



Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara Dki Jaya

Fahmi Firmansyah¹, Rahmayanti Tumanggor²

Program Studi Manajemen Universitas Pamulang¹, Program Studi Manajemen Universitas Pamulang²

Fahmiifirmansyah@gmail.com¹, dosen02223@unpam.ac.id²

Dikirim 10 Januari 2024 | Direvisi 23 Januari 2024 | Diterima 29 Februari 2024

*Korespondensi Penulis

Abstract

The aim of this research is to determine the effect of work discipline and training on employee performance at PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya, both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method with an associative approach. The sampling technique used was saturated sampling, namely using a sample of 60 respondents from the entire population. The data analysis techniques used are instrument testing, classical assumption testing, linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, hypothesis testing. The research results of work discipline have a significant partial effect on employee performance, shown by the simple linear regression equation $Y = 26.223 + 0.358 X_1$, and a correlation coefficient of 0.501, meaning a moderate relationship. This was proven by the hypothesis test, which obtained a t_{count} value of 2,041 > t_{table} 1,671 and was strengthened by a ρ value < Sig.0.05 or significance < 0.05 (0.046 < 0.05). training has a significant effect on employee performance partially as shown by the simple linear regression equation $Y = 25.891 + 0.368 X_2$. and a correlation coefficient of 0.501 means a moderate relationship. This is proven by the results of the hypothesis test which obtained a t value of 2.5332 < t_{table} 1.671 and is strengthened by a value of ρ value < Sig.0.05 or a significance value < 0.05 (0.023 < 0.05). The research results of work discipline and training simultaneously have a significant effect on employee performance at PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya as shown by the multiple linear regression equation $Y = 20.883 + 0.228 X_1 + 0.256X_2$. This is proven by the results of the hypothesis test which simultaneously obtained the F_{count} value (9,564 > F_{table} 3.16 and was strengthened by the significance value < 0.05 (0.00 < 0.05). The results of the coefficient of determination test for the compensation and work discipline variables gave an influence of 2, 51% of employee performance at PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya. Thus H_0 is accepted and H_3 is rejected. This means that it is proven that there is no significant simultaneous influence between work discipline (X_1) and training (X_2) on employee performance (Y).

Keywords: Work Discipline, Training, Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu menggunakan sampel sebanyak 60 responden dari seluruh populasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linier, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, uji hipotesis. Hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 26.223 + 0.358 X_1$, dan koefisien korelasi sebesar 0,501 artinya hubungan sedang. Hal ini dibuktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai t_{hitung} 2,041 > t_{tabel} 1,671 dan diperkuat oleh nilai ρ value < Sig.0,05 atau signifikansi < 0,05 (0,046 < 0,05). pelatihan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan secara parsial ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 25.891 + 0.368 X_2$. dan koefisien korelasi sebesar 0,501 artinya hubungan sedang. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis diperoleh nilai $t_{hitung} 2.5332 < t_{tabel} 1.671$ dan diperkuat oleh nilai $p \text{ value} < Sig.0,05$ atau nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,023 < 0,05$). Hasil penelitian disiplin kerja dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayakara DKI Jaya ditunjukkan oleh persamaan regresi regresi linear berganda $Y = 20.883 + 0.228 X_1 + 0.256X_2$. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji hipotesis secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (9.564 > F_{tabel} 3.16$ dan diperkuat oleh nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Hasil uji koefisien determinasi variabel disiplin kerja pelatihan memberikan pengaruh sebesar 2,51% terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayakara DKI Jaya. Dengan demikian H_0 diterima dan H_3 ditolak. Artinya terbukti tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan pelatihan (X_2) terhadap kinerja karyawan(Y).

Kata kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Perusahaan harus mempunyai strategi untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kesiapan sumber daya manusia yang kompeten dalam masyarakat ekonomi Asean merupakan tantangan yang tidak dapat dihindari. Seorang tenaga kerja dituntut mampu bersaing di pasar bebas dengan tenaga kerja asing. Pasar bebas menuntut tenaga kerja lokal untuk tidak ketinggalan bersaing dengan menunjukkan kualitas kerja yang efektif dan efisien. Upaya meningkatkan kinerja pegawai bukan hanya soal jumlah hari kerja saja. Namun dengan pengaturan hari libur nasional dan cuti bersama untuk meningkatkan kinerja pegawai diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik eksternal maupun internal. Salah satu faktor internal adalah lingkungan kerja. Untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam melakukan pekerjaannya, baik karyawan baru maupun staf lama harus menerima pelatihan. Karyawan baru harus menyelesaikan pelatihan sebelum mereka dapat mulai melakukan pekerjaannya, dan karyawan saat ini harus menyelesaikan pelatihan karena tuntutan peran mereka saat ini dan juga peran baru, atau untuk memposisikan diri mereka untuk kemungkinan promosi. Tujuan pengembangan dan pelatihan karyawan adalah untuk meningkatkan produktivitas dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Seorang individu yang mendapat pelatihan akan lebih terpacu, lebih mengabdikan pada organisasi tempatnya bekerja, serta mampu membangun kemampuan dan rasa percaya diri.

