangkan organisasi, masih banyak yang tidak dipatuhi oleh pegawai. Aspek kepatuhan pada waktu, masih adanya pegawai yang datang terlambat masuk kantor dengan alasan ban bocor, macet atau bangun kesiangan serta alasan lainnya, hal tersebut menunjukkan bahwa perlu adanya teguran berupa surat peringatan dari. Aspek ketaatan pada waktu selain datang terlambat juga masih adanya karyawan yang pulang kerja lebih cepat dengan alasan ada urusan keluarga, sakit dan alasan-alasan lainnya, disamping itu juga masih kurangnya karyawan dalam mentaati peraturan perusahaan seperti karyawan tidak memakai peralatan kerja yang ditentukan. Pada aspek Ketaatan pada aturan berperilaku dalam pekerjaan masih terdapat karyawan yang melanggar SOP pekerjaan seperti melakukan proses *CR (cash replenish)* tidak sesuai tahapan/urutan standar pengisian, misal admin di awal, copy EJ di awal, padahal kaset berikut uang belum diisikan ke mesin, hal tersebut mengacu pada surat edaran No. 1338/DIR/XI/2018 dan mendapatkan jenis sanksi SP II agar karyawan mendapatkan efek jera dan tidak mengulangi pelanggaran tersebut.

PT Usaha Gedung Mandiri menilai kinerja pegawai terjadi dari hasil penyelesaian pekerjaan dengan membandingkan jumlah target pekerjaan dengan realisasi penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan pengamatan, kinerja yang diukur dengan kualitas, masih ada pegawai yang kurang mampu memenuhi kualitas pekerjaan sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dimana sering pekerjaan delay dan tidak selesai tepat waktu karena karyawan sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama. Dalam pelaksanaan tugas juga masih banyak yang menunggu dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya padahal karyawan seharusnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terkait tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda seperti contoh permintaan CCTV yang di lampirkan pada sistem terkadang masih harus menunggu arahan dari atasan untuk di progres oleh tim FLM. Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Usaha Gedung Mandiri dari tahun 2016 sampai 2020 sebagai berikut:

Tabel 3. Data Hasil Service Dan Pengisian Uang Periode Tahun 2016-2020

Tahun	Jumlah ATM	Jumlah ATM Yang Dilakukan Cek, Service, Pengisian Uang		Jumlah ATM Yang Tidak Dilakukan Cek, Service, Pengisian Uang	
		Jumlah	%	Jumlah	%
2016	1.112	997	89,66%	115	10,34%

2017	1.097	972	88,61%	125	11,39%
2018	1.085	991	91,34%	94	8,66%
2019	1.080	973	89,18%	107	9,91%
2020	850	758	89,77%	92	10,82
Rata-rata		938	89,77%	107	10,23

Sumber: PT Usaha Gedung Mandiri, diolah, 2021

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pengecekan atas kondisi mesin Anjungan Tunai Mandiri (ATM), *service* dan pengisian uang yang berhasil dilakukan tidak semua mesin ATM mampu ditangani dengan baik dengan pencapaian yang fluktuasi. Tahun 2016 total mesin ATM 1.112 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 997 atau 89,66%. Tahun 2017 total mesin ATM 1.097 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 972 atau 88,61%. Tahun 2018 total mesin ATM 1.085 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 991 atau 91,34%. Tahun 2019 total mesin ATM 1.080 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 973 atau 90,09%. Tahun 2020 total mesin ATM 850 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 758 atau 89,18%. Tahun 2016 total mesin ATM 1.112 jumlah yang dilakukan pengecekan setiap harinya hanya 997 atau 89,66%. Secara keseluruhan yang dilakukan hanya berhasil rata-rata sebesar 89,77%. Sedangkan rata-rata yang tidak dilakukan pengecekan, *service* dan pengisian uang sebesar 10,23%. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan masih harus segera diperbaiki agar kinerja dapat meningkat. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dengan melihat masalah-masalah pada latar belakang masalah tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul: "**Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan dan Disiplin Kerja Pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta**".

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada maka rumusan dan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh secara pasial dan simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta

METODE PENELITIAN

1. Populasi

“Populasi yaitu suatu kumpulan objek yang ditentukan lewat suatu kriteria tertentu yang akan dikategorikan ke dalam objek yang akan diteliti”. Sugiyono (2018) mendefinisikan bahwa populasi adalah “Jumlah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Untuk populasi didalam penelitian ini jumlahnya adalah 112 responden.

