

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT KERETA API INDONESIA DI JAKARTA PUSAT

My Aprilia Edy Setiowati¹, Sirajuddin²

¹Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹myaprilial6@gmail.com

²Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen01697@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of training and work discipline simultaneously on the performance of employees of PT Kereta Api Indonesia in Central Jakarta. The method used in this research is a quantitative method. The population in this study were all employees of 87 respondents. The sampling technique in this study uses a saturated sampling technique or where all members of the population are sampled. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficient analysis, coefficient of determination analysis and hypothesis t test and hypothesis f test. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 12.752 + 0.793 X_1$ has a very strong level of influence on the employee performance variable (Y) with a coefficient of determination of 87.6% and the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(6.065 > 1.988)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 23.646 + 0.892 X_2$ has a strong level of influence on the employee performance variable (Y) with a coefficient of determination of 28% and hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(3.354 > 1.988)$. Training and work discipline have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 8.795 + 0.758 X_1 + 0.136 X_2$. The correlation coefficient value obtained was 0.939, meaning that the training variable (X1) with the work discipline variable (X2) had a very strong level of influence on the employee performance variable (Y) with a simultaneous coefficient of determination or influence of 88.1% while the remainder was 11.9% influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated f value $> f_{table}$ or $(312.115 > 2.71)$, this was also strengthened by a significance probability of $0.001 < 0.05$. Thus H_0 is rejected and H_3 is accepted. This means that there is a significant influence between training and work disciplines simultaneously on the performance of PT Kereta Api Indonesia employees in Central Jakarta.

Keywords: Training; Work Discipline; Employee performance

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini semua pegawai sebanyak 87 responden. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh atau dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji t hipotesis dan uji f hipotesis. Hasil penelitian ini adalah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 12,752 + 0,793 X_1$ artinya jika variabel pelatihan (X1) tidak ada maka

terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 12,752 point, nilai koefisien korelasi sebesar 0,936 artinya variabel pelatihan (X1) memiliki tingkat pengaruh sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 87,6% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,065 > 1,988)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 23,646 + 0,892 X_2$ artinya jika variabel disiplin kerja (X2) tidak ada, maka terdapat nilai kinerja pegawai (Y) sebesar 23,646 point, nilai koefisien korelasi sebesar 0,529 artinya variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh yang kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien determinasi sebesar 28% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(3,354 > 1,988)$. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 8,795 + 0,758 X_1 + 0,136 X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,939 artinya variabel pelatihan (X1) dengan variabel disiplin kerja (X2) memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat terhadap variabel kinerja pegawai (Y) dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 88,1 % sedangkan sisanya sebesar 11,9 % dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $(312,115 > 2,71)$, hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi $0,001 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT.Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat.

Kata kunci : Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Pelatihan merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan jika ingin bertahan dalam persaingan bisnis dewasa ini. Banyak perusahaan yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para pegawai tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Kemampuan Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya lebih efektif dan efisien. Program pelatihan adalah serangkaian program yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam hubungan dalam pekerjaannya. Efektivitas program pelatihan adalah suatu istilah untuk memastikan apakah program pelatihan dijalankan dengan efektif dalam mencapai sasaran ditentukan kemampuan serta kesiapan pegawai dalam melaksanakan segala bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapinya. Untuk itu suatu perusahaan sebaiknya melakukan evaluasi secara terus menerus terhadap kebutuhan diselenggarakannya program pelatihan tertentu bagi pegawai dalam lingkungan kerjanya.

Pelatihan Kerja Awak Sarana Perkeretaapian (ASP) PT Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat

Tahun	Jumlah Pegawai	Jenis Pelatihan Dasar (O.62) dan (O.64)		
		Uji Wawancara oprasi dan sarana	Uji Tunjuk Sebut dan simulator	Uji Teori
2020	87	73	71	64
2021	87	70	67	60
2022	87	80	78	86

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Crew Kereta Api Manggarai

Berdasarkan tabel Jenis pelatihan dasar Penyegaran Pemegangan Keterangan Kecakapan Asisten Masinis (O.62) dan keterangan Kecakapan Masinis (O.64), yang terdiri dari Uji Wawancara Oprasi dan Sarana, Uji Tunjuk Sebut dan Simulator, Uji Teori. Didapat informasi mengenai jumlah pegawai pada PT kereta Api Indonesia yang telah mengikuti pelatihan yang diadakan pada tahun 2020 hingga 2022.

