

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TRANSPORTASI DAN PENGAMANAN PADA BADAN PEMERIKSA KEUANGAN JAKARTA PUSAT

Tia Tri Astuti Nurbayani¹, Syawaludin²

¹Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ¹tianurbayani877@gmail.com

²Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan
e-mail: ²dosen02298@unpam.ac.id

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of training and work discipline on the performance of Transportation and Security employees at the Central Jakarta Supreme Audit Agency. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and a sample of 54 respondents was obtained. Data analysis uses validity tests, reliability tests, classical assumption tests, regression analysis, correlation coefficients, coefficients of determination and hypothesis testing. The results of this research are that training has a significant effect on employee performance with a regression equation value of $Y = 16,826 + 0.571 X_1$. The value of determination or contribution of influence is 0.675 or 67.5% while the remaining 32.5% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated t value $> t$ table or $(6.593 > 2.007)$. Work discipline has a significant effect on employee performance by obtaining a regression equation value of $Y = 6.455 + 0.796 X_2$ or the contribution of influence is 67.7% or 32.3% while the remaining 61.5% is influenced by other factors. The hypothesis test shows that the calculated t value is $> t$ table or $(2.993 > 2.007)$. on employee performance with the regression equation $Y = 13.277 + 0.332X_1 + 0.341X_2$. The correlation coefficient value or level of relationship between the independent variable and the dependent variable is 0.799, meaning it has a strong relationship. while the remaining 46.3% was influenced by other factors. Hypothesis testing obtained a calculated F value $> F$ table or $(29.544 > 2.790)$.

Keywords: Training, Work Discipline; Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Transportasi dan Pengamanan Pada Badan Pemeriksa Keuangan Jakarta Pusat . Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 54 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai persamaan regresi $Y = 16.826 + 0,571 X_1$, nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,675 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,675 atau sebesar 67,5 % sedangkan sisanya sebesar 32,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau $(6,593 > 2,007)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 6,455 + 0,796 X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 67,7 % atau sebesar 32,3% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh

nilai t hitung $>$ t tabel atau ($2,993 > 2,007$). Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 13,277 + 0,332X_1 + 0,341X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar $0,799$ artinya memiliki hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar $53,7\%$ sedangkan sisanya sebesar $46,3\%$ dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($29,544 > 2,790$).

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

1. PENDAHULUAN

Kantor Badan Pemeriksa Keuangan merupakan instansi milik pemerintah atau lembaga negara dalam sistem ketatanegaraan Indonesia yang memiliki wewenang memeriksa pengelolaan dan tanggung jawab keuangan negara. Menurut UUD 1945, Badan Pemeriksaan Keuangan merupakan lembaga yang bebas dan mandiri. Anggota Badan Pemeriksaan Keuangan dipilih oleh Dewan Perwakilan Rakyat dengan memperhatikan pertimbangan Dewan Perwakilan Daerah, dan diresmikan oleh Presiden. Anggota Badan Pemeriksa Keuangan sebelum memegang jabatannya wajib mengucapkan sumpah atau janji menurut agamanya yang dipandu oleh ketua Mahkamah Agung. Badan Pemeriksa Keuangan pertama kali dibentuk pada tanggal 22 Mei 1946 di Magelang. Di Yogyakarta, ibukota R.I pada tahun 1947 BPK membuat kantor cabang. Pembentukan kantor cabang ini, diikuti dengan pemindahan sebagian kantor Badan Pemeriksa Keuangan dari Magelang ke Yogyakarta. Sampai saat ini Badan Pemeriksa Keuangan memiliki kantor cabang atau perwakilan di setiap provinsi. Pada tahun 1950 saat ibukota pindah ke Jakarta Kantor Badan Pemeriksaan Keuangan pun berubah menjadi kantor pusat yang berada di Jl. Jendral Gatot Subroto Kav. 31 Jakarta Pusat.

Perusahaan dituntut mampu menciptakan kepercayaan dan mengembangkan potensi pegawai dengan menjunjung tinggi kode etik perusahaan serta meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan.

Pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan 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 pegawai sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama.

Aspek kuantitas atau jumlah pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu juga tidak mampu dicapai dengan baik sehingga tidak mencapai target yang diharapkan, hal ini karena beban kerja yang terlalu banyak, dalam waktu yang sama team monitoring harus mampu mengerjakan beberapa pekerjaan seperti menginfokan problem yang muncul setiap saat pada system, membalas atau merespon komplain baik yang ada pada Whatsapp maupun telpon dari nasabah maupun dari pihak Area mandiri dan harus siap setiap saat saat diperlukannya laporan baik yang berbentuk laporan lisan maupun tertulis terkait problem permasalahannya.

Dalam pelaksanaan tugas juga masih banyak yang menunggu dari atasan dalam menjalankan tugas sehari-harinya padahal pegawai seharusnya memiliki tanggung jawab yang tinggi terkait tugas dan tanggung jawabnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan tertunda.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja Pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan dari tahun 2018 sampai 2022 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Kinerja Pegawai Transportasi dan Pengamanan
Pada Badan Pemeriksa Keuangan Pekerjaan
Tahun 2018-2022

Tahun	Target Perusahaan Sasaran Penilaian Kinerja (SPK)	Realisasi Tercapai	Realisasi tidak tercapai
2018	100%	90,20%	9,80%
2019	100%	87,86%	12,40%
2020	100%	88,80%	11,20%
2021	100%	86,70%	13,30%
2022	100%	85,70%	14,30%

Sumber: Pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan, (2023)

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian target pegawai transportasi dan pengamanan badan pemeriksa keuangan tercapai dan tidak tercapai dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka pencapaian yang fluktuasi. Tahun 2018 total target sebesar 100% namun hanya mampu dicapai $90,20\%$, selanjutnya pada tahun 2019 total target

yang ditetapkan sebesar 100% namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 87,86%. Untuk berikutnya pada tahun 2020 total target yang ditetapkan sebesar 100% namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 88,80%. Untuk berikutnya pada tahun 2021 total target yang ditetapkan sebesar 100% namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 86,70%. Untuk berikutnya pada tahun 2022 total target yang ditetapkan sebesar 100% namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 85,70%.

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

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang disisi lain evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematis, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada, namun adakalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja, data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja pegawai.

Guna menambah kemampuan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, perusahaan perlu memberikan pelatihan pada pegawainya dalam rangka mengoptimalkan pencapaian tujuan perusahaan. Selama ini di perusahaan masih terdapat permasalahan terkait dengan program pelatihan pada pegawai, seperti dalam menyelenggarakan pelatihan materi terkait dengan secara langsung, yang selama ini dinilai masih sering terjadi kesalahan.

Terkait metode pelatihan yang kurang sesuai yang lebih banyak teori dibanding praktek langsung, seharusnya perlu menggunakan metode simulasi sehingga pegawai memperoleh gambaran yang lebih komprehensif yang dapat di praktekkan langsung ke lapangan terkait dengan pelatihan

mampu menghasilkan pemahaman yang di perlukan dalam meningkatkan kinerja pekerja.

Sering pula instruktur yang dipercaya untuk melatih pegawai kurang memiliki kemampuan yang dibutuhkan seperti dalam memberikan pelatihan yang masih kurang relevan dengan bidang pekerjaan pegawai.

Di sisi lain juga terkait dengan peserta pelatihan dimana perusahaan kurang tepat dalam memilih pegawai yang dikirim ke diklat pelatihan karena masih adanya peserta yang dari awal belum pernah mengenal bidang pekerjaannya.

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 dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Pemberian pelatihan tentu diperlukan suatu organisasi/lembaga maupun perusahaan guna menambah pengetahuan, kemampuan (skill) pegawai atau pegawai agar mampu menjalankan tugas dan kewajibannya secara baik sehingga mampu menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi. Pelatihan atau training ini akan bermanfaat sekali bagi perusahaan maupun pegawainya.

Berikut adalah data pelatihan pegawai Transportasi Dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan Di Jakarta Pusat yang diberikan kepada pegawai untuk periode tahun 2018-2022, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Data Pelatihan Pegawai Transportasi Dan Pengamanan
Pada Badan Pemeriksa Keuangan Jakarta Pusat
Periode Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai yang sudah mengikuti pelatihan		Pegawai yang tidak mengikuti pelatihan	
		Pegawai	%	Pegawai	%
2018	54	35	64,9%	19	35,1%
2019	54	32	59,2%	22	40,8%
2020	54	44	81,4%	10	18,6%
2021	54	42	77,7%	12	22,3%
2022	54	40	74,0%	14	26,0%
Rata-rata		4,1	71,4%	15,4	28,6%

Sumber : Data Pegawai Transportasi Dan Pengamanan, (2023)

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan

kemampuan pegawai dari tahun 2018-2022 jumlah peserta atau pegawai yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2018 hanya sebanyak 35 orang atau 64,9% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2019 sebanyak 32 pegawai atau hanya 59,2%. Tahun 2020 sebanyak 44 pegawai atau 81,4%. Pada tahun 2021 sebanyak 42 pegawai atau hanya 77,7 %. Pada tahun 2022 sebanyak 40 pegawai atau hanya 74,0%.

Jika dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 71,4% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 28,6%. Kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan.

Pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (vocational) yang dapat digunakan segera. Hal ini selaras dengan pendapat Mangkunegara (2019:240) yang menyampaikan bahwa “Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas”. Sedangkan menurut Rivai (2019:240) pelatihan “Pelatihan merupakan secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan tugas pekerjaan”.

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

Menegakkan kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan yang harus ditaati pegawai. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga harus memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi menunjukkan kedisiplinan kita dalam bekerja, seperti mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dan menyelesaikannya tepat waktu. Pekerja yang disiplin bukan hanya selalu menerima tugas yang diberikan, menyelesaikan tugas dengan sempurna juga merupakan bentuk tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Perusahaan juga penting mensosialisasikan semua ketentuan dan peraturan perusahaan agar dapat dipahami oleh pegawai dan diawasi, dilakukan kontrol dengan baik sehingga tidak terjadi hambatan yang dapat memperlambat tercapainya tujuan perusahaan. Dengan demikian, pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya pegawai yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga perilaku pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Dari hasil pengumpulan data awal berupa resume pelanggaran pegawai yang dihimpun dari data tahun 2018-2022 sebagai berikut:

Tabel 1.3
Data Absensi Pegawai Transportasi Dan Pengamanan
Badan Pemeriksa Keuangan Di Jakarta Pusat
Tahun 2018-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran			Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Alpa	Pulang Awal		
2018	54	300	5	4	5	14	4,6%
2019	54	300	9	5	7	21	7 %
2020	54	300	5	3	5	13	4,3 %
2021	54	300	1	6	4	11	3,6 %
2022	54	300	3	5	3	11	3,6 %
Rata-rata			4,6	5,4	4,8	14	4,6 %

Sumber : Data Pegawai Transportasi Dan Pengamanan, (2023)

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh pegawai. Tahun 2018

jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 14 kasus pelanggaran atau mencapai 4,6 %. Tahun 2019 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 21 kasus atau mencapai 7%. Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 13 kasus atau mencapai 4,3 %. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 11 kasus atau mencapai 3,6 %.

Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 11 kasus atau mencapai 3,6 %, dengan demikian apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 4,6 %.

Dengan masih adanya perilaku pegawai yang kurang disiplin seperti yang digambarkan di atas, maka pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat pegawainya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan pegawainya. Selain itu, perilaku dan sifat pegawai juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada pegawai. Hal ini selaras dengan pendapat Singodimedjo dalam Sutrisno (2019:86), menyatakan bahwa “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.”.

Perusahaan dituntut mampu menciptakan kepercayaan dan mengembangkan potensi pegawai dengan menjunjung tinggi kode etik perusahaan serta meningkatkan citra dan eksistensi perusahaan.

Pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan 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 pegawai sering menggunakan waktu istirahat yang berlebihan atau istirahat terlalu lama.

Aspek kuantitas atau jumlah pekerjaan yang seharusnya dapat diselesaikan dalam waktu tertentu juga tidak mampu dicapai dengan baik sehingga tidak mencapai target yang diharapkan, hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu banyak, dalam waktu yang sama team monitoring harus mampu mengerjakan beberapa pekerjaan seperti

menginfokan problem yang muncul setiap saat pada system, membalas atau merespon komplainan baik yang ada pada Watsapp maupun telpon dari nasabah maupun dari pihak Area mandiri dan harus siap setiap saat saat diperlukannya laporan baik yang berbentuk laporan lisan maupun tertulis terkait problem permasalahannya.

2. PENELITIAN YANG TERKAIT

Agrasadya dan Indriyani (2020) Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1. ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, determinasi dan uji hipotesis Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 10,910 + 0,759X$, Nilai koefisien determinasi sebesar 48,26%, uji hipotesis diperoleh $Sig\ 0,000 < 0,05$

Ajimat (2020), Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1, ISSN: 2621-797X. Universitas Pamulang. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Divisi Antara PT. Pos Indonesia (Persero) Ciputat. Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $Y = 15,452 + 0,656X$, Nilai korelasi 0,790, koefisien determinasi 43,7%, uji hipotesis diperoleh $Sig\ 0,000 < 0,05$ DE

Safitri - Jurnal Dimensi, 2019 - journal.unrika.ac.id Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai untuk mengetahui bagaimana peningkatan kinerja pegawai setelah melalui kegiatan pelatihan pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil dari penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (Persero) Bandung. Hasil tersebut dibuktikan dengan melalui uji hipotesis (uji t) dimana t-hitung (12,084) > t-tabel (1,987) dengan tingkat signifikan sebesar 0,05. Dapat diartikan bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 62,4%, sedangkan sisanya yaitu 37,6% merupakan pengaruh dari faktor lain yang tidak termasuk kedalam penelitian ini.

Bachtiar Arifudin Husein (2017) Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang, ISSN: 2598-9545 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Cabang

Bintaro Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan persamaan regresi $14,736 + 0,635X$. Kontribusi pengaruh sebesar 78%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (12,329 > 1,984)

Angga Pratama (2020). Jurnal Semarak Vol.3 No.2. ISSN: 2615-6849. Universitas Pamulang. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Wisata Angkasa Permai Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi sebesar 13,8%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (3,054 > 1,671)

Roy Irawan dan Handayani Widya Cipta Vol. II No. 1, Hal.1-7 (2018) AMIK BSI Jakarta dan Akademi Sekretaris dan Manajemen BSI Jakarta Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Relasi Abadi Jakarta Metode kuantitatif, dengan uji hipotesis penelitian ini menggunakan Uji t, Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R²), sedangkan teknik analisa data menggunakan regresi linear sederhana. Hasil penelitian yang penulis dapatkan dari perhitungan uji korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT Relasi Abadi. Artinya bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Relasi Abadi Jakarta.

N. Lilis Suryani (2019) Jurnal Jenius Vol.3 No. 1, ISSN: 2598-9502. Universitas Pamulang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, determinasi dan uji hipotesis Secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 57,7%. Uji hipotesis diperoleh probability sig. 0.000 < 0,05.

Saputri Maharani, Aidil Amin Effendy (2021). Jurnal Perkusi Vol.1 No.1. ISSN: 2776-1568. Universitas Pamulang Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Panarub Industry Bagian Laboratory Tangerang Penelitian kuantitatif dengan uji regresi, koefisien determinasi dan uji hipotesis Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

dengan nilai determinasi sebesar 47% dan uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (36,742 > 2,710). A Nazir - Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan,

Seni, 2019 - jurnalmandiri.com Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Surya Mastika Nusanara Hasil uji korelasi menunjukan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja pegawai (Y). Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja pegawai (Y) pengujian korelasi berganda menunjukan bahwa nilai sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0,002 < 0,05 yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable pelatihan dengan variable kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

a. Uji Instrumen Data

Analisis data ini dilakukan setelah data diperoleh dari sampel melalui instrumen, dan akan digunakan untuk menjawab masalah dalam penelitian atau untuk menguji hipotesis yang diajukan.