2. Sampel

Sugiyono (2018) menjelaskan bahwa “Sampel adalah jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan Suharsini Arikunto (2017) berpendapat bahwa “Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. “Sampel jenuh merupakan teknik pengambilan sampling didalam penelitian ini, dimana semua anggota populasi

dijadikan sebagai sampel”. Oleh karena itu sampel dalam penelitian ini berjumlah 112 responden.

3. Jenis Penelitian

“Jenis penelitian kuantitatif yang peneliti pakai dalam penelitian ini, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui serta mencari keterhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat”.

4. Metode Analisis Data

“Uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis yang peneliti gunakan didalam menganalisis data”.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Intrumen

Uji validitas dan uji reliabilitas yang peneliti gunakan dalam pengujian penelitian, dimana uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan data tentang kesesuaian antara yang mau diukur dengan hasil pengukurannya. Sugiyono (2018), menjelaskan bahwa “Valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya”. “Suatu questioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”, menurut Ghazali (2017). Dalam melakukan uji validitas diketahui nilai signifikansi 2 tailed dibandingkan dengan 0,05 dengan dengan syarat:

- 1) “Apabila nilai signifikansi 2 tailed < 0,05, maka instrument dikatakan valid”,
- 2) “Apabila nilai signifikansi 2 tailed > 0,05, maka instrument dikatakan tidak valid”.

Dilihat dari hasil pengujian yang diperoleh masing-masing item pernyataan seluruh variabel didapatkan nilai signifikansi 2 tailed sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian instrumen dikatakan “valid”.

Uji selanjutnya yaitu uji reliabilitas dengan menggunakan model *Alpha Cronbach* yang digunakan dalam penelitian ini. Ghazali (2017) menjelaskan bahwa “reliabilitas merupakan alat untuk menguji kekonsistenan jawaban responden atas pertanyaan di kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu”. Dalam pengukurannya dilakukan dengan analisis “*Cronbach's Alpha*”. Ghazali (2017) melakukan klasifikasi nilai “*Cronbach's Alpha*” sebagai berikut:

- 1) “Apabila nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60, maka dikatakan reliabel”,
- 2) “Apabila nilai *Cronbach's Alpha* < 0,60, maka dikatakan tidak reliabel”,

Dalam penelitian ini hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variable	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.735	0,600	Reliable
Disiplin kerja (X2)	0.639	0,600	Reliable
Kinerja Pegawai (Y)	0.658	0,600	Reliable

Dari hasil pengujian di atas, keseluruhan variable pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) didapatkan nilai “*cronbach alpha*” > 0,600. Dengan begitu dinyatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Maksud dari Uji asumsi klasik yaitu untuk mengetahui ketepatan sebuah data. Singgih Santoso (2017) menjelaskan bahwa “Sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan, sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan

peramalan yang seminimal mungkin”. “Oleh sebab itu, sebuah model sebelum dipakai semestinya memenuhi beberapa asumsi, yang biasa disebut sebagai asumsi klasik”. Uji asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini yaitu meliputi: “Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi, dan Uji Heterokedastisitas”. Dengan hasilnya sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

“Untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal maka digunakan uji normalitas”. Dalam penelitian ini hasil uji normalitas dengan alat uji *Kolmogorov-Smirnov Test*, sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kinerja Karyawan (Y)	.082	112	.064	.982	112	.145

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Dari hasil pengujian pada tabel diatas didapatkan hasil signifikansi 0,064 dimana nilai tersebut > nilai $\alpha = 0,050$ atau ($0,064 > 0,050$). Dengan begitu maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah dikatakan “normal”.

b. Uji Multikolinieritas

“Untuk meyakini bahwa antar variable bebas tidak memiliki multikolinieritas atau tidak memiliki pengaruh korelasi antara variabel yang ditetapkan sebagai model dalam penelitian maka digunakan uji multikolinieritas”. Dengan melihat nilai “*Tolerance Value*” dan “*Variance Inflation Factor*” (VIF) maka uji multikolinieritas dilakukan. Adapun hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas dengan *Collinierity Statistic*.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	9.603	2.720			
Pelatihan (X1)	.423	.072	.465	.708	1.412
Disiplin kerja (X2)	.344	.077	.352	.708	1.412

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil uji pada table diatas nilai “*tolerance*” masing-masing variable bebas yaitu $0,708 < 1,0$ dan nilai “*Variance Inflation Factor*” (VIF) senilai $1,412 < 10$, dengan begitu model regresi ini tidak terjadi “multikolinieritas”.

c. Uji Autokorelasi

“Untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan korelasi antar anggota sampel maka digunakan Uji Autokorelasi”. Pengujian dilakukan dengan alat uji “*Darbin-Watson (DW test)*”. Untuk hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^b		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.509	2.497	2.027

