

## PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PADA UNIVERSITAS SARI MUTIARA INDONESIA

Marupa Siregar

Universitas Sari Mutiara Indonesia

Corresponding author: [marupasiregar17@gmail.com](mailto:marupasiregar17@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja dengan sampel 34 responden. Identifikasi variabelnya bahwa X1 adalah pelatihan dan X2 adalah disiplin kerja sebagai variabel independen dan variabel dependen adalah Y yaitu kinerja. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa  $t$  hitung 7,289 untuk pelatihan dan disiplin kerja  $t$  hitung 1,462 dengan  $t$  tabel adalah 2,03. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tetapi secara bersama-sama memberikan pengaruh positif yang ditunjukkan oleh  $f$  hitung 187,776 lebih besar dari  $f$  tabel 3,29. Dari hasil data yang disarankan untuk lebih membiasakan diri untuk menegakkan disiplin dalam bekerja dan dalam kehidupan dalam masyarakat

**Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin, Kinerja

### ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on performance with a sample of 34 respondents. Identify the variables that X1 is training and X2 is work discipline as independent variables and the dependent variable is Y, namely performance. From the research results, it was found that the  $t$  count was 7.289 for training and work discipline  $t$  count was 1.462 with the  $t$  table being 2.03. It can be explained that training affects performance while work discipline has no effect on performance but jointly has a positive effect as shown by  $f$  count 187.776 greater than  $f$  table 3.29. From the results of the data, it is suggested to get used to upholding discipline at work and in life in society.

**Keywords:** Training, Discipline, Performance

---

### Article Info

Received on: 12 Maret 2022

Received on: Maret 2022

Received on: Maret 2022

### PENDAHULUAN

Dalam menghadapi pekerjaan yang menumpuk dikantor seorang pegawai akan melakukan berbagai usaha dalam menyelesaikannya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan banyaknya pekerjaan dikantor membutuhkan cara paling tepat untuk menyelesaikan yang dilakukan dengan membuka hubungan sesama dikantor yang mempunyai kompetensi untuk membantu menyelesaikan pekerjaan itu. Salah satu cara paling banyak dilakukan yang secara resmi untuk mengatasi kebuntuan dalam bekerja adalah dengan mengikuti pelatihan. Komunikasi yang dilakukan diantara pegawai dikantor akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan terutama dengan berkomunikasi dengan sesama dikantor yang profesional. Kemungkinan jika tidak membuka komunikasi kepada orang yang profesional



dikantor akan mengalami kendala dalam menyelesaikan pekerjaan yang membutuhkan supaya pekerjaan cepat selesai.

Para pegawai dengan tingkat pengetahuan yang berbeda-beda membutuhkan pemahaman terhadap rekan dikantor yang memang betul dapat membantu dalam menyelesaikan tugasnya. Orang dengan tingkat pengetahuan dan kemampuan yang terbatas untuk menyelesaikan pekerjaan tetapi dengan adanya komunikasi yang baik akan membantu dalam menyelesaikan. Rekan kerja akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan terutama bagi rekan kerja yang profesional dalam bidangnya akan dijadikan sebagai nara sumber menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sesuai dengan tujuan penyelesaian pekerjaan ditempat masing-masing.

Perkembangan teknologi yang dijadikan sebagai alat dalam membantu menyelesaikan pekerjaan yang tepat sasaran namun dalam perkembangannya dibutuhkan sumberdaya manusia untuk menggunakannya. Berbagai macam alat dalam menyelesaikan pekerjaan telah tersedia yang dapat dijadikan untuk mencapai sasaran tujuan. Dengan kemudahan yang dapat diterima masyarakat akan membawa sebuah pekerjaan yang tepat waktu diselesaikan dalam menunjang kemungkinan perkajaan terselesaikan secara cepat. Setiap individu dan kelompok akan termanjakan dengan teknologi apalagi dengan tingkat akurasi yang dapat dipercaya dan dengan biaya yang minimum. Banyak kemudahan-kemudahan yang dapat diterima dengan hadirnya teknologi terutama dalam mendukung pekerjaan dikantor.