1) Uji Validitas

Sugiyono (2019) menyatakan suatu skala atau instrumen pengukuran dapat dikatakan valid apabila alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa saja yang diukur. Jika r-hitung > r-tabel maka instrument dikatakan valid. Jika r-hitung < r-tabel maka instrumen dikatakan tidak valid. Adapun rumus yang digunakan dalam melakukan pengujian ini

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

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Susan Stainback (1998) dalam Sugiyono (2015:267-268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistic (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam objek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan

data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Rumus reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus metode chronbacht alpha

$$rca = \left(\frac{k}{k-1}\right)\left(1 - \frac{\sum S_i}{\sum St}\right)$$

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi dalam penelitian ini memiliki residual yang berdistribusi normal atau tidak. Indikator model regresi yang baik adalah memiliki data terdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi penelitian terdapat korelasi antar variabel independen (bebas).

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:120).

4) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya (Winarno, 2015:5.29).

c. Analisis Regresi Linier

1) Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana adalah regresi linear dimana variabel yang terlibat di dalamnya hanya dua, yaitu variabel terikat Y, dan satu variabel bebas X serta berpangkat satu.

$$Y = a + b.X$$

2) Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2017:275) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor

predictor dinaik turunkan nilainya (dimanipulasi).

$$Y = (a + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \epsilon)$$

d. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2018:286) korelasi parsial digunakan untuk analisis atau pengujian hipotesis apabila peneliti bermaksud untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel independen dengan dependen, dimana salah satu variabel independennya dikendalikan (dibuat tetap). Perhitungan korelasi parsial dapat dilakukan dengan rumus sebagai berikut

$$R_{yx_1.x_2} = \frac{ryx_1 - ryx_2 \cdot rx_1x_2}{\sqrt{1 - r^2_{x_1x_2}} \sqrt{1 - r^2_{yx_2}}}$$

e. Analisis Koefisien Determinasi

Dalam penelitian ini, analisis determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menerangkan variasi variabel dependen. Untuk mengetahui nilai dari koefisien determinasi, maka dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut

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

f. Uji Hipotesis

1) Uji Regresi Parsial (Uji t)

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menjelaskan variasi variabel dependen (Ghozali, 2017:22). Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, berarti variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, berarti variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah model regresi dapat digunakan untuk

memprediksi variabel dependen. Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi (α) sebesar 5 persen atau 0.05. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis akan didasarkan pada nilai probabilitas signifikansi. Jika nilai probabilitas signifikansi < 0.05 , maka hipotesis diterima. Hal ini berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Jika nilai probabilitas signifikansi > 0.05 , maka hipotesis ditolak. Hal ini berarti model regresi tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 4.9
 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₁)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Materi pelatihan yang diadakan, sudah sesuai dengan kebutuhan pegawai	0.401	0.263	Valid
2	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat bagi pegawai	0.543	0.263	Valid
3	Metode pelatihan yang digunakan oleh instruktur sesuai dengan tujuan pelatihan	0.402	0.263	Valid
4	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan	0.579	0.263	Valid
5	Instruktur menguasai materi yang diberikan (Ahli dalam bidangnya)	0.729	0.263	Valid
6	Instruktur dapat menciptakan interaksi yang baik dengan peserta	0.570	0.263	Valid
7	Peserta pelatihan sudah diatur secara adil oleh perusahaan berdasar pada kebutuhan yang ada	0.759	0.263	Valid
8	Pelatihan dilaksanakan sesuai jadwal yang sudah ditetapkan sebelumnya	0.617	0.263	Valid
9	Setiap akhir pelatihan selalu ada evaluasi agar menambah pengetahuan dalam bekerja	0.756	0.263	Valid
10	Pelatihan membuat peserta mampu bekerja sama dengan pegawai lainnya	0.515	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel pelatihan (X₁) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.10
 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Perusahaan membuat aturan waktu jam masuk, jam istirahat dan pulang kerja yang harus ditaati pegawai	0.633	0.263	Valid
2	Perusahaan membuat aturan pengajuan ijin, hak cuti kepada pegawai secara adil.	0.533	0.263	Valid
3	Perusahaan menerapkan kebijakan aturan tanpa memihak pada kelompok tertentu.	0.670	0.263	Valid
4	Perusahaan membuat buku aturan perusahaan yang dibagikan kepada seluruh pegawai	0.680	0.263	Valid
5	Perusahaan memberikan standar operasional kerja yang jelas	0.429	0.263	Valid
6	Perusahaan memberikan seragam dan peralatan kerja sesuai ketentuan yang dibuat	0.441	0.263	Valid
7	Perusahaan mendorong pegawai agar memiliki sikap taat pada aturan norma hukum	0.548	0.263	Valid
8	Perusahaan melakukan penyuluhan pada pegawai agar memiliki sikap moral yang baik	0.521	0.263	Valid
9	Tingkah laku dalam bekerja selalu mendapatkan pengawasan dari perusahaan	0.649	0.263	Valid
10	Perusahaan mendorong antar divisi dalam perusahaan mampu bekerja sama secara baik	0.620	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Tabel 4.11
 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Kuesioner	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan standar yang dibuat perusahaan	0.412	0.263	Valid
2	Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai urutan yang sudah ditentukan	0.577	0.263	Valid
3	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan yang diberikan perusahaan	0.388	0.263	Valid
4	Hasil kinerja pegawai melebihi hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan	0.551	0.263	Valid
5	Pegawai memiliki pengetahuan terkait pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya	0.595	0.263	Valid
6	Pegawai memiliki kemampuan yang baik dalam setiap tahapan pekerjaannya	0.471	0.263	Valid
7	Pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan jobdes nya	0.643	0.263	Valid
8	Pegawai mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.382	0.263	Valid
9	Pegawai bertanggung jawab penuh atas pekerjaan yang diberikan kepada pegawai	0.669	0.263	Valid
10	Pegawai sudah terbiasa dengan tidak memundakan pekerjaannya	0.438	0.263	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, variabel kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai r hitung $> r$ tabel (0.263), dengan demikian maka semua item kuesioner dinyatakan valid. Untuk itu kuesioner yang digunakan layak untuk diolah sebagai data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.12
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Standar Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0.782	0.600	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0.775	0.600	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0.692	0.600	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2023