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Perolehan pengujian pada table diatas didapatkan nilai “*Durbin-Watson*” senilai 2.027 hasil tersebut berada diantara interval 1.550–2.460. Dengan begitu model regresi dinyatakan “tidak ada gangguan autokorelasi”.

d. Uji Heteroskedastisitas

“Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan “*varians residual*” maka dilakukan pengujian heteroskedastisitas”. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan *Glejser Test Model*

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	1.974	1.544		1.279	.204
Pelatihan (X1)	-.015	.041	-.042	-.369	.713
Disiplin kerja (X2)	.016	.044	.042	.372	.711

a. Dependent Variable: RES2

Pada pengujian dengan menggunakan “uji *glejser*” didapatkan hasil Sig. >0,05. Dengan begitu *regression model* “tidak ada gangguan heteroskedastisitas”.

3. Analisis Deskriptif

Dalam pengujian ini dipakai untuk mengetahui skor minimum serta maksimum, “*mean score*” dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Untuk hasilnya sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

	Descriptive Statistics				
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	112	30	48	37.65	3.922
Disiplin kerja (X2)	112	30	46	38.00	3.649
Kinerja Karyawan (Y)	112	30	46	38.59	3.563
Valid N (listwise)	112				

Pelatihan didapatkan “*varians*” minimum senilai 30 dan “*varians maximum*” 48 dengan “*mean score*” senilai 3,765 dengan standar deviasi 3,922.

Disiplin kerja didapatkan “*varians*” minimum senilai 30 dan “*varians maximum*” 46 dengan “*mean score*” senilai 3,800 dengan standar deviasi 3,649.

Kinerja pegawai didapatkan “*varians*” minimum senilai 30 dan “*varians maximum*” 46 dengan “*mean score*” senilai 3,859 dengan standar deviasi 3,563.

4. Analisis Kuantitatif.

Dalam analisis ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil dari pengujiannya adalah sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

“Untuk mengetahui perubahan variabel terikat apabila variabel bebas mengalami perubahan, maka digunakan uji regresi”. Untuk hasil pengujiannya yaitu sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	9.603	2.720		3.530	.001
Pelatihan (X1)	.423	.072	.465	5.889	.000
Disiplin kerja (X2)	.344	.077	.352	4.455	.000

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan persamaan regresi $Y = 9,603 + 0,423X_1 + 0,344X_2$. Dalam persamaan itu dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) “Konstanta senilai 9,603 dapat dijelaskan bahwa apabila pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah ada nilai kinerja pegawai senilai 9,603 poin”.
- 2) “Koefisien regresi pelatihan senilai 0,423, angka ini positif yang berarti bahwa setiap ada peningkatan pelatihan senilai 0,423 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan senilai 0,423 poin”.
- 3) “Koefisien regresi disiplin kerja senilai 0,344, angka ini positif yang berarti bahwa setiap ada peningkatan disiplin kerja senilai 0,344 maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan senilai 0,344 poin”.

b. Analisis Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat baik secara sebagian maupun secara bersamaan, maka digunakan analisis koefisien determinasi. Untuk hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.656 ^a	.430	.425	2.702

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

Dari hasil pengujian didapatkan nilai determinasi senilai 0,430 berarti bahwa “pelatihan mempunyai kontribusi pengaruh senilai 43,0% terhadap kinerja karyawan”.

Table 12. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.604 ^a	.364	.358	2.854

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja (X2)

Dari hasil pengujian didapatkan nilai determinasi senilai 0,364 yang berarti bahwa “disiplin kerja mempunyai kontribusi pengaruh senilai 36,4% terhadap kinerja pegawai”.

Tabel 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.509	2.497

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

Dari hasil pengujian didapatkan nilai determinasi senilai 0,518 yang berarti bahwa “pelatihan dan disiplin kerja secara bersamaan mempunyai kontribusi pengaruh senilai 51,8% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya senilai 48,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak peneliti teliti”.

c. Uji Hipotesis

1. Uji hipotesis Parsial (Uji t)

Untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima, maka digunakan uji hipotesis dengan uji t.

Hipotesis kesatu: “Diduga ada pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai”.

Hipotesis kedua: “Diduga ada pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

Tabel 14. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.163	2.476		6.529	.000
Pelatihan (X1)	.596	.065	.656	9.107	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian pada tabel tersebut, didapatkan nilai thitung > t tabel atau (9,107 > 1,982), dengan begitu hipotesis kesatu yang diajukan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
1 (Constant)	16.196	2.834		5.716	.000
Disiplin kerja (X2)	.589	.074	.604	7.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil pengujian pada tabel tersebut, didapatkan nilai thitung > t table atau (7,939 > 1,982), dengan begitu hipotesis yang kedua yang diajukan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima, maka digunakan hipotesis dengan uji F.

“Hipotesis ketiga ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”.

Tabel 16. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model	ANOVA ^a				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	729.509	2	364.754	58.503	.000 ^b
Residual	679.598	109	6.235		
Total	1409.107	111			

Dari hasil pengujian pada tabel di atas, didapatkan nilai F hitung > F table atau (58,503 > 2,690), dengan begitu hipotesis ketiga yang diajukan bahwa “ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis didapatkan variabel pelatihan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi senilai 43,0%.

Pengujian hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,107 > 1,982$). Dengan begitu hipotesis kesatu yang diajukan bahwa “ada pengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

2. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis didapatkan variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi senilai 36,4%. Pengujian hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,939 > 1,982$). Dengan begitu hipotesis yang kedua yang diajukan bahwa “ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis didapatkan variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan didapatkan persamaan regresi $Y = 9,603 + 0,423X_1 + 0,344X_2$, nilai koefisien determinasi senilai 51,8% sementara sisanya senilai 48,2% dipengaruhi faktor lain yang tidak diteliti. Pengujian hipotesis didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58,503 > 2,690$). Dengan begitu hipotesis ke-3 yang diajukan bahwa “ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima”.

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- a. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, nilai koefisien determinasi senilai 43,0%. Uji hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($9,107 > 1,982$). Dengan begitu “ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta”.
- b. Disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi senilai 36,4%. Uji hipotesis didapatkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($7,939 > 1,982$). Dengan begitu “ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta”.
- c. Pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi senilai 51,8% sementara sisanya senilai 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($58,503 > 2,690$). Dengan begitu “ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada PT Usaha Gedung Mandiri di Jakarta”.

2. Saran

Dari kesimpulan dalam penelitian ini, maka peneliti menyarankan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Materi pelatihan yang diberikan saat pelatihan hendaknya sesuai dengan kebutuhan kompetensi karyawan sehingga mampu meningkatkan hasil kerjanya
2. Perusahaan hendaknya melakukan pengawasan secara baik atas kehadiran karyawan dan selalu melakukan evaluasi lebih mendalam.
3. Pimpinan harus selalu melakukan monitoring terkait pekerjaan karyawan sehingga pegawai dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar SOP yang dicanangkan oleh perusahaan

DAFTAR PUSTAKA

- Ading, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study di PT Mitsui Leasing Capital Indonesia Abdul Muis–Jakarta Pusat). *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 8(1), 18-38.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2017), “*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*”. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Arikunto, Suharsimi (2017) “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arianto, N., & Kurniawan, H. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia), 3(3), 312-321.
- Arianto, N., & Pebriani, W. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Direktorat Sumber Daya Di Sebuah Universitas Swasta Jakarta Barat)*. Proceedings Universitas Pamulang, 1(1).
- Asmalah, L., & Arianto, N. (2021). *Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pada Karyawan Yayasan Aky Cireundeu*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 9(1), 27-36.
- Nurmin, A. (2020). *Kepemimpinan dan Komunikasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, 8(1), 124-137.
- Sugiyono (2017), *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan Metode R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunarto, A. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Berbasis Inovasi Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 397-407.
- Sunarto, A. (2020). Kinerja Karyawan Berbasis Kepemimpinan Dan Motivasi Pada PT. Duta Jaya Putra Persada Mining. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 246-257.
- Sunarto, A. (2021). KINERJA PEGAWAI BERBASIS DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA (Studi Pada Kantor Kecamatan Pondok Aren Kota Tangerang Selatan). *Jurnal Visionida*, 7(1), 1-13.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH KOMUNIKASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. VISIONET DATA INTERNASIONAL CABANG KARAWACI. *Jurnal Semarak*, 4(2), 105-118.
- Sunarto, A. (2021). PENGARUH PELATIHAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MURNI RASA BOGOR. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 326-335.
- Sunarto, A., Agrasadya, A., & Apriansyah, M. (2021). Leadership Style Analysis to Improve the Quality of Human Resources at Yayasan Pembangunan Masyarakat Sejahtera (YPMS)(Case Study at As-Salam Elementary School YPMS Kedaung). *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 4(3), 4198-4207.
- Sunarto, A., & Larasati, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Central Asia Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 1(3), 402-410.