Begitu juga dengan disiplin kerja, tinggi ataupun rendahnya disiplin pegawai pada suatu perusahaan tentunya juga berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwasanya kedisiplinan termasuk ke dalam fungsi operatif MSDM yang paling penting sebab semakin baik kedisiplinan pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang bisa diraihinya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi badan usaha ataupun instansi guna melakukan pencapaian terhadap hasil yang optimal.

Disiplin kerja yang sering terjadi diantaranya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran Standar Operasional Prosedur (SOP) baik pelanggaran ringan atau pelanggaran berat. Berikut adalah tabel mengenai pelanggaran pegawai yang terjadi di PT Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat.

Disiplin Kerja Data pelanggaran Awak Sarana Perkeretaapian (ASP)
 PT Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat

Tahun	Jumlah Pegawai	Pelanggaran Ringan		Pelanggaran Berat		Total
		Kehadiran	Sikap	Sinyal	Batas Berhenti KA	
2020	87	86	72	5	4	167
2021	87	80	36	3	3	122
2022	87	38	25	1	2	66

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Crew Kereta Api Manggarai

Berdasarkan data pada tabel pelanggaran ringan merupakan pelanggaran terbanyak yang dilakukan oleh pegawai, yaitu 86 pelanggaran kehadiran dan 72 pelanggaran sikap di tahun 2020 dan semakin menurun di tahun 2021 mencapai 80 pelanggaran kehadiran dan 36 pelanggaran sikap, serta ditahun 2022 berangsur turun mencapai 38 pelanggaran kehadiran dan 25 pelanggaran sikap. Sedangkan untuk pelanggaran berat pertahunnya masih terjadi peningkatan di tahun 2020 sampai dengan 2021. Hal ini disebabkan karena kurangnya kesadaran pegawai terhadap disiplin kerja dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, dimana Pelatihan dan disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap pencapaian suatu perusahaan, pencapaian kinerja dalam perusahaan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Berikut fenomena yang terdapat di PT KAI Indonesia di Jakarta pusat terjadi fluktuasi tingkat kinerja pegawai pada tahun 2020-2021. Dilihat dari data kinerja pegawai awak sarana perkeretaapian (ASP) dibawah ini:

Kinerja Pegawai Crew Manggarai PT Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat

No	Indikator Kinerja	Target	Presentase	2020	2021	2022
				Realisasi	Realisasi	Realisasi
1.	Hasil Kerja		16,67%	13,65%	14,25%	15,25%
2.	Pengetahuan Pekerjaan		16,67%	15,55%	15,78%	16,20%
3.	Inisiatif		16,67%	15,35%	15,65%	15,95%
4.	Kecekatan Mental	100 %	16,67%	14,20%	15,37%	16,21%
5.	Sikap		16,67%	12,75%	13,25%	15,74%
6.	Disiplin Waktu Absensi		16,67%	11,80%	12,65%	15,25%
Total				83,30%	86,96%	94,61%

Sumber: Unit Pelaksana Teknis Crew Kereta Api Manggarai
 Sumber : Sutrisno (2017:152)

Berdasarkan data pada tabel PT Kereta Api Indonesia Jakarta Pusat menetapkan target standar 100% kinerja pegawai setiap tahunnya. Pada tahun 2020 persentase kinerja pegawai di angka 83,30% dan secara terus menerus mengalami peningkatan di tahun 2021 di angka 86,95%. Kemudian mengalami kenaikan di tahun 2022 kinerja pegawai di angka 94,61 % Dapat diambil kesimpulan bahwa terjadi fenomena penurunan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh banyak faktor Misalnya pelatihan dan disiplin kerja dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi dengan metode wawancara di PT Kereta Api Indonesia, penulis memperoleh fenomena bahwa diduga terjadi penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh penurunan kualitas pelatihan dan disiplin kerja, yang dimana pegawai harus mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ditetapkan oleh perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai akan memberikan kesuksesan dan kemajuan bagi perusahaan dalam jangka panjang sehingga perusahaan dapat mempertahankan pelayanan dan keselamatan yang lebih baik. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai merupakan kewajiban perusahaan untuk mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan dimana tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Penelitian yang terkait Lidya Pricilla Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang, Vol 7, No. 2, Desember 2019 Pengaruh dan Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Oprasi 1 Jakarta. Metode Kuantitatif. Pelatihan, Disiplin Kerja dan

Budaya Organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.

Denok Sunarsi Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang, Vol.6, No. 1 Januari 2018 Pengaruh Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan Terhadap Produktivitas kerja karyawan. Metode Kuantitatif. variabel Rekrutmen, Seleksi dan Pelatihan memiliki pengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Marcolade.

Dewi Sartika Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang, Vol 6, No.4 (2018) Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RS Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. Metode Kuantitatif. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Nurdinni Tilova. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang, Vol 9, No. 2 (2021) Meninjau Kinerja Karywan PT SmartFren Telecom TBK Melalui Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Metode Kuantitatif. Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan PT SmartFren Telecom TBK.

M.Faqih Maulana, Demak Claudia Yosephine Simanjuntak, Robin. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang Vol, 8 No.2 (2020) Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama. Metode Kuantitatif. Pengaruh Disiplin Kerja, Insentif, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Ganda Saribu Utama.

Dede Andi, Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Univeristas Pamulang Vol,7 No.1 Juni (2019) Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta dampaknya terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources TBK Jakarta Selatan. Metode Kuantitatif. Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT Atlas Resources TBK Jakarta Selatan.

3. METODE PENELITIAN

Uji instrument dilakukan yaitu untuk mengukur nilai variabel yang akan diteliti secara tepat. Menurut sugiono (2017:222) menyatakan bahwa, dalam penelitian kuantitatif, kualitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara – cara yang digunakan untuk mengumpulkan data.

a. Uji Validitas

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Ghazali (2017:52) berpendapat “suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Untuk melakukan uji validitas dilihat dari tabel Item-Total Statistics. Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r hitung $> r$ tabel atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath } \alpha > \text{ standar kritis } \alpha$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2017: 356)

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Kriteria atau syarat keputusan suatu instrumen dikatakan valid dan tidaknya menurut Sugiyono (2017:173) yaitu dengan membandingkan antara r hitung dengan r tabel dengan ketentuan:

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka instrument valid,
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden

untuk memilih jawaban tertentu. Rumus yang digunakan pada penelitian ini reliabilitas dicari dengan menggunakan rumus alpha atau cronbach's alpha (α) dikarenakan instrumen pertanyaan kuesioner yang dipakai merupakan rentangan antara beberapa nilai dalam hal ini menggunakan skala rating 1 sampai dengan 5. Menurut Suharsimi Arikunto (2015:223) cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, Kriteria yang digunakan apabila suatu alat ukur memberikan hasil yang stabil, maka disebut alat ukur itu handal. Pengukuran dilakukan sekali dan reliabilitas dengan uji statistik. Dalam penelitian ini pengukuran yang dipakai dengan membandingkan nilai Cronbach's Alpha dengan 0,60, dimana menurut Ghozali (2017:238) dapat berpedoman sebagai berikut:

- 1) Jika Nilai Cronbach's Alpha > 0,60, maka instrumen reliabel.
- 2) Jika Nilai Cronbach's Alpha < 0,60, maka instrumen tidak reliabel.

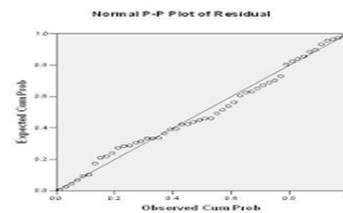
c. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependen, variabel independen, atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Lebih lanjut Ghozali (2017:161) menjelaskan bahwa uji normalitas dapat berpedoman pada uji Kolmogorov Smirnov dengan ketentuan:

- 1) Jika nilai signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji normalitas juga dapat dideteksi dengan melihat penyebaran pada (titik) pada sumbu diagonal pada grafik. Adapun menurut Ghozali (2017:164) dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.



Gambar 3. 1 Uji normalitas dengan distribusi normal

d. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini bertujuan menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Menurut Singgih Santoso (2015:234) “jika terbukti ada multikolinieritas, sebaiknya salah satu dari variabel independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali”. Adapun untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dapat dilihat dari tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan rumus sebagai berikut:

$$VIF = \frac{1}{1 - R_1^2}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Gozali, 2014:43)

Dalam penelitian ini ketentuan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan lawannya, variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakala yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{Tolerance}$). Model Regresi yang baik adalah yang tidak terjadi

multikolinieritas. Dalam pengujian, digunakan software SPSS versi 26. Untuk mendeteksi hal tersebut pedomannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai nilai tolerance lebih > dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) < dari 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai nilai tolerance lebih < dari 0.1 dan nilai variance inflation factor (VIF) > dari 10, maka terjadi multikolinieritas.

e. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:139) “uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan lain”. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji Glejser. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Ln = (\varepsilon_i^2) = \beta_0 + LnX_i + \mu_i$$

Sumber: Ghozali (2017:125-126)

Menurut Ghozali (2017:142), ketentuan dalam uji Glejser dapat melihat hasil uji nilai residual absolut diregresi dengan variabel independen. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Adapun ketentuan terjadi atau tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika variabel independen signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka terjadi gangguan heteroskedastisitas.
- 2) Jika variabel independen tidak signifikan secara statistik memiliki nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas

f. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi, yaitu adanya korelasi antar anggota sampel. Menurut Ghozali (2017:110) berpendapat bahwa “uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1”. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang

dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu dengan uji Durbin-Watson (DW test) dengan rumus:

$$d = \frac{\sum_t^n = 2(e_t = e_t - 1)^2}{\sum_t^n = 1e^2t}$$

Sumber: Singgih Santoso (2015:234)

Menurut Algifari (2014:88) “Konsekuensi dari adanya autokorelasi dalam suatu model regresi adalah varian sampel tidak dapat menjelaskan varian populasinya”. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Selanjutnya untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi dilakukan uji Durbin-Watson dengan ketentuan:

Pedoman Uji Autokorelasi Dengan Darbin-Watson (DW test)	
Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2014:88).

g. Analisis Regresi Linier Sederhana

Menurut Sugiyono (2018:277) berpendapat bahwa, regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung, adapun untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independennya serta menganalisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Persamaan umum regresi linier sederhana menurut sugiyono (2012:261) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Sumber: Sugiyono (2017:192)

h. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan . Analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya lebih dari dua

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sumber: Sugiyono (2017:192)

i. Analisis Koefisien Korelasi (R)

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk untuk mengetahui tingkat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Menurut Sugiyono (2017:274) persamaan correlation pearson dinyatakan dalam rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber : Sugiyono (2017:183)

Dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai $r > 0$, maka hubungan antara X dan Y merupakan hubungan yang positif yaitu semakin besar nilai variabel X (bebas), maka semakin besar pula pengaruh terhadap nilai variabel Y (terikat), atau sebaliknya semakin kecil variabel X (bebas), maka semakin kecil pula variabel Y (terikat).
- 2) Apabila nilai $r < 0$, maka hubungan antar X dan Y merupakan hubungan negatif, yaitu semakin kecil variabel X (bebas), maka semakin besar nilai variabel Y (terikat), atau semakin besar nilai variabel X (bebas) maka semakin besar pula nilai variabel Y (terikat).
- 3) Apabila nilai $r = 0$, maka antara variabel X dan Y tidak ada hubungan sama sekali. Variabel X tidak ada kontribusi sama sekali terhadap variabel Y.
- 4) Apabila $r = 1$ berarti terdapat hubungan positif yang sempurna antara variabel X dan Y.
- 5) Apabila nilai $r = -1$, maka telah terjadi hubungan negatif yang sempurna antara variabel X (bebas) dengan variabel Y (terikat). Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 22. Lebih lanjut menurut Sugiyono (2017:18) untuk menginter pretasikan hasil koefisien

korelasi dapat berpedoman pada tabel sebagai berikut:

Pedoman Interpretasi koefisien korelasi

Interval Nilai Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
0,00– 0,199	Sangat Rendah
0,20– 0,399	Rendah
0,40– 0,599	Sedang
0,60– 0,799	Kuat
0,80– 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:184)

j. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Supangat (2015:350) menyatakan bahwa, koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen. Koefisien Determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat (dependen). Pada model regresi linear berganda ini akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel independen terhadap variabel dependen dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya. Jika koefisien determinasi (R²) yang diperoleh mendekati 1 maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut dalam menerangkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika (R²) semakin mendekati 0 maka akan semakin lemah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun rumus yang digunakan dalam koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2017:184)

k. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2017:184) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1 - r_1^2)}}$$

Taraf signifikansi yang digunakan $\alpha = 0,05$ artinya kemungkinan hasil penarikan kesimpulan mempunyai probabilitas 95% atau toleransi kesalahan 5%. Dalam pengujian ini, digunakan software SPSS versi 26. Kriteria hipotesis diterima atau ditolak yaitu dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai t hitung > t tabel, maka H0 ditolak dan Ha diterima.
- 2) Jika nilai t hitung < t tabel, maka H0 diterima dan Ha ditolak.

Kriteria dikatakan signifikan jika nilai t hitung > t tabel atau probability signifikansi < 0,05.

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan menurut Sugiyono (2017:252) “Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen”. Untuk mencari nilai F hitung digunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1 - r^2) / (n - k - 1)}$$

Sumber: Sugiyono (2017:252)

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan terhadap hasil penelitian dan pengujian yang diperoleh disajikan dalam bentuk uraian teoritik, baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Hasil percobaan sebaiknya ditampilkan dalam berupa grafik ataupun tabel.

a. Uji Validitas

Uji Validitas Pelatihan (X1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	310	0.211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	593	0.211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	899	0.211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	822	0.211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	609	0.211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	597	0.211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	841	0.211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	531	0.211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	933	0.211	Valid
10	Butir Pernyataan 10	838	0.211	Valid
11	Butir Pernyataan 11	697	0.211	Valid
12	Butir Pernyataan 12	565	0.211	Valid
13	Butir Pernyataan 13	643	0.211	Valid
14	Butir Pernyataan 14	678	0.211	Valid
15	Butir Pernyataan 15	657	0.211	Valid

Sumber : Data primer Diolah 2023

Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	674	0.211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	426	0.211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	641	0.211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	630	0.211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	548	0.211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	689	0.211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	626	0.211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	420	0.211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	537	0.211	Valid
10	Butir Pernyataan 10	523	0.211	Valid
11	Butir Pernyataan 11	248	0.211	Valid

Sumber : Data primer Diolah 2023

Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	731	0.211	Valid
2	Butir Pernyataan 2	676	0.211	Valid
3	Butir Pernyataan 3	705	0.211	Valid
4	Butir Pernyataan 4	792	0.211	Valid
5	Butir Pernyataan 5	754	0.211	Valid
6	Butir Pernyataan 6	630	0.211	Valid
7	Butir Pernyataan 7	753	0.211	Valid
8	Butir Pernyataan 8	694	0.211	Valid
9	Butir Pernyataan 9	828	0.211	Valid
10	Butir Pernyataan 10	669	0.211	Valid
11	Butir Pernyataan 11	292	0.211	Valid
12	Butir Pernyataan 12	523	0.211	Valid
13	Butir Pernyataan 13	795	0.211	Valid
14	Butir Pernyataan 14	705	0.211	Valid
15	Butir Pernyataan 15	510	0.211	Valid

Sumber : Data primer Diolah 2023

pernyataan variabel Pelatihan (X1) variabel Disiplin Kerja (X2) variabel Kinerja Pegawai (Y) semua butir pernyataan valid dimana semua item pernyataan memiliki nilai corrected item total corrected item lebih besar dari 0,211

b. Uji Reliabilitas

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Pelatihan

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	N of Items	
.916	15	

rcronbach variabel Pelatihan dapat dilihat bernilai 0.916, sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rcronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha, maka kuesioner variabel Pelatihan dinyatakan reliabel atau sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,745	11

rchronbach variabel Disiplin Kerja dapat dilihat bernilai 0.745, sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rchronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha, maka kuesioner variabel Disiplin Kerja dinyatakan reliabel atau sesuai dengan indikator yang ditetapkan

c. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Pengujian Perhitungan Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,902	15

rchronbach variabel Kinerja Pegawai dapat dilihat bernilai 0.902, sedangkan Standard Cronbach Alpha 0,60. Dengan demikian rchronbach positif dan lebih besar dari Cronbach Alpha, maka kuesioner variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel atau sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Dengan demikian dapat disimpulkan setiap butir kuesioner indikator variabel X1, X2, dan Y dinyatakan reliabel atau benar sesuai dengan indikator yang ditetapkan.

