



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

Siti Wahidiah^{1*}, Prasetyo Kurniawan²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received (25-06-2024)

Revised (25-07-2024)

Accepted (14-08-2024)

Keywords:

Training, Work Discipline,
Employee Performance

ABSTRACT

This research aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at the Rumpin District Office, Bogor Regency, both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method. The sampling technique used saturated sampling and the sample obtained in this study was 50 respondents. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis testing. The results of this research are that training has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.006 > 2.010)$. Thus H_0 is rejected and H_1 is accepted. Work discipline has a positive and significant effect on employee performance with a value of $t_{count} > t_{table}$ or $(11.126 > 2.010)$. Thus H_0 is rejected and H_2 is accepted. Training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance with a correlation value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable obtained at 0.884, meaning it has a very strong relationship. The value of the coefficient of determination or contribution of influence simultaneously is 7.81% while the remaining 21.9% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a value of $f_{count} > f_{table}$ or $83.753 > 3.200$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant simultaneous influence of training and work discipline on employee performance.

Kata Kunci:

Pelatihan, Disiplin Kerja,
Kinerja Pegawai

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,006 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,126 > 2,010)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai korelasi atau Tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,884 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 7,81% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $83,753 > 3,200$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.



This is an open access article under the CC BY-SA license. Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Pendidikan Mulia Buana (YPMB)

*Corresponding author.

E-mail: sitiwahidiah134@gmail.com (First Author)

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah individu produktif yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik itu dalam institusi maupun perusahaan yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Untuk itu SDM perlu dikembangkan dan diperhatikan agar kualitas sumber daya manusia tersebut dapat ditingkatkan, sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja suatu perusahaan atau instansi dimana sumber daya manusia itu berbeda. Sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas akan membentuk kinerja karyawan, baik individu maupun kelompok yang tinggi yang kemudian berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan. Lingkungan yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman untuk pada karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Lingkungan dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan dimana mereka bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga karyawan dapat memanfaatkan waktu yang dimiliki untuk dipergunakan secara efektif dan efisien yang akan meningkatkan kinerja karyawan yang tinggi.

Peneliti berencana melakukan penelitian pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang beralamat di Jl. Prada Samlawi No.2, Rumpin, Kec. Rumpin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat. Kantor Kecamatan Rumpin adalah sebuah Lembaga pemerintahan wilayah Kabupaten Bogor, Jawa Barat yang bertanggung jawab atas pengembangan sumber daya Masyarakat di wilayah Kecamatan Rumpin. Terbentuknya Kantor Kecamatan Rumpin didasarkan pada regulasi dan kebijakan pemerintah daerah yang Kabupaten Bogor yang bertujuan untuk mengoordinasikan Upaya pemerintah dalam mengelola pertumbuhan Masyarakat dan sumber dayanya di Kawasan pemukiman untuk kesejahteraan Masyarakat.

Adapun alasan peneliti memilih Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Berdasarkan hasil observasi dengan salah satu staf pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor bahwa pegawai disana memiliki keterampilan dan disiplin kerja yang kurang baik membuat kinerja pegawai kurang stabil. Seharusnya instansi perlu memperhatikan keterampilan pegawai dan mengambil Langkah-langkah untuk meningkatkan skil dan keterampilan pegawai. Ini bisa mencakup pelatihan, training, dan mendorong praktik kerja yang seimbang. Dengan menjaga kedisiplinan instansi dapat meningkatkan kinerja yang baik.

Kinerja pegawai merupakan tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dicapai atau dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam kurun waktu tertentu. Seorang pegawai dikatakan memiliki kinerja yang baik ketika beban kerja yang ditetapkan tercapai jika realisasi hasil kerja tinggi dari pada yang ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Dalam hal ini peneliti melihat adanya suatu fenomena pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor Dimana terdapat kurangnya disiplin seperti pegawai yang tidak ikut apel, sakit, izin dan terlambat. Hal ini tentu dapat mengganggu berjalannya kegiatan operasional di Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor. Semua ini dikarenakan tingkat kedisiplinan yang mengakibatkan kinerja pegawai kurang baik, peraturan byang berlaku pun belum sepenuhnya ditaati oleh pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.