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

c. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Tabel 4.13
 Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual	
N		54
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54212225
Most Extreme Differences	Absolute	.079
	Positive	.079
	Negative	-.065
Test Statistic		.079
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.
 d. This is a lower bound of the true significance.
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai kepentingan sebesar $0,079 > 0,050$. Oleh karena itu, maka asumsi distribusi persamaan pada uji ini adalah normal.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Multikolinearitas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.277	3.353		3.960	.000		
	Pelatihan	.332	.113	.393	2.931	.005	.506	1.977
	Disiplin kerja	.341	.114	.401	2.993	.004	.506	1.977

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas pada tabel di atas diperoleh nilai tolerance variabel pelatihan sebesar 0,506 dan disiplin kerja sebesar 0,976 nilai tersebut kurang dari 1, dan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) variabel pelatihan sebesar 1,997 dan variabel disiplin kerja sebesar 1,997 nilai tersebut kurang dari 10. Dengan demikian model regresi ini dinyatakan tidak ada gangguan multikolinearitas

3) Uji Autokorelasi

Tabel 4.16
Hasil Uji Autokorelasi Dengan Durbin-Watson
Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.733 ^a	.537	.519	2.591	2.278

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan
 b. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 2,278 yang berada diantara interval 2,460 – 2,900.

4) Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Uji Glejser
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.290	1.959		.659	.513
	Pelatihan	-.063	.066	-.184	-.948	.347
	Disiplin kerja	.085	.067	.246	1.270	.210

a. Dependent Variable: ABRES
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, glejser test model pada variabel pelatihan (X1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,347 dan disiplin

kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,210 dimana keduanya nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$. Dengan demikian regression model pada data ini tidak ada gangguan heteroskedastisitas, sehingga model regresi ini layak dipakai sebagai data penelitian.

d. Uji Regresi Linier

Tabel 4.18
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.826	3.368		4.996	.000
	Pelatihan	.571	.087	.675	6.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 16.826 + 0,571 X1$

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.455	4.684		1.378	.174
	Kinerja	.796	.120	.677	6.638	.000

a. Dependent Variable: Disiplin kerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.455 + 0.796 X2$.