Penilaian kinerja karyawan PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya

| No | Komponen Penilaian | Jumlah Karyawan | Tahun 2020 | | | |
|------------------------------|---|--------------------|-----------------|-----|-----------------------|-----|
| | | | Mencapai Target | | Tidak Mencapai Target | |
| | | | Karyawan | (%) | Karyawan | (%) |
| 1 | mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan. | 60 | 50 | 83% | 10 | 17% |
| 2 | Kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan | 60 | 49 | 81% | 11 | 19% |
| 3 | menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. | 60 | 48 | 80% | 12 | 20% |
| 4 | Kedisiplinan dalam menaati peraturan perusahaan | 60 | 52 | 86% | 8 | 14% |
| Rata – rata Penilaian | | 60 | 83% | | | |
| SANGAT BAIK | | SANGAT BAIK | | | | |



| No | Komponen Penilaian | Jumlah Karyawan | Tahun 2021 | | | |
|------------------------------|---|-----------------|-----------------|-----|-----------------------|-----|
| | | | Mencapai Target | | Tidak Mencapai Target | |
| | | | Karyawan | (%) | Karyawan | (%) |
| 1 | mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan. | 60 | 43 | 83% | 27 | 17% |
| 2 | Kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan | 60 | 45 | 75% | 15 | 25% |
| 3 | menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. | 60 | 48 | 80% | 12 | 20% |
| 4 | Kedisiplinan dalam menaati peraturan perusahaan | 60 | 43 | 71% | 17 | 29% |
| Rata – rata Penilaian | | 60 | 77% | | | |
| CUKUP BAIK | | BAIK | | | | |

| No | Komponen Penilaian | Jumlah Karyawan | Tahun 2022 | | | |
|------------------------------|---|--------------------|-----------------|-----|-----------------------|-----|
| | | | Mencapai Target | | Tidak Mencapai Target | |
| | | | Karyawan | (%) | Karyawan | (%) |
| 1 | mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan. | 60 | 37 | 61% | 23 | 39% |
| 2 | Kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan | 60 | 34 | 56% | 26 | 44% |
| 3 | menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan. | 60 | 34 | 56% | 26 | 44% |
| 4 | Kedisiplinan dalam menaati peraturan perusahaan | 60 | 38 | 63% | 22 | 37% |
| Rata – rata Penilaian | | 60 | 59% | | | |
| KURANG BAIK | | KURANG BAIK | | | | |

Sumber: PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya, 2023

Ket: < 50% = Buruk, 51-60% =Kurang Baik, 61-70% = Cukup Baik, 71-80 = Baik, 81-100% = Sangat baik

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa, realisasi pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya belum mencapai target yang telah ditetapkan dan cenderung mengalami penurunan kinerja. Kinerja tertinggi pada tahun 2020 83% yang dimana keterangan sangat baik,dari target kinerja terendah pada 2022 59% yang dimana keterangan kurang baik dari target yang ditetapkan. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya mangalami penurunan sehingga akan berpengaruh terhadap performa perusahaan.

Berdasarkan komponen penilaian butir ke 1, mencapai volume kerja sesuai dengan harapan perusahaan pada tahun 2020 mencapai target sebesar 83%, tahun 2021 mencapai target sebesar 83%, tahun 2022 mencapai target sebesar 61% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 75,67%. Dan penurunan masing masing tahun 2020 sebesar 17%, tahun 2021 sebesar 17%, dan ditahun 2022 sebesar 39% dengan rata rata sebesar 24,33%.