Pelatihan dan pengembangan juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga dan waktu. Pelatihan dan pengembangan dilakukan sebagai sarana untuk meningkatkan keterampilan dan meningkatkan pengetahuan umum bagi pegawai. Pelatihan dan pengembangan semakin penting manfaatnya karena tuntutan pekerjaan atau jabatan, sebagai akibat kemajuan teknologi dan semakin ketatnya persaingan diantara perusahaan yang sejenis. Pelatihan pada hakikatnya adalah proses pembelajaran, oleh karena itu untuk melatih pegawai dibutuhkan pengetahuan tentang bagaimana orang belajar pada suatu organisasi yang memperhatikan produktifitas. Pendidikan dan pelatihan merupakan fakta yang paling penting, setiap orang didorong dan dilatih dalam hal itu belajar dan terlatih adalah proses tanpa akhir atau sepanjang hayat. Dengan pelatihan diharapkan setiap orang dapat meningkatkan keterampilan dan keahliannya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor baik secara parsial maupun simultan.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pelatihan

Menurut Donni (2020:250) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, kinerja saat ini perlu ditingkatkan ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan namun untuk dimanfaatkan dengan segera. Menurut Sefriady (2018:63)

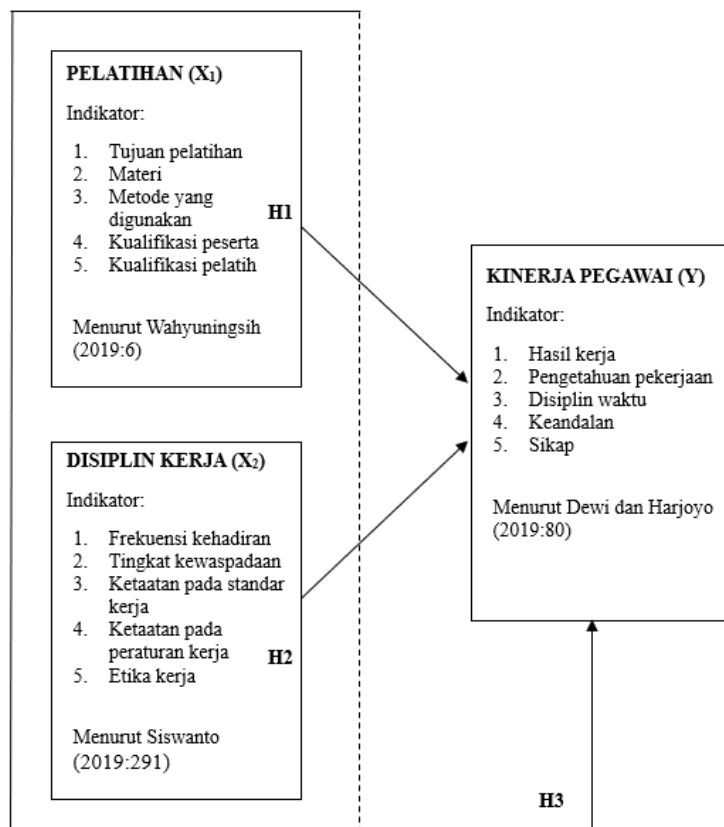
pelatihan adalah sistem pembelajaran yang menyangkut kemampuan, rancangan aturan, maupun perilaku guna mengajukan kemampuan pegawai. Menurut Astuti dan Sari (2018:461) pelatihan merupakan peningkatan keahlian dan kecakapan teknis, Upaya pengajuan kemampuan persepsi dan penilaian kompetensi.

Disiplin Kerja

Menurut Husain (2018:6) disiplin kerja adalah suatu jenis inisiatif pegawai yang ditunjukan untuk meningkatkan dan mempengaruhi kesadaran, perilaku pegawai, dan sikap, sehingga perilaku pegawai tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan pegawai lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela. Menurut Styawati dkk (2018:407) disiplin adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standar umum yang relevan. Disiplin yang baik mewakili Tingkat tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang untuk meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam mengerjakan pekerjaan, dan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Simamora (2019:339) kinerja adalah kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan pegawai dan mereflesikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Menurut Hasibuan (2016:160) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dierikan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu. Kesimpulan kinerja berdasarkan beberapa pengertian diatas adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh kemampuan dari individu atau kelompok yang dilakukan berdasarkan tanggung jawab, kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu dengan maksimal.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Hipotesis Penelitian

- H1 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.
- H2 : Terdapat pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor.
- H3 : Terdapat pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor

3. METODE

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2021:44) yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih. Tempat penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang terletak di Jl. Prada Samlawi No.02, Rumpin, Kec. Rumpin, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16350. Populasi yang dimaksud disini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor sebanyak 50 orang. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sampel jenuh yaitu seluruh pegawai pada Kantor Kecamatan Rumpin Kabupaten Bogor yang berjumlah 50 pegawai.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda Variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.093	2.488		3.252	.002
	Pelatihan	.387	.108	.453	3.597	.001
	Disiplin Kerja	.410	.110	.469	3.726	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27,2024

Berdasarkan hasil analisis perhitungan regresi pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 8,093 + 0,387X_1 + 0,410X_2$. Dari persamaan regresi diatas, pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan:

- Nilai konstanta 8,093 diartikan bahwa jika variable pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak dipertimbangkan maka kinerja pegawai (Y) hanya akan bernilai sebesar 8,093 point.
- Nilai pelatihan (X₁) 0,387 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variable disiplin kerja (X₂), pelatihan meningkat 1 unit, maka kinerja pegawai berkurang 0,387 point.
- Nilai disiplin kerja (X₂) 0,410 diartikan apabila konstanta tetap dan tidak ada perubahan pada variabel pelatihan (X₁), maka setiap perubahan 1 (satu) unit pada variabel disiplin kerja (X₂) akan mengakibatkan terjadinya perubahan pada kinerja pegawai (Y) 0,410 point.

Analisis Koefisiensi Kolerasi (r)

Menurut Ghozali (2018:54) pengujian koefisien kolerasi adalah uji untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua variable bila kedua variable berbentuk interval atau ratio. Arah dinyatakan dalam bentuk positif ataupun negative, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien kolerasi hasil pengolahan berikut ini:

Table 2. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Pelatihan	Kinerja Pegawai
Pelatihan	Pearson Correlation	1	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.846**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian table diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,846 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya vaariabel pelatihan (X₁) dan variabel kinerja pegawai (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat.

Table 3. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Correlations			
		Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.849**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,849 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,000 artinya variabel disiplin kerja (X₂) dan kinerja pegawai (Y) memiliki Tingkat hubungan yang sangat kuat.

Table 4. Hasil Pengujian Koefisien Kolerasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.884 ^a	.781	.772	3.081	.781	83.753	2	47	.000

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

Sumber: Data diolah SPSS Versi 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien kolerasi sebesar 0,884 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,800-1,1000 artinya variabel pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai (Y).

Analisis Koefisiensi Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui presentase kekuatan pengaruh antara variable independent terhadap variable dependen baik secara parsial maupun simultan, dalam penelitian ini adalah variable pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y). berikut ini hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah dengan program SPSS Versi 27, sebagai berikut:

Table 5. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.710	3.470

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,710 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar (100-71,0%) = 29% dipengaruhi faktor lain

Table 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 ^a	.721	.715	3.443

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi 0,715 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 71,5% sedangkan sisanya sebesar (100-71,5%) = 28,5% dipengaruhi faktor lain.