Untuk mendukung pencapaian hasil kinerja yang maksimal diperlukan pelatihan yang untuk mengisi kekosongan dan membiasakan diri untuk menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Sarana pelatihan yang disediakan akan mencerminkan profesionalisme dalam bekerja biasanya didukung oleh sarana dan prasarana termasuk pendanaan untuk mengikuti pelatihan. Setiap pegawai dengan tingkat kemampuan yang berbeda-beda untuk menyelesaikan pekerjaan akan dapat dicapai jika seseorang tersebut telah mengikuti pelatihan secara mandiri. Pelatihan akan sangat berguna jika dalam menyelesaikan pekerjaan mengalami kendala terutama sekarang ini dibidang penguasaan teknologi.

Disiplin kerja tercermin dengan adanya kebiasaan diri dalam mengatur pekerjaan sesuai dengan ketentuan dimana pekerjaan itu harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Disiplin yang datang dari diri sendiri dipandang akan lebih baik ketimbang jika disiplin yang datangnya karena unsur paksaan yang diikat dengan peraturan dalam melakukan pekerjaan itu. Setiap individu dengan ikatan kerja yang teratur sudah menjadi kebiasaan dan telah mengetahui pekerjaan yang dilakukan. Disiplin diberbagai bidang kerja selayaknya dipertahankan yang sifatnya tidak memaksa tetapi lahirnya dari motivasi diri dengan penuh kesadaran.

Untuk mencerminkan kinerja yang baik yang merupakan hasil kerja secara nyata dan terukur tanpa mengalami kendala. Menghasilkan sumber daya manusia yang terampil



dimana telah mengikuti pelatihan yang baik dan mempunyai disiplin kerja yang baik. Hubungan yang terjadi antara pelatihan dan disiplin kerja sebagai hasil akhirnya disebut dengan kinerja yang dibentuk melalui penyelesaian pekerjaan. Tolak ukur yang digunakan baik yang sifatnya kualitatif dan kuantitatif yang diikat dalam kinerja akan digunakan untuk mencapai tujuan bersama. Kinerja dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan akan semakin meningkat disesuaikan dengan beban kerja dan kualitas kerja dimana pemanfaatan waktu menjadi sumber disiplin yang dapat diandalkan secara mandiri.

Pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pada Universitas Sari Mutiara Indonesia sangat perlu ditingkatkan dalam hubungannya dengan pemberian pelayanan terhadap masyarakat sekitarnya. Dengan mengikuti pelatihan dalam menunjang profesionalisme berkerja perlu diperhatikan mengingat peningkatan teknologi yang semakin meningkat. Sumber daya manusia perlu ditingkatkan dengan mengikutsertakan para pegawai untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidang masing-masing sehingga pelayanan semakin meningkat. Pada Universitas Sari Mutiara Indonesia disiplin kerja yang dibentuk dan sudah menjadi kebiasaan dalam menyelesaikan pekerjaan perlu ditingkatkan yang didasari oleh kemampuan diri sendiri untuk membiasakan diri untuk disiplin dengan waktu dan konsisten dengan waktu yang tepat dalam menyelesaikan pekerjaan. Hasil kerja berbentuk kinerja dapat dicapai dengan pembentukan pelatihan dan disiplin kerja yang teratur untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu dan tugas yang akan diselesaikan.

## **METODE PENELITIAN**

Lokasi penelitian adalah lokasi atau objek suatu penelitian dilakukan. Lokasi penelitian dilakukan Pada Universitas Sari Mutiara Indonesia dianggap mengalami dan sering berhubungan dengan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Waktu penelitian dimulai pada bulan Maret tahun 2022 sampai dengan bulan Juli tahun 2022 sehingga peneliti memperoleh informasi yang akurat.

Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah semua Pada Universitas Sari Mutiara Indonesia sebanyak 34 orang karena layak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan populasi. Sampel dalam penelitian ini menggunakan simple probability sampling secara acak sederhana sehingga setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk terpilih menjadi sampel penelitian dengan elemen penelitian bersifat homogen.

## **PEMBAHASAN**

### **Landasan Teori**

Pemberian defenisi pelatihan menurut Instruksi Presiden No.15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:154) menyatakan pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan



yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Menurut Sutrisno (2016: 302) menyatakan bahwa pelatihan adalah bantuan berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan yang pada dasarnya peserta dapat memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri.