Tabel 4.20
Hasil Uji Regresi Berganda Variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13.277	3.353		3.960	.000
	Pelatihan	.332	.113	.393	2.931	.005
	Disiplin kerja	.341	.114	.401	2.993	.004

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 13.277 + 0,332X1 + 0,341X2$.

e. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Tabel 4.22
Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
Correlations

	Pelatihan	Kinerja
Pelatihan	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.675 ^{**}
	N	54
Kinerja	Pearson Correlation	.675 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,675 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.23
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

		Disiplin kerja	Kinerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.677**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Kinerja	Pearson Correlation	.677**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,677 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,600-0,799 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat.

Tabel 4.24
 Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.519	2.591

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,537 dimana nilai tersebut berada pada interval 0,400 s/d 0,599 artinya variabel pelatihan dan disiplin kerja mempunyai tingkat hubungan yang sedang terhadap kinerja pegawai

f. Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 4.25
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.675 ^a	.455	.445	2.783

a. Predictors: (Constant), Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,455 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 45,5% sedangkan sisanya sebesar (100-45,5%) = 54,5% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.26
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Parsial Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.448	3.260

a. Predictors: (Constant), Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,459 maka dapat

disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 45,9% sedangkan sisanya sebesar (100- 45,9%) = 54,1% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

Tabel 4.27
 Hasil Uji Koefisien Determinasi Secara Simultan Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.733 ^a	.537	.519	2.591

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,537 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar (100-53,7%) = 46,3% dipengaruhi faktor lain yang tidak dilakukan penelitian.

g. Uji Hipotesis

Tabel 4.28
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	16.826	3.368	4.996	.000
	Pelatihan	.571	.087	6.593	.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (6,593 > 2,007) Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan di Jakarta Pusat.

Tabel 4.29
 Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Model		Unstandardized Coefficients		T	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	13.277	3.353	3.960	.000
	Pelatihan	.332	.113	2.931	.005
	Disiplin kerja	.341	.114	2.993	.004

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (2,993 > 2,007). Hal tersebut juga diperkuat dengan nilai signifikansi < 0,050 atau (0,001 < 0,050). Uji sisi kiri bernilai negatif, dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif signifikan antara disiplin kerja

terhadap kinerja pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan di Jakarta Pusat.

Tabel 4.30
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	396.827	2	198.413	29.544	.000 ^b
	Residual	342.506	51	6.716		
	Total	739.333	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Pelatihan
Sumber: Data diolah, 2023

Berdasarkan pada hasil pengujian pada tabel di atas diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (29,544 > 2,790), hal ini juga diperkuat dengan signifikansi < 0,050 atau (0,000 < 0,050). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₃ diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Transportasi dan Pengamanan Badan Pemeriksa Keuangan di Jakarta Pusat

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,826 + 0,571X_1$, nilai korelasi sebesar 0,455 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (6,593 > 2,007). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai.
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 6,455 + 0,796X_2$ nilai korelasi sebesar 0,459 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 45,9% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (2,993 > 2,007). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
- Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 13,277 + 0,332X_1 + 0,341X_2$. Nilai

korelasi sebesar 0,799 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (29,544 > 2,790). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agrasadya dan Indriyani (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. *Jurnal Distrubsi Bisnis Vol.3 No.1*. ISSN: 2621-797X.
- [2] Adi Kurbani (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agro Massiv International Group *Jurnal Media Wahana Ekonomika*
- [3] Bachtiar Arifudin Husein (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. *Jurnal Ilmiah Forkamma Univeritas Pamulang*, ISSN: 2598-9545.
- [4] DE Safitri (2019) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Unrika.ac.id*
- [5] E Yulianti (2015) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai grand fatma hotel di tenggarong kutai kartanegara *E-Jurnal Administrasi Bisnis*,
- [6] N. Lilis Suryani (2019) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Jenius Vol.3 No. 1*, ISSN: 2598-9502.
- [7] Roy Irawan dan Handayani Widya Cipta (2018) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Agro Massiv International Group Vol. II No. 1, Hal.1-7\
- [8] Roy Irawan dan Handayani Widya Cipta (2018) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Surya Mastika Nusantara Vol. II No. 1, Hal.1-7 AMIK BSI
- [9] S Cay, M Gandung (2022) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan *Jurnal Ekonomi 2022*