Untuk komponen butir ke 2 kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan pada tahun 2020 mencapai target sebesar 75%, tahun 2021 mencapai target sebesar 56% dan ditahun 2022 sebesar 61% dengan 3 tahun terakhir dengan rata rata 64,00 % mencapai target. Dan penurunan masing masing tahun 2020 sebesar 11%, tahun 2021 sebesar 25%, dan ditahun 2022 sebesar 44% dengan rata rata sebesar 26,67%

Untuk komponen butir ke 3 menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditentukan pada tahun 2020 mencapai target sebesar 80%, tahun 2021 mencapai target sebesar 75% dan tahun 2022 mencapai target sebesar 56% dengan 3 tahun terakhir dengan rata-rata 70,33% mencapai target. Dan penurunan masing-masing tahun 2020 sebesar 20%, tahun 2021 sebesar 20%, dan tahun 2022 sebesar 44% dengan rata-rata sebesar 28,00%

Untuk komponen ke 4 Kedisiplinan dalam menaati peraturan perusahaan pada tahun 2020 mencapai target sebesar 86%, tahun 2021 mencapai target sebesar 80% dan tahun 2022 mencapai target sebesar 63% dengan 3 tahun terakhir rata-rata 76,33% mencapai target. Dan penurunan masing-masing tahun 2020 sebesar 14%, tahun 2021 sebesar 29%, dan tahun 2022 sebesar 37% dengan rata-rata sebesar 26,67%.

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya 2020-2022

| No | Tahun | Divisi | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Cuti |
|---------------|-------|-------------------|-----------------|-----------|-----------|------------------|-----------|
| 1 | 2020 | Manajer pemasaran | 2 | 4 | 2 | - | 5 |
| 2 | | Manajer keuangan | 2 | 1 | - | - | 8 |
| 3 | | Admin | 2 | 2 | 1 | - | 4 |
| 4 | | Unit pelaksana | 54 | 21 | 18 | 12 | 16 |
| Jumlah | | | 60 | 28 | 21 | 12 | 33 |
| No | Tahun | Divisi | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Cuti |
| 1 | 2021 | Manajer pemasaran | 2 | 3 | 4 | - | 3 |
| 2 | | Manajer keuangan | 2 | 4 | 2 | - | 4 |
| 3 | | Admin | 2 | 5 | 4 | 2 | 6 |
| 4 | | Unit pelaksana | 54 | 35 | 26 | 18 | 23 |
| Jumlah | | | 60 | 47 | 36 | 20 | 36 |
| No | Tahun | Divisi | Jumlah Karyawan | Izin | Sakit | Tanpa Keterangan | Cuti |
| 1 | 2022 | Manajer pemasaran | 2 | 3 | 6 | - | 5 |
| 2 | | Manajer keuangan | 2 | 5 | 4 | - | 6 |
| 3 | | Admin | 2 | 5 | 8 | - | 5 |
| 4 | | Unit pelaksana | 54 | 42 | 35 | 26 | 34 |
| Jumlah | | | 60 | 55 | 53 | 26 | 50 |

Sumber: PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya, 2023

Dari keterangan ini dapat disimpulkan bahwa masih banyaknya karyawan yang belum menjunjung nilai kedisiplinan tersebut. Sedangkan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, dan disiplin yang tidak baik akan menjadi penghalang dan akan memperlambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ada faktor penting yang dapat mempengaruhi dari permasalahan dari faktor di atas yaitu kinerja karyawan.

Hasil prasurvei Pelatihan PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya

| No | Komponen Keterangan Mengenai Pelatihan | SS | S | RR | TS | STS | JUMLAH |
|----|--|----|---|----|----|-----|-------------|
| 1 | Tujuan | | | | | | |
| A | Apakah tujuan pelatihan yang pernah PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya adakan sudah di organisir dengan baik | 3 | 4 | 7 | 10 | 6 | 30 Karyawan |

| 2 | Sasaran | SS | S | RR | TS | STS | JUMLAH |
|---|--|----|---|----|----|-----|-------------|
| A | Apakah sasaran pelatihan di PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya dimonitor dengan seksama | 4 | 4 | 8 | 9 | 5 | 30 Karyawan |
| 3 | Pelatihan | SS | S | RR | TS | STS | JUMLAH |
| A | Materi pelatihan yang karyawan ikuti dapat memberikan manfaat secara pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaan | 4 | 6 | 6 | 9 | 5 | 30 Karyawan |
| 4 | Materi | SS | S | RR | TS | STS | JUMLAH |
| A | Materi pelatihan yang diberikan membantu karyawan dalam mengatasi masalah di lapangan | 5 | 5 | 8 | 8 | 4 | 30 Karyawan |
| 5 | Metode | SS | S | RR | TS | STS | JUMLAH |
| A | Karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat. | 4 | 4 | 8 | 8 | 6 | 30 Karyawan |

Sumber : prasurvei di Sumber: PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya, 2023

Berdasarkan tabel diatas komponen penilaian pelatihan pada (butir ke 1 sampai 5), masih terbilang kurang baik dikarenakan tingkat ragu ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju cukup tinggi dalam memberi penilaian mengenai hasil pelatihan, hal ini didasari akibat kurangnya monitoring dalam melakukan kegiatan pelatihan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya yang di anggap karyawan susah untuk di mengerti dan juga waktu yang diberikan saat pelatihan kurang maksimal dikarenakan waktu yang diberikan kurang dari 1 bulan, jika pelatihan ini kurang baik akan mengurangi hasil dari pelatihan yang sudah dilakukan.