Table 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.884 ^a	.781	.772	3.081

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

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,772 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 77,2% sedangkan sisanya sebesar $(100-77,2\%) = 22,8\%$ dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan peneliti.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Table 9 Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.044	2.657		4.157	.000
	Pelatihan	.723	.066	.846	11.006	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27,2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,006 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Table 10. Hasil Uji Hipotesis (Uji T) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	10.226	2.701		3.786	.000
	Disiplin Kerja	.742	.067	.849	11.126	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(11,126 > 2,010)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Table 11. Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1590.350	2	795.175	83.753	.000 ^b
	Residual	446.230	47	9.494		
	Total	2036.580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber: Data diolah SPSS 27, 2024

Berdasarkan pada hasil pengujian pada table diatas diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(83,753 > 3,200)$. Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. Dengan demikian

maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Pembahasan Penelitian

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis, menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara pelatihan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 11,044 + 0,723X_1$, nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,846 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,716 atau sebesar 71,6% sedangkan sisanya sebesar 28,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,006 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai diperkuat Kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Leonardo Agusta dan Eddy Madiono Susanto (2018) mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya. Dimana dari penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). hal ini dapat dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi linier $Y = 10,226 + 0,742X_2$, nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,846 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,721 atau sebesar 72,1% sedangkan sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,126 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja diperkuat Kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tommy Hartono, Mauli Siagian (2020) dengan judul pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT BPR Sejahtera Batam. Dimana hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

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

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja pegawai (Y). hal ini dibuktikan dengan diperolehnya nilai persamaan regresi $Y = 8,093 + 0,387X_1 + 0,410X_2$, nilai koefisien kolerasi diperoleh sebesar 0,884 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,781 atau sebesar 78,1% sedangkan sisanya sebesar 21,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau ($83,753 > 3,200$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperkuat Kembali dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budhi Prabowo dan Elizabeth Tika Kristina Hartuti (2023) dengan judul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persona Prima Utama. Dimana hasil penelitiannya menghasilkan kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Persona Prima Utama.

5. PENUTUP

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

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 11,044 + 0,723$, nilai kolerasi diperoleh sebesar 0,846 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 71,6%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($11,006 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,226 + 0,742$, nilai kolerasi diperoleh sebesar 0,846 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 72,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($11,126 > 2,010$). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_2 diterima artinya terdapat pengaruh

yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,093 + 0,387X_1 + 0,410X_2$. Nilai kolerasi diperoleh sebesar 0,884 artinya kedua variabel mempunyai Tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 78,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(83,753 > 3,200)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau: Zanafa Publishing.
- Aprianti, V., & Solihin, D. (2023). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gelatik Supra Tangerang Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan dan Sumber Daya Manusia*, 3(1), 91-102.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dewi, Desilia Purnama., & Harjoyo. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Pamulang: Unpam Press.
- Ghozali, I. (2029). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Handoko, T. Hani. (2021). *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- Hardani. Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M.S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indriyani, W., & Solihin, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada Prima Freshmart Cabang Tangerang Kota. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(4), 531-541.
- Lijan Poltak Sinambela. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Dandung: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta: PT Salemba Empat.
- Priansa, Donni Juni. 2020. *Manajemen Pelayanan Prima*. Bandung: ALFABETA, cv.
- Qurbani, D., & Solihin, D. (2021). Peningkatan komitmen organisasi melalui penguatan efikasi diri dan kualitas kehidupan kerja. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 8(2), 223-232.
- Robbins, S.P & Coulter. M. (2016). *Manajemen*, (Jiid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran & Devril Bardani P). Jakarta: Erlangga.
- Sarinah & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Simamora, Henry (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. (2017). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara
- Subarto, S., Solihin, D., & Qurbani, D. (2021). Determinants of job satisfaction and its implications for the lecturers performance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 9(2), 163-178.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penilaian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Berbasis Manusia*. Jakarta: Kencana.