Selanjutnya para ahli juga memberikan defenisi tentang pelatihan oleh Samsudin (2016:177) mengungkapkan bahwa pelatihan lebih berorientasi pada pekerjaan saat ini untuk meningkatkan keterampilan. Beban kerja yang harus diselesaikan oleh setiap orang akan terlesaikan secepat mungkin sebab masih banyak lagi pekerjaan lainnya yang harus diselesaikan. Untuk mencapai target pekerjaan yang diinginkan sesuai dengan waktu yang ditentukan dibutuhkan ketarampilan khusus yang didapatkan melalui pendidikan nonformal melalui pelatihan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan tepat waktu.

Menurut Moekizat. (2015:91) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses pendidikan yang dilakukan seseorang untuk mendapatkan nilai tambah. Dengan memanfaatkan sarana dan prasana dikantor seseorang karyawan akan dapat melakukan pelatihan secara mandiri jika didukung dengan sarana internet yang dapat mengarahkan seseorang untuk mencoba melakukan sendiri. Berbagai kemudahan-kemudahan yang diterima dengan adanya perkembangan terhnologi karena hampir semua kebtuhan telah tersedia untuk digunakan dalam berkerja.

Dari defenisi pelatihan yang telah diuraikan diatas penulis memberikan kesimpulan bahwa pelatihan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan kerja. Seseorang dengan memiliki keterampilan melalui pelatihan yang diikuti akan memberikan nilai tambah dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan. Selanjutnya beban kerja akan terselesaikan dengan tepat waktu untuk pengembangan potensi diri dan kemajuan organisasi dimasa yang akan datang.

Pelatihan yang diberikan kepada pegawai akan memberikan dampak kepada perusahaan. Tujuan pelatihan menurut Sutrisno (2016:140) menyatakan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kinerja (*improve performance*)  
Karyawan yang kinerjanya kurang memuaskan karena minimnya kecakapan merupakan target utama dalam program pelatihan dan pengembangan.
- b. Memperbaharui keterampilan karyawan (*update employee's skill*)  
Manajer diharuskan tanggap pada perkembangan teknologi yang akan membuat fungsi organisasinya lebih efektif. Perubahan teknologi berarti perubahan lingkup pekerjaan yang menandakan bahwa harus adanya pembaharuan pengetahuan yang telah ada sebelumnya.
- c. Menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*).



Banyak ditemukan sebagai kegagalan dalam mengikuti proses dan metode baru. Perubahan teknis dan lingkungan sosial yang cepat berpengaruh pada kinerja. Bagi karyawan yang gagal menyesuaikan diri maka apa yang mereka miliki sebelumnya menjadi usang.

d. Memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*)

Di setiap organisasi tentulah banyak sekali konflik yang terjadi dan pastinya dapat diselesaikan dengan beragam cara. Pelatihan dan pengembangan memberikan keterampilan kepada karyawan guna mengatasi konflik yang terjadi

e. Mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*)

Hal penting guna menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan dengan program pengembangan karir. Dengan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan dapat memperoleh keterampilan-keterampilan yang diperlukan untuk promosi, dan memudahkan perpindahan tanggungjawab pekerjaan ke arah lebih tinggi.

f. Memenuhi kebutuhan kepuasan pribadi (*satisfy personal growth needs*) Banyak karyawan yang berorientasi lebih kepada prestasi dan butuh tantangan baru pada pekerjaannya.

## Pengujian Instrumen Penelitian

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara yang digunakan adalah dengan analisis item setiap butir pertanyaan dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan menggunakan korelasi product moment. Untuk menentukan valid tidaknya pertanyaan digunakan analisis konfirmatori  $r$  hitung dan  $r$  tabel. Jika  $r$  hitung  $>$  dari  $r$  tabel maka disimpulkan pertanyaan tersebut valid dan jika  $r$  hitung  $<$  dari  $r$  tabel maka tidak valid sehingga harus dibuang. Adapun kriteria  $r$  tabel digunakan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $n - k$ . Hasil pengujian validitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 1: Uji Validitas**

Pelatihan (X1)		R hit	R tab	Ket
1	<b>Waktu</b>	0,688	0,388	Valid
2	<b>Peraturan</b>	0,615	0,388	Valid
3	<b>Perilaku</b>	0,672	0,388	Valid
4	<b>Peraturan lain</b>	0,668	0,388	Valid
Disiplin Kerja (X2)				
1	<b>Kualitas</b>	0,615	0,388	Valid
2	<b>Kuantitas</b>	0,672	0,388	Valid
3	<b>Ketepatan waktu</b>	0,668	0,388	Valid
4	<b>Efektivitas</b>	0,668	0,388	Valid
5	<b>Kemandirian</b>	0,388	0,388	Valid