METODE

Jenis penelitian dalam skripsi ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian ini dilaksanakan di Jl. Munggang No.73, RT.4/RW.1, Balekambang, Kec. Kramat jati, Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13530. Untuk menentukan ukuran sampel dari suatu populasi, rumus yang digunakan adalah Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu dengan populasi 60 karyawan, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Teknik analisis data Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, koefisien korelasi, uji regresi linear dan pengujian signifikan meliputi uji statistik T dan F. Dengan menggunakan software SPSS versi 26

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis koefisien determinasi (R square)

Hasil Pengujian koefisien Determinasi (R square)

| Model Summary ^b | | | | | | |
|--|-------------------|----------|-----------------|---|----------------------------|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted Square | R | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .501 ^a | .251 | .225 | | 3.420 | 2.229 |
| a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja | | | | | | |
| b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Diketahui bahwa Nilai Adjusted R Square 0.251 maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2,51% sedangkan sisanya sebesar 97,4% dipengaruhi oleh faktor lain

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil Uji Regresi Berganda

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.883 | 4.762 | | 4.386 | .000 |
| | Disiplin kerja | .228 | .112 | .270 | 2.041 | .046 |
| | Pelatihan | .256 | .110 | .309 | 2.332 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS v.26

- Koefisien Konstanta Sebesar 20.883
Menyatakan bahwa jika variabel bebas dianggap konstanta karena memiliki nilai positif, maka berpengaruh yang baik untuk tingkat kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya.
- Variabel disiplin kerja (X1) 0.228 Variabel disiplin kerja bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya.
- Variabel disiplin kerja (X2) Sebesar 0.256 Variabel pelatihan bernilai positif hal ini berarti terjadi hubungan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya.

Analisis koefisien korelasi

Hasil Analisis Koefisien Korelasi

| Model Summary | | | | | | | | | |
|---------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics | | | | |
| | | | | | R Square Change | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |
| 1 | .501 ^a | .251 | .225 | 3.420 | .251 | 9.564 | 2 | 57 | .000 |

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

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan hasil uji koefisien korelasi yang diperoleh yaitu nilai R sebesar 0,501. Sesuai dengan ketentuan interval koefisien, hasil 60 penelitian menunjukkan bahwa koefisien korelasi berada pada pada tingkat 0,400 – 0,599 maka tingkat keeratan korelasi antar variabel diartikan sedang.

Hasil Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Signifikan T

| Coefficients ^a | | | | | | |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 20.883 | 4.762 | | 4.386 | .000 |
| | Disiplin kerja | .228 | .112 | .270 | 2.041 | .046 |
| | Pelatihan | .256 | .110 | .309 | 2.332 | .023 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

sumber: Data diolah SPSS v.26

Berdasarkan tabel maka dijelaskan hasil sebagai berikut:

- Hasil uji parsial Variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2.041 > ttabel 1.671 Dengan tingkat signifikan 0,046 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil uji parsial variabel X2 (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan menunjukkan nilai t hitung 2.332 > ttabel 1.671 dengan tingkat signifikan 0,023 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji F

Hasil Uji Signifikan F

| ANOVA ^a | | | | | | |
|--|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 223.769 | 2 | 111.885 | 9.564 | .000 ^b |
| | Residual | 666.814 | 57 | 11.698 | | |
| | Total | 890.583 | 59 | | | |
| a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan | | | | | | |
| b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin kerja | | | | | | |

Sumber: Data diolah SPSS v.26

Dari uji simultan disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 9.564 > F tabel 3.16 dengan tingkat signifikan 0.00 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya.. Hasil uji parsial Variabel X1 (disiplin kerja) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 2.041 > ttabel 1.671 Dengan tingkat signifikan 0,046 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Bhakti Bhayangkara DKI Jaya.. Hasil uji parsial variabel X2 (pelatihan) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) menunjukkan nilai t hitung 2.332 > ttabel 1.671 dengan tingkat signifikan 0,023 < 0,05 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh simultan disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 9.564 > F tabel 3.16 dengan tingkat signifikan 0.000 < 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh signifikan

SIMPULAN

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel disiplin kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana yaitu $Y = 26.223 + 0.358 X1$. Hal ini dibuktikan dengan t hitung (2.041 > ttabel 1.671), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,046 < 0,05).