Hasil Uji Reliabilitas Data

No.	Variabel	r _{hitung}	r _{tabel}	Kesimpulan
1	Pelatihan	0.916	0.211	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0.745	0.211	Reliabel
3	Kinerja Pegawai	0.902	0.211	Reliabel

d. Uji Normalitas

Berdasarkan tabel bahwa nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,090 atau senilai lebih besar dari 0,5 maka dapat disimpulkan bahwa data pada penilaian ini berdistribusi normal. Hal ini menunjukkan Ha ditolak dan Ho diterima, yang berarti data berdistribusi normal

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		87
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,26380053
Most Extreme Differences	Absolute	,088
	Positive	,063
	Negative	-,088
Test Statistic		,088
Asymp. Sig. (2-tailed)		,090 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

e. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Dengan Kinerja Pegawai Sebagai Variabel

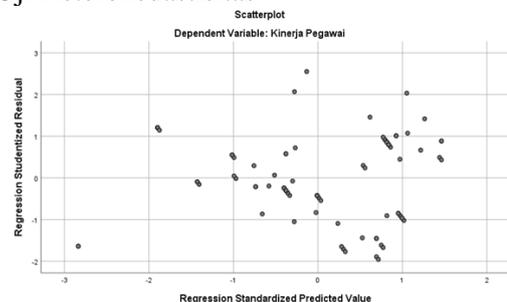
Model	Coefficients ^a	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	,750	1,334
	Disiplin Kerja	,750	1,334

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : data primer diolah 2023

Pada tabel diatas, memperlihatkan bahwa nilai Variance Inflation Faktor (VIF) untuk variabel Pelatihan (X1) diperoleh 1,334 dan Disiplin Kerja (X2) 1,334 dimana masing-masing nilai tolerance variabel bebas kurang dari 1 dan nilai VIF kurang dari 10, dengan demikian model regresi tidak terjadi korelasi antar variabel independent didalam persamaan itu sendiri atau tidak ada multikolinearitas

f. Uji Heterokedastisitas



Pada gambar diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik pada grafik Scatter plot mempunyai pola penyebaran yang jelas dan titik-titik tersebut menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

g. Uji Autokorelasi

Dengan Darbin-Watson (DW test)

Kriteria	Keterangan
< 1,000	Ada autokorelasi
1,100 – 1,550	Tanpa kesimpulan
1,550 – 2,460	Tidak ada autokorelasi
2,460 – 2,900	Tanpa kesimpulan
> 2,900	Ada autokorelasi

Sumber: Algifari, (2014:88).

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,939 ^a	,881	,879	2,29059	1,779

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,779 yang berada diantara interval 1,779 – 2,460.

h. Analisis Regresi Linear Sederhana

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	12,752	2,102	6,065	,000
	Pelatihan	,793	,032	24,560	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	23,646	7,050	3,354	,001
	Disiplin Kerja	,892	,155	5,748	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan nilai signifikansi : dari tabel coefficients diperoleh nilai signifikasinya sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

i. Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Pengolahan Regresi Linear Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) serta Kinerja Pegawai (Y)

Model	Coefficients ^a			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1	(Constant)	8,795	2,967	2,964	,004
	Pelatihan	,758	,037	20,639	,000
	Disiplin Kerja	,136	,073	1,864	,066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Nilai konstanta sebesar 8,795 menyatakan bahwa jika nilai variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak ada atau = 0, maka nilai Kinerja Pegawai (Y) adalah 8,795 koefisien korelasi variabel Pelatihan (X1) 0,758, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin variabel Pelatihan, hal itu meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,758 kali. Koefisien korelasi (X2) 0,136, mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 (satu) poin Disiplin kerja, maka hal itu akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,136 kali.

j. Uji Koefisien Korelasi (r)

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Parsial Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Pearson Correlation	Kinerja Pegawai		
	Pelatihan	Disiplin Kerja	Disiplin Kerja
	1,000	,936	,529
	,936	1,000	,500
	,529	,500	1,000
Sig. (1-tailed)			
	Kinerja Pegawai		,000
	Pelatihan		,000
	Disiplin Kerja		,000
N	Kinerja Pegawai	87	87
	Pelatihan	87	87
	Disiplin Kerja	87	87

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Nilai koefisien variabel Pelatihan (X1) sebesar 0,936 atau 93,6% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh sangat kuat yaitu sebesar 93,6% sisa nya 6,4% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.
- 2) Nilai koefisien Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,529 atau 52,9 % maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh kuat yaitu sebesar 52,9% sisa nya 47,1 dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Sig. F Change
					F	df1	df2	
1	,939 ^a	,881	2,29059	,881	312,115	2	84	,000

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

Dari tabel diatas, diperoleh nilai koefisien sebesar 0,939 atau 93,9% maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh Sangat Kuat yaitu sebesar 93,9 sisanya 6,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

k. Uji Koefisien Determinasi (R Square)

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,875	2,32369

a. Predictors: (Constant), Pelatihan

Berdasarkan pada hasil pengujian tabel diatas, diperoleh nilai R square (koefisien determinasi) sebesar 0,876 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) berpengaruh terhadap variabel Kinerja pegawai (Y) sebesar 87,6%

sedangkan sisanya sebesar 12,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Parsial Antara Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,529 ^a	,280	,271	5,61066

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai R square sebesar 0,280 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 28% sedangkan sisanya sebesar 72% dipengaruhi faktor lain.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,939 ^a	,881	,879	2,29059

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas, diperoleh nilai Rsquare sebesar 0,881 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja Pegawai (Y) sebesar 88,1 % sedangkan sisanya sebesar 11,9 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dilakukan penelitian

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

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)	12,752	2,102		6,065	,000
	Pelatihan	,793	,032	,936	24,560	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,065 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05. Atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H1 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat

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)	23,646	7,050		3,354	,001
	Disiplin Kerja	,892	,155	,529	5,748	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,354 > 1,988) hal tersebut juga diperkuat

dengan nilai ρ value < Sig.0,05. Atau (0,001 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H2 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat

m. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Antara Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3275,222	2	1637,611	312,115	,000 ^b
	Residual	440,732	84	5,247		
	Total	3715,954	86			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel diatas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (312,115 > 2,71), hal ini juga diperkuat dengan nilai ρ value < Sig.0,05. Atau (0,000 < 0,05). Dengan demikian maka H0 ditolak H3 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antarapelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Kereta Api Indonesia di Jakarta Pusat

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Kerta Api Indonesia di Jakarta Pusat yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut :

- Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 12,752 + 0,793 X1$. Hal ini dibuktikan dengan Thitung > Ttabel atau (24,560 > 2,282), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 < 0,05). Maka Ho ditolak yang berarti variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear sederhana $Y = 23,646 + 0,892 X2$ Hal ini dibuktikan dengan Thitung > Ttabel atau (5,748 > 2,282) hal tersebut diperkuat juga dengan nilai ρ value < Sig 0,05 atau (0,000 <

- 0,05). Maka H_0 ditolak yang berarti variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Kinerja Pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linear berganda $Y = 8,795 + 0,758 X_1 + 0,136 X_2$, dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($312,115 > 2,71$), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikan ($0,000 < 0,05$) dengan demikian H_0 ditolak H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Ading Sunarto, Nasiroh (2021). Kinerja Pegawai Berbasis Pelatihan Dan Disiplin Kerja Pada Pt Usaha Gedung Mandiri Di Jakarta. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.9.No.2 Aksara. Andi Offset.
- [2] Dede Andi (2019) Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Pt Atlasresources Tbk Jakarta Selatan. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.7.No.1.
- [3] Denok Sunnarsi (2018). Pengaruh Rekrutmen, Seleksi Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Mercolade Tangerang. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.6, No.1.
- [4] Dewi Sartika (2018) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Bhineka Bakti Husada Tangerang Selatan. Kreatif Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Vol.6, No.4.
- [5] Edy Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana
- [6] Fachri, M., & Akbar, I. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Housekeeping Pt. Usaha Gedung Mandiri Jakarta Pusat. Journal Of Research And Publication Innovation, 1(3), 914-925.
- [7] Ghozali, I. (2013). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss.
- [8] Handoko. (2014). Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bpfe.
- [9] Hartatik, Puji Indah. (2014). Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya
- [10] Hasibuan. (2019). Sumber Daya Manusia. Bandung : Remaja Rosdakarya. Hasibuan. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara Hamali, Arif Yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal:
- [11] Kasmir, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik), Cetakan 2 (Edisi I). Jakarta : Raja Grafindo Persada