6	<b>Komitmen kerja</b>	0,633	0,388	Valid
Kinerja (Y)				
1	Pendidikan	0,668	0,388	Valid
2	Prosedur	0,615	0,388	Valid
3	Keterampilan	0,672	0,388	Valid
4	P engetahuan	0,668	0,388	Valid
5	P raktek	0,672	0,388	Valid

Sumber : Diolah SPSS V22

Hasil pengolahan menggunakan spss diperoleh bahwa setiap nilai pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja. Setiap jawaban responden terhadap dimensi pada setiap indikator dilakukan dengan menentukan r hitung dan derajat kebebasan ( $df = n - k = 34 - 2 = 32$ ) maka  $r_{tabel} = 0,338$ . Hasil perhitungan menunjukkan hasil dimana r hitung lebih besar daripada r tabel maka semua jawaban responden telah valid.

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas bermakna konsistensi yaitu pengukuran oleh suatu instrumen yang dilakukan berkali-kali makahasil sama atau tidak banyak perbedaan yang berarti suatu pengukuran akan terdapat perbedaan hasil walaupun kecil atau bisa ditoleransi keberadaanya. Menurut Sunyoto (2007:107) mengatakan nilai reliability coefficient (alpha) lebih besar dari 0,60 dengan menggunakan teknik Alpha cronbach maka butir pertanyaan yang diukur dapat dipercaya atau diandalkan yang dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 2: Uji Reabilitas Data**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	16

Sumber : Diolah SPSS V22

Dengan membandingkan hasil dengan menggunakan tehnik *Cronbach Alpha* diperoleh sebesar 0,754 yang ternyata lebih besar dari yang dipersyaratkan yaitu 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja terhdap kinerja telah memenuhi syarat reabel sehingga dapat diandalkan.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2005:110) bawah data normal adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal atau grafik historam menunjukkan pola distribusi normal (menyerupai lonceng). Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi antara variabel terikat dan

variabel bebas telah memenuhi syarat distribusi normal. Metode dipakai untuk menganalisis normalitas adalah Uji Komogrove Smirnov dengan asumsi bahwa nilai sidnifikansi diatas 0,05. Hasil uji Kolmogrov Smirnov sebagai berikut:

**Tabel 3: Normalitas**

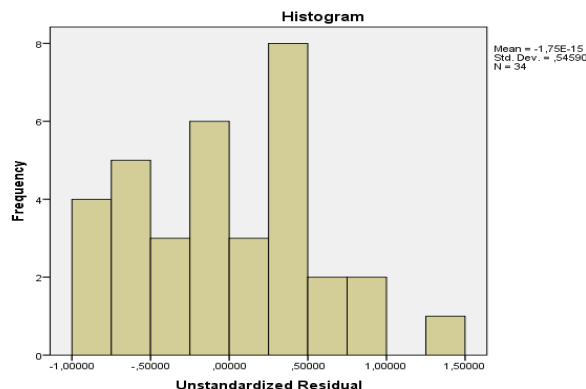
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,095	34	,200 <sup>*</sup>	,962	34	,273

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

a. Lilliefors Significance Correction

Selanjutnya dengan menggunakan grafik histogram pada tabel berikut:

**Tabel 4 : Histogram**



**Sumber : Diolah SPSS V22**

Dari grafik histogram yang ditampilkan dengan pengolahan spss dapat menunjukkan kurva yang simetris. Simetris dapat diartikan bahwa dua sisi kiri dan kanan membentuk bidang yang sama yang biasa juga disebut dengan bentuk lonceng.