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), ditunjukkan oleh persamaan regresi linier sederhana $Y = 25.891 + 0.368 X2$. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung (2.332 > ttabel 1.671), hal tersebut diperkuat juga dengan nilai p value < Sig.0,05 atau (0,023 < 0,05).

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan oleh persamaan regresi linier berganda $Y = 22.883 + 0.228X1 + 0.256X2$. Nilai koefisien korelasi 0,152 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat rendah dengan koefisien 0,501 atau 5,01%. Dan uji hipotesis diperoleh nilai nilai Fhitung (9.564 > F tabel 3.16), hal tersebut juga diperkuat dengan probability signifikansi (0,00 < 0,05).



Dengan demikian H0 diterima dan H3 ditolak. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2018. *"Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)"*. Riau: Zanafa Publishing.
- Agusyana, Yus dan Islandcripta. 2016. *"Olah Data Skripsi dan Penelitian Dengan SPSS 19"*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Algifari. 2020. *"Analisis Regresi, Teori, Kasus dan Solusi"*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Arikunto. 2015. *"Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik"*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Erlangga.
- Danang, Sunyoto. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Dassler, Gary. 2017. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Penerbit Indeks.
- Elfrianto (2017). *Pelatihan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Peningkatan Mutu Lulusan*. Jurnal EduTech. 2(2), 46-58.
- EQ, Zainal Mustafa dan Tony Wijaya. 2015. *"Panduan Teknik Statistik SEM & PLS dengan SPSS AMOS"*. Yogyakarta : Cahaya Atma Pustaka.
- Farida, U., dan Hartono, S. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia II"*. Ponorogo: Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. 2015. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 19. Edisi 5"*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
2015. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 20. Edisi 6"*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro.
2016. *"Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS 21. Edisi 7"*. Semarang : Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2018. *"Manajemen, Cetakan Dua Puluh"*. Yogyakarta : Penerbit BPEE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta : Cetakan 9 PT. Bumi Aksara.
2015. *"Manajemen : Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Luthans, Youssef, dan Avolio. 2015. *"Psychological Capital And Beyond"*. New York: Oxford University Press.
- Pratama, A. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Untuk Pemerintahan dari Teori ke Praktik) (Pertama)*. WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- R.Terry, George dan Leslie W.Rue. 2010. *"Dasar-Dasar Manajemen"*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan"*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT RajaGrafindo,
- Santoso, Singgih. 2015. *"Menguasai Statistik Multivariat"*. Jakarta : PT Elex Media Komputindo.
- Sarinah, & Mardalena. 2017. *"Pengantar Manajemen"*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. 2015. *"Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil"* Cetakan kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Stephen, Robbins .2015. *"Perilaku Organisasi"*. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
- Sugiyono, 2015. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D"*. Bandung : Cv. Alfa Beta
2016. *"Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D"*. Bandung : Cv. Alfa Beta
- Sutrisno, Edi. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama"*. Jakarta : Kencana Prenada Madia Grup.
- Bachtiar Arifudin Husain Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Pada PT. Bank Danamon Tbk Cabang Bintaro) *Volume 1, Nomor 1 (2018) ISSN 2746-6841*
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/DRB/article/view/1650>
- Eli Rahayu, Mr Ajimat Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sekretariat deputy bidang pengembangan destinasi pariwisata *Volume 1, Nomor 1 (2018) ISSN 2622-8882*
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/1997>

- Dewi Purnamasari Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja guru sekolah menengah kejuruan (smk) swasta sekecamatan pondok aren *Volume 1, Nomor 1 (2018) ISSN 2621-7856* <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/jsmu/article/view/1607>
- Elizar Elizar, Hasrudy Tanjung Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Vol 1, No 1 (2018) ISSN 2632-2635*
<https://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/2239>
- Yosef Ferry Pratama Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018 ISSN 2623-0690* [file:///C:/Users/User/Downloads/2686-8623-1-PB%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/2686-8623-1-PB%20(1).pdf)
- Mamik Eko Supatmi Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan *Vol. 7 No. 1 (2013) ISSN 2338-4654*
<https://profit.ub.ac.id/index.php/profit/article/view/305>
- Nova Syafrina Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru *Volume 8, Nomor 4 (2017) ISSN 1410-7988*
<https://ekobis.stieriauakbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Muhamad Ekhsan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Muhamad Ekhsan *Volume 13 Nomor 1 (2019) ISSN 2597-4823*
<https://jurnal.unismabekasi.ac.id/index.php/optimal/article/view/1734>
- Nurmin Arianto, Hadi Kurniawan Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan *Volume 3, Nomor 3 (2020) ISSN 2581-2769*
<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/4869/3538>