### Uji Multikolinieritas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Pada problem multikolieritas seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel bebas. Menurut Ghozali (2005:92) syarat yang harus dipenuhi dalam mulkolinieritas adalah jika toleransi lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi mulkolinieritas dan sebaliknya jika nilai toleransi lebih kecil daripada 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Dengan menggunakan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) lebih kecil dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas dan jika VIF lebih besar dari 10,00 maka terjadi multikolinieritas. Suatu penelitian yang baik diantara varibel bebas tidak terjadi mulkonieritas atau korelasi diantara variabel bebas. Hasil analisis pada VIF dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel 5: VIF**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,636	,970		-,655	,517		
	PELATIHAN	1,065	,146	,812	7,289	,000	,198	5,051
	DISIPLIN KERJA	,144	,098	,163	1,462	,154	,198	5,051

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Diolah SPSS V22**

Hasil analisis output dapat menunjukkan hasil bahwa nilai toleransi pada variabel pelatihan dan disiplin kerja pada tingkat toleransi adalah 0,198 lebih besar dari 0,10. Untuk nilai VIF pada variabel pelatihan dan disiplin kerja adalah 5,051 lebih kecil dari 10,00. Dengan menggunakan hasil analisa pada variabel pelatihan dan disiplin kerja dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas /kolerasi antar variabel bebas.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residu satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendektusnya adalah dengan menggunakan uji Glejser dimana nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 seperti tampak pada tabel berikut.

**Tabel 6 : Uji Heteroskedastisitas**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,546	,508		1,075	,291
	PELATIHAN	-,033	,076	-,174	-,433	,668
	DISIPLIN KERJA	,019	,052	,149	,371	,713

a. Dependent Variable: abs\_res

**Sumber : Diolah SPSS V22**

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser diperoleh nilai signifikan untuk pelatihan 0,668 dan untuk disiplin kerja dengan signifikansi 0,713. Dengan demikian dapat diberikan kesimpulan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terbebas dari heroskedastisitas karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah



dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS V22. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS sebagai berikut:

**Tabel 4.7: Regresi**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.636	,970		-.655	,517					
	PELATIHAN	1,065	,146	,812	7,289	,000	,958	,795	,362	,198	5,051
	DISIPLIN KERJA	,144	,098	,163	1,462	,154	,891	,254	,072	,198	5,051

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah SPSS V22

Dari hasil tersebut diatas, apabila ditulis dalam bentuk persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = -636 + 1,065 X_1 + 0,144 X_2$$

Keterangan : Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Persamaan analisis regresi linear berganda ini dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -636 artinya kinerja mengalami penurunan sebesar 0,636 jika pelatihan dan disiplin kerja tidak dimasukkan dalam persamaan.
2. Nilai koefisien regresi pelatihan (X<sub>1</sub>) sebesar 1,065 artinya kinerja akan kenaikan akibat pelatihan sebesar 1,065.
3. Nilai koefisien regresi disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,144 artinya kinerja akan meningkat akibat kenaikan disiplin kerja sebesar 0,144

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Hasil uji-t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8: Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.636	,970		-.655	,517					
	PELATIHAN	1,065	,146	,812	7,289	,000	,958	,795	,362	,198	5,051
	DISIPLIN KERJA	,144	,098	,163	1,462	,154	,891	,254	,072	,198	5,051

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Diolah SPSS V22

Pengaruh pelatihan kinerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t hitung 7,284 lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2,036 pada tingkat signifikansi 0,000 yang lebih kecil daripada 0,05. Selanjutnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 1,462 dengan nilai t tabel = 2,036 pada tingkat signifikansi 0,154 yang lebih besar dari 0,05. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh terhadap

kinerja sedang disiplin kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja.

**Signifikan Parameter Simultan (Uji-F)**

Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama atau simultan digunakan uji F pada tingkat signifikansi. Hasil uji F yang ditunjukkan oleh tabel Anova dari SPSS dengan kriteria pengambilan keputusan menggunakan F hitung lebih besar dari F tabel yang dijelaskan pada tabel berikut:

**Tabel 9: Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	119,136	2	59,568	187,776	,000 <sup>b</sup>
	Residual	9,834	31	,317		
	Total	128,971	33			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

**Sumber : Diolah SPSS V22**

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung sebesar 187,776 dengan nilai F tabel = 3,29 berarti secara bersama-sama pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan dengan signifikansi 0,000 berarti lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa harus secara bersama-sama pelatihan dan disiplin kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja atau Ha diterima dan H0 ditolak.

**Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan digunakan untuk mengetahui keeratan tentang pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Nilai (R<sup>2</sup>) terletak antara 0 sampai dengan 1 (1 ≤ R<sup>2</sup> ≤). Tujuan menghitung koefisien determinan adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari hasil analisa data diperoleh hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS V22 sebagai berikut:

**Tabel 10: Uji (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 <sup>a</sup>	,924	,919	,563

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber : Diolah SPSS V22**



Dari uraian tabel diatas diketahui bahwa variasi dari variabel diketahui bahwa koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) yang diperoleh sebesar 0,924. Hal ini berarti 5,6% kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja sedangkan sisanya yaitu 7,6% (100-92,4) dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya diluar penelitian ini, misalnya gaji, gaya kepemimpinan dll.

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dengan t hitung 7,289 dan t tabel 2,036 dengan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dari hasil data dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja yang berarti menerima Ha dan menolak Ho yang ditunjukkan oleh t hitung lebih kecil daripada t tabel pada tingkat signifikansi 0,000. Penelitian dilakukan oleh Binawan Nur Tjahjono tahun 2010, Agus Marimin tahun 2011, Nur Susilaningih tahun 2012 menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dengan t hitung 1,462 dengan t tabel 2,036 pada tingkat signifikansi 0,154 lebih besar dari 0,05. Dari data analisis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja berarti menerima Ho dan menolak Ha karena oleh t hitung lebih kecil daripada t tabel pada signifikansi 0,154 lebih besar dari 0,05. Penelitian dilakukan oleh Binawan Nur Tjahjono tahun 2010, Agus Marimin tahun 2011, Nur Susilaningih tahun 2012 menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja**

Penelitian ini ditunjukkan oleh F hitung 187,776 dan F tabel 3,29 pada signifikansi 0,000. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh secara bersama-sama pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Penelitian dilakukan oleh Binawan Nur Tjahjono tahun 2010, Agus Marimin tahun 2011, Nur Susilaningih tahun 2012 menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kajian yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan menjadi beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan (X<sub>1</sub>) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung sebesar 7,289 dengan nilai t tabel sebesar 2,036 pada signifikansi 0,000.
2. Variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja (Y) dengan nilai t hitung 1,462 dengan nilai t tabel sebesar 2,036 pada tingkat signifikansi 0,154.



3. Variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ( $Y$ ) yang ditunjukkan oleh nilai  $F$  hitung 187,776 dan  $F$  tabel 3,29 pada signifikansi 0,000 .

Berdasarkan kesimpulan yang diuraikan di atas, maka disarankan :

1. Seseorang pegawai yang akan mendapatkan kesuksesan dalam melaksanakan pekerjaannya perlu mengikuti banyak pelatihan dalam mengembangkan potensi diri untuk melaksanakan pekerjaan. Pelatihan menunjukkan pengaruh positif sehingga perlu ditingkatkan jika kinerja yang hendak dicapai pada masa yang akan datang.
2. Seseorang dengan tingkat disiplin yang tinggi biasanya dilakukan sedini mungkin agar supaya dalam jangka panjang menjadi kebiasaan mengekkan disiplin. Pengaruh disiplin kerja yang lemah perlu diperbaiki untuk mencapai dan agar lebih membiasakan diri diri hidup dengan teratur dalam kehidupan bermasyarakat dan bekerja.

## **DAFTARPUSTAKA**

- Ardianto 2016 . Metodologi Penelitian. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Badriah 2015. Manajemen Sumberdaya Manusia. Pustaka Setia, Bandung
- Fajar 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. Edisi pertama Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. YKPN. Yogyakarta
- Handoko. 2016, Pengantar Sumber Daya Manusia, Mitra Wacana Media, Jakarta
- Hasanudin. 2015. Manajemen Fit and Proper Test. Pustaka Widyatama, Yogyakarta
- Kasmir . 2016. Pengantar Manajemen Keuangan. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Moekizat. 2015, Pengantar Manajemen Keuangan. Pustaka Setia, Bandung
- Mulyadi .2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3, Salemba Empat, Jakarta
- Priyatno. 2015, Penelitian Kualitatif. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Samsudin. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia. Pustaka Setia. Bandung
- Sutrisno. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi, Jogjakarta
- Sukadji 2016, Metodologi Penelitian. Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Siagian. 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Yani. 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia. Mitra Wacana Media, Jakarta

Widarjono, A. 2015, Analisis Multivariat Terapan Dengan Program SPSS, AMOS, dan SMARTPLS. UPP STIM YKPN, Yogyakarta: