

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN POLITEKNIK STMI JAKARTA

Karyono

Prodi Manajemen, Universitas Pelita Bangsa

E-mail: karyono.71@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menguji apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel yang diteliti adalah: (1) Variabel Independen: Pelatihan dan Disiplin Kerja; (2) Variabel Dependen: Kinerja Karyawan. Penelitian sebelumnya terdiri dari: (1) Ahmad Nazir 2019 (2) Wisnu Saputra dan Imam Wibowo (2017), (3) Abdul Razak, Sarpan Sarpan², Ramlan Ramlan³ (2017). Responden penelitian terdiri seluruh karyawan Politeknik STMI Jakarta. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 71 kuesioner, dari 71 kuesioner yang disebarakan, kembali yang dapat diolah sebanyak 71 kuesioner. Pengolahan data menggunakan pengujian validitas, pengujian reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dan uji hipotesis melalui program Statistical Package ForThe Social Science (SPSS) versi 22.0. Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja bila diuji secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dalam situasi konflik yaitu sebesar 0.000, diperoleh F_{hitung} sebesar 66,045 > 2,50 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05. Hasil penelitian secara parsial terhadap Pelatihan dan Disiplin Kerja yang mempunyai pengaruh yang signifikan pada Kinerja Karyawan yaitu sebesar 0.000, variabel pelatihan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 3,029 > 1,994 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05 dan variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 2,829 > 1,994 dengan nilai signifikan 0.000 < 0.05.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Diterima: 2021-10-04, Ditelaah: 2021-10-06, Diterima: 2021-10-07

A. PENDAHULUAN

Setiap organisasi pemerintah dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Robbins- Judge (2012:5) menyatakan organisasi yaitu sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, terdiri atas dua orang atau lebih, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus-menerus guna mencapai suatu atau serangkaian tujuan bersama, dimana Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat strategis dan fundamental dalam organisasi. Peranan sumber daya manusia akan sangat menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan (Sudarmanto, 2009).

Sudarmanto (2009) dalam suputra dan wibowo (2017) menambahkan bahwa untuk mengetahui sejauh mana keberadaan peran dan kontribusi sumberdaya manusia dalam mencapai keberhasilan organisasi, tentu diperlukan pengukuran kinerja. Menurut Mondy & Noe (2005) penilaian kinerja adalah tinjauan formal dan

evaluasi kinerja individu atau tugas tim. Sedangkan menurut Dessler (2003) penilaian kinerja adalah mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, disiplin kerja yang diterapkan serta memberikan sarana dan prasarana kerja dapat memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam kinerja pegawai. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan pendidikan/pelatihan.

Politeknik STMI Jakarta merupakan salah satu pendidikan vokasi yang mengemban kepercayaan mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tridharma Perguruan Tinggi di Politeknik STMI Jakarta menjadi landasan bagi mencari kebenaran ilmiah dan merupakan bagian integral dari amanah Undang-undang Dasar 1945 dalam upaya mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan Pancasila. Dalam mengemban kepercayaan tersebut diperlukan otonomi dalam pengelolaan pendidikan formal yang vokasional dengan menerapkan mekanisme otonomi perguruan tinggi pada pendidikan tinggi yang tercantum di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional. Politeknik STMI merupakan wahana untuk mencari kebenaran ilmiah, memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan pembentukan insan Politeknik STMI Jakarta akademis seutuhnya. Dalam mewujudkan upaya tersebut maka unsur-unsur sivitas akademika Politeknik STMI berkewajiban menciptakan suasana kehidupan yang kondusif bagi pengemban tridharma perguruan tinggi, dinamika pengetahuan yang berkelanjutan, Adaptif terhadap perkembangan teknologi dan peka terhadap tuntutan akademis yang lebih maju.

Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Politeknik STMI Jakarta yang berlokasi di Cempaka Putih Jakarta Pusat. Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh instansi tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat, sehingga instansi akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat di ukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta juga dapat di ukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan linear dan berhubungan positif bagi keberhasilan suatu instansi. Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh

yang berasal dari lingkungan, teman sekerja yang juga menurun semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus di jadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor-faktor yang dapat di gunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Payaman Simanjuntak (2005) dalam Ahmad Nazir (2019) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Maka oleh karna itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya.

Keiht Davis, dalam Ahmad Nazir (2019) sebagaimana yang dikutip oleh A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2013:129) bahwa "Disciplin is management action to enforce organization standarts". Berdasarkan pendapat Keiht Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Setiap organisasi ataupun perusahaan pasti memiliki standar atas perilaku setiap karyawannya dalam melaksanakan pekerjaannya, baik secara lisan maupun tulisan dan menginginkan setiap pegawai untuk mematuhi sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan produktivitas. Meskipun dalam kenyataan sering terjadi adanya tindakan indisipliner yang dilakukan oleh karyawannya. Oleh karena itu peningkatan disiplin pegawai sangat penting dalam proses sumber daya manusia sebagai faktor dalam peningkatan produktivitas.

Fenomena yang peneliti temukan di Politeknik STMI Jakarta adalah masih adanya beberapa pegawai yang kurang menaati tata tertib instansi. Rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terlihat dari pegawai yang santai pada saat jam kerja, dan datang lebih dari jam masuk yang telah di tentukan. Ketentuan masuk kerja yaitu pukul 07.30 WIB dan pulang pukul 16.00 WIB. Masih rendahnya disiplin kerja pegawai juga ditandai dengan absensi pegawai, ada juga tingkat kehadirannya rendah. Berdasarkan data absensi dari bidang kepegawaian yang dapat digambarkan seperti pada tabel berikut ini:

Data Absensi Pegawai Politeknik STMI Jakarta

Bulan Januari – April 2020

No	Bulan	Karyawan Masuk	Karyawan Absen	Total Karyawan	Presentase
1	Januari	65	6	71	6 %
2	Februari	67	4	71	4 %
3	Maret	64	7	71	7 %
4	April	66	5	71	5%

Table 1

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005).

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan mengevaluasi kinerja seorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam melakukan sesuatu. Proses penilaian kinerja ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan sebuah proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

2. Pengertian Pelatihan

Payaman Simanjuntak (2005) mendefinisikan pelatihan merupakan bagian dari investasi SDM (human investment) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, diberikan dalam waktu yang relatif pendek, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja. Maka oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu usaha dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam dunia usaha. Karyawan baik yang baru maupun yang lama perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan sebagainya. Peserta yang akan mengikuti program pelatihan dikelompokkan menjadi dua, yaitu:

1. Karyawan baru yaitu karyawan yang baru diterima bekerja pada perusahaan. Mereka diberi pelatihan terlebih dahulu sebelum bekerja agar lebih terampil dan ahli dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga para karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.
2. Karyawan lama yaitu karyawan yang telah bekerja lama disebuah perusahaan dan karyawan tersebut ditugaskan untuk mengikuti pelatihan. Pelatihan karyawan lama dilakukan karena tuntutan pekerjaan misalnya kenaikan jabatan, perluasan perusahaan, pembaharuan metode kerja, serta persiapan untuk promosi. Jelasnya pelatihan pada karyawan lama perlu dilaksanakan agar para karyawan semakin memahami keahlian kerja pada bidangnya masing-masing, agar moral kerja dan prestasi kinerja karyawan semakin meningkat.

a. Tujuan Pelatihan

Pasal 9 undang-undang ketenagakerjaan tahun 2003, pelatihan kerja diselenggarakan dan diarahkan untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas, dan kesejahteraan. Tujuan-tujuan pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan kedalam lima bidang, yaitu:

- 1) Memperbaiki kinerja. Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif,

program pelatihan dan pengembangan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.

- 2) Memutakhirkan para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi, Melalui pelatihan, pelatih (trainer) memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Para manajer di semua bidang haruslah secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi mereka berfungsi secara lebih efektif. Perubahan teknologi, pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimutakhirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acapkali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi "job kompeten", yaitu mampu mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya. Kelangkaan sumber daya finansial dan sumber daya teknologis manusia (human technological resources), dan kelimpahan masalah keuangan, manusia, dan teknologis.
- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi. Salah satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam, pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi. Selama beberapa hari pertama di pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan, dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan keseluruhan produktivitas karyawan. Karena alasan inilah, beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan secara benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya, sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru di pekerjaannya, Pelatihan dan pengembangan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektivitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi di bagi semua karyawan.

b. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang menguntungkan
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia

- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

c. Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Sedarmayanti dan Mangkunegara (2017:44) dalam bukunya manajemen sumber daya manusia (2013:174) mengemukakan beberapa indikator pendidikan dan pelatihan diantaranya:

- 1) Penyelenggara pelaksanaan
Kegiatan pengamatan, pengolahan data, pelayanan, penelitian, rekayasa, dan pengembangan, serta kerja sama dalam bidang pendidikan dan pelatihan.
- 2) Kebutuhan
Suatu keinginan terhadap benda atau jasa yang pemuasannya dapat dilakukan baik bersifat jasmani maupun rohani.
- 3) Kualitas pengajar Merupakan salah satu aspek dari pendidikan, yaitu aspek pengetahuan. Pengajaran memberikan keterampilan dan pengetahuan, sedangkan pendidikan membimbing pegawai kearah yang lebih baik dan benar.
- 4) Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2012) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan - peraturan perusahaan (Mathis dan Jackson, 2002). Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan- peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjelaskannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya (Ardana dkk, 2011).

a. Konsep Disiplin Kerja

Pendisiplinan kerja adalah menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara supervisi dengan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat menciptakan masalah-masalah seperti modal kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara pengawasan dan bawahan-bawahannya. Dalam kondisi seperti ini semua perbaikan dan perilaku pegawai hanya akan berlangsung singkat, dan pengawas harus mendisiplinkan kembali pegawai dalam jangka waktu yang tidak terlalu lama. Pelaksanaan tindakan disiplin yang benar tidak hanya memperbaiki perilaku pegawai, akan tetapi juga akan meminimalkan masalah-masalah pendisiplinan di masa yang akan datang melalui hubungan yang positif di antara bawahan dan atasan. Tindakan pendisiplinan juga dapat membantu pegawai supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian dapat menguntungkannya dalam jangka waktu panjang.

b. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan (2013:194) pada dasarnya banyak indikator-indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin karyawan, diantaranya adalah:

- 1) Tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- 2) Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- 3) Balas jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- 4) Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- 5) Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

4. Definisi Kinerja Karyawan

Wibowo (2012:18) dalam Bachtiar Arifudin Husain (2018) berpendapat "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi". Sedangkan menurut Ratundo dan Sacket (2012:76) mendefinisikan "Kinerja adalah kegiatan yang mencakup semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberi kontribusi pada pencapaian tujuan-tujuan perusahaan". Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Hariandja (2013:55) yang mengemukakan "Kinerja merupakan

hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mathis (2014:113) berpendapat “Kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”.

a. Indikator Kinerja Karyawan

Beberapa indikator untuk mengukur sejauh mana pegawai mencapai suatu kinerja secara individual menurut (Robbins, 2006) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas. Kualitas kerja di ukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.
- 5) Kemandirian. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.
- 6) Komitmen Organisasi. Tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerjadanorganisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

b. Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak dapat dipisahkan dengan perusahaan. Dukungan dari perusahaan berupa pengarahan dari seorang pemimpin, motivasi yang diberikan sebagai penyemangat pegawai, disiplin kerja yang diterapkan serta 2 Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana Wisnu Saputra dan Imam Wibowo memberikan sarana dan prasarana kerja dapat memudahkan pencapaian tujuan yang ingin dicapai dalam kinerja pegawai. Adapun faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi, lingkungan kerja fisik dan non fisik, dan pendidikan/pelatihan.

B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian pada dasarnya menggambarkan prosedur-prosedur yang memungkinkan penulis dapat mencapai kesimpulan kesimpulan yang valid mungkin mengenai hubungan atau saling mempengaruhi antara variabel bebas dengan variabel terikat pada penelitian tersebut. Dalam penelitian ini penulis dapat menentukan desain penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

a. Ruang Lingkup Penelitian

a. Tempat Penelitian

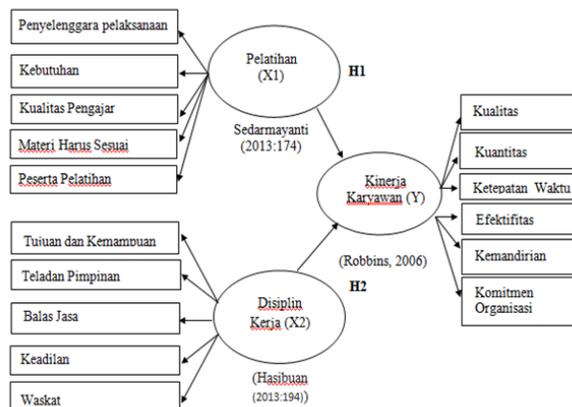
Penelitian ini dilakukan pada Politeknik STMI Jakarta yang beralamatkan di Jalan Letjen Suprpto No.26 Cempaka Putih Jakarta Pusat.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang digunakan untuk penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pada Politeknik STMI Jakarta yang beralamatkan di Jalan Letjen Suprpto No.26 Cempaka Putih Jakarta Pusat. Penelitian ini dilakukan pada bulan Maret-Agustus 2020 hingga tercukupi kebutuhan data dan informasi.

c. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif asosiatif yaitu dengan mendeskripsikan keadaan responden serta deskripsi variable penelitian dalam tabel frekuensi dan presentase dari hasil penyebaran angket dengan melalui prosedur analisis data yaitu penelitian lapangan (observasi, wawancara, kuesioner).



Gambar 1 Desain Penelitian

b. Metode Penentuan Populasi Dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2010:115-116) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan populasi dalam penelitian ini adalah 71 orang. Yang meliputi karyawan dan direktur.

b. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono (2012:91) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya di ambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat di ambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Melihat jumlah populasi karyawan yang berjumlah 71 orang karyawan maka dalam menentukan jumlah sampel dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik penelitian ini dilakukan dengan cara teknik sampling jenuh. Dimana teknik pengambilan sampel ini bila semua anggota populasi di gunakan sebagai sampel ,syaratnya populasi ini tidak banyak, sehingga peneliti ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Dalam penelitian ini

yaitu sama dengan jumlah populasi sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data dengan penyebaran kuisioner sebanyak 71 kuisioner. Teknik ini digunakan karena populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional. Adapun sampel yang digunakan berjumlah 71 orang karyawan atau responden dalam penelitian ini dengan tingkat kesalahan 5%. (Sugiono, 2012:95-99)

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sejarah Perusahaan

Politeknik STMI adalah salah satu lembaga perguruan tinggi dibawah binaan Kementerian Perindustrian RI yang Berlokasi di Jl. Letjen Suprpto no.26 Cempaka Putih Jakarta Pusat Politeknik STMI merupakan salah satu pendidikan vokasi yang mengemban kepercayaan mewujudkan fungsi dan tujuan pendidikan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, Melalui pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat.

Tridharma Perguruan Tinggi di Politeknik STMI menjadi landasan bagi mencari kebenaran ilmiah dan merupakan bagian integral dari amanah Undang-undang Dasar 1945 dalam upaya mewujudkan masyarakat adil dan makmur berdasarkan pancasila. Dalam mengemban kepercayaan tersebut diperlukan otonomi dalam pengelolaan pendidikan formal yang vokasional dengan menerapkan mekanisme otonomi perguruan tinggi pada pendidikan tinggi yang tercantum di dalam Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional.

Politeknik STMI merupakan wahana untuk mencari kebenaran ilmiah, memperluas dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam upaya mewujudkan tujuan pendidikan nasional dan pembentukan insan Politeknik STMI akademis seutuhnya. Dalam mewujudkan upaya tersebut maka unsur-unsur sivitas akademika Politeknik STMI berkewajiban menciptakan suasana kehidupan yang kondusif bagi pengemban tridharma perguruan tinggi, dinamika pengetahuan yang berkelanjutan, Adaptif terhadap perkembangan teknologi dan peka terhadap tuntutan akademis yang lebih maju. Lulusan Politeknik STMI adalah insan akademis yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berdisiplin, berilmu, mandiri, mampu mengembang nalar dan memiliki rasa tanggung jawab kebangsaan.

Latar belakang Politeknik STMI adalah salah satu lembaga perguruan tinggi dibawah binaan Kementerian Perindustrian RI, yang pendiriannya ditetapkan dengan Surat Keputusan Menteri Perindustrian Nomor: 239/M/SK/1975 Tahun 1975. Pada mulanya sekolah ini menyelenggarakan pendidikan pada jenjang Strata Sarjana dengan Gelar M.Sc (Master Of Science) Untuk lulusannya. Adapun mahasiswanya berasal dari lulusan sarjana muda dari latar belakang pendidikan teknik dan manajemen. Sejak tahun 1981 progam pendidikan di Politeknik STMI diubah menjadi progam diploma yang ditetapkan dengan Surat Keputusan Bersama (SKB) antara Menteri Perindustrian Nomor: 237/M/SK/VI/1981 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor: 0184/O/1981, Tertanggal 6 Juni 1981. Sejak saat Itu Politeknik STMI menyelenggarakan pendidikan Progam Studi Diploma IV memiliki tiga jurusan, yaitu:

- a. Teknik dan Manajemen Industri
- b. Teknik dan Manajemen Informatika

c. Teknik Kimia Industri

Kemudian pada tahun 2007 jurusan di Politeknik STMI berubah dan bertambah menjadi:

- a. Teknik dan Manajemen Industri
- b. Sistem Informasi Industri
- c. Teknik Kimia Industri
- d. Manajemen Bisnis Industri

Berdasarkan Peraturan Menteri Perindustrian No. 01/M-IND/PER/1/2015, nama Sekolah Tinggi Manajemen Industri (STMI) berubah menjadi Politeknik STMI Jakarta, Nama jurusan pun ikut berubah sesuai dengan nama Politeknik STMI, yaitu menjadi:

- a. Teknik Industri Otomotif (TIO)
- b. Sistem Informasi Industri Otomotif (SIIO)
- c. Administrasi Bisnis Otomotif (ABO)
- d. Teknik Kimia Polimer (TKP).

2. **Visi:**

Menjadi unit penyelenggara pendidikan vokasional terunggul dan terdepan serta pelopor pemenuhan kebutuhan tenaga kerja sektor industri baik kebutuhan nasional maupun regional.

3. **Misi:**

- a. Menyiapkan mahasiswa terdidik secara profesional dan tangguh guna memenuhi dunia industri maupun dunia pendidikan dan kepakaran.
- b. Bersama perguruan tinggi lain dan lembaga kepakaran ilmiah Politeknik STMI menjadi pelopor dan terdepan untuk dapat memberikan sumbangan kepada dunia industri dan dunia keilmuan dalam pengembangan sektor industri.
- c. Meningkatkan akreditasi seluruh program studi pada Politeknik STMI Jakarta
- d. Meningkatkan jumlah mahasiswa dan rasio pendaftar terhadap mahasiswa dengan minimal rasio 1: 3
- e. Meningkatkan penyerapan lulusan pada dunia industri dengan masa tunggu selambat-lambatnya 5 bulan
- f. Meningkatkan karya-karya tulis ilmiah (berupa penelitian terapan) yang terkenal dan berskala international
- g. Melakukan peningkatan jenjang pendidikan dari Diploma 4 menjadi Magister (S2) terapan.

4. **Gambaran Umum Responden**

1. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

NO	JENIS KELAMIN	FREKUENSI (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	Laki-laki	49	69%
2	Perempuan	22	31%
3	Jumlah	71	100%

Untuk memperoleh informasi tentang responden, dibawah ini akan disajikan mengenai responden yang menjadi sampel, adapun gambaran umum responden sebagai berikut:
Table 2

Dari hasil data responden yang diterima, disini terlihat bahwa laki-laki lebih mendominasi dari pada perempuan, hal ini terlihat dengan angka persentase laki-laki sebesar 49 responden dari 71 responden yang berarti 69% lalu perempuan sebesar 22 responden dari 71 responden yang berarti 31%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

NO	RENTANG USIA (TAHUN)	FREKUENSI (ORANG)	PRESENTASE (%)
1	20-30	13	18,3%
2	31-40	19	26,8%
3	41-50	18	25,4%
4	>50	21	29,6%
5	Jumlah	71	100%

pada usia responden 41-50 tahun sebanyak 18 responden dari 71 responden atau 25,4% dan terakhir terdapat pada usia responden 50 tahun sebanyak 21 responden dari 71 responden atau 29,6%.

3. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

No	PENDIDIKAN TERAKHIR	FREKUENSI (ORANG)	FREKUENSI (%)
1	SMP/SMA/SMK	13	18,3%
2	D3	3	4,2%
3	S1	16	22,5%
4	S2	31	43,7%
5	S3	8	11,3%
6	Jumlah	71	100%

Table 3

Dari hasil data responden yang diterima berdasarkan usia responden disini terlihat bahwa usia responden 20-30 tahun sebanyak 13 responden dari 71 responden atau 18%. Pada urutan kedua pada usia responden 31-40 tahun sebanyak 19 responden dari 71 responden atau 26%, yang ketiga yaitu

Table 4

Dari hasil data responden yang diterima, disini terlihat bahwa responden dengan pendidikan terakhir S2 lebih mendominasi yaitu 43,7% atau sebanyak 31 responden, lalu diikuti oleh responden S1 dengan 22,5% atau sebanyak 16 responden, SMP/SMA/SMK/Sederajat dengan 13,3% atau sebanyak 13 responden dan terakhir S3 dengan 11,3% atau sebanyak 8 responden.

5. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk menguji layak tidaknya butir instrumen untuk penelitian. Untuk menguji validitas instrumen penelitian ini menggunakan Metode korelasi pearson (*Pearson correlation*). Uji validitas digunakan dengan cara menguji korelasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik angka korelasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dalam angka tabel r product moment. Apabila nilai r hitung > r tabel maka dikatakan valid. Sedangkan nilai r tabel dapat dilihat dari $df = n - k$ ($71 - 2 = 69$) pada tingkat signifikansi 0,05 adalah 0.233. Hasil Uji Validitas menunjukkan bahwa keseluruhan indikator penelitian memiliki r hitung lebih besar dari 0,233 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator penelitian adalah Valid. Berdasarkan pengujian validitas dengan menggunakan pearson correlation, pada program IBM SPSS 22 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Variabel Pelatihan (X₁)

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,442	0,233	Valid
Pernyataan_2	0,532	0,233	Valid
Pernyataan_3	0,464	0,233	Valid
Pernyataan_4	0,587	0,233	Valid
Pernyataan_5	0,570	0,233	Valid
Pernyataan_6	0,502	0,233	Valid
Pernyataan_7	0,637	0,233	Valid
Pernyataan_8	0,663	0,233	Valid
Pernyataan_9	0,715	0,233	Valid
Pernyataan_10	0,595	0,233	Valid

Sumber : Data Output SPSS 22.0

Table 5

Berdasarkan Tabel 1 terdapat sebelas (10) butir pernyataan yang dinyatakan *valid*. Dengan menggunakan 71 responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui (*degree of freedom*) $df = n - k$, jadi dapat dihitung $df = 71 - 2 = 69$, maka dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui r-tabel = 0,233 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

b. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,676	0,233	Valid
Pernyataan_2	0,798	0,233	Valid
Pernyataan_3	0,567	0,233	Valid
Pernyataan_4	0,732	0,233	Valid
Pernyataan_5	0,708	0,233	Valid
Pernyataan_6	0,660	0,233	Valid
Pernyataan_7	0,692	0,233	Valid
Pernyataan_8	0,672	0,233	Valid
Pernyataan_9	0,638	0,233	Valid
Pernyataan_10	0,645	0,233	Valid

Sumber : Data Output SPSS 22.0

Table 6

Berdasarkan Tabel 2 terdapat sepuluh (10) butir pernyataan yang dinyatakan *valid*. Dengan menggunakan 71 responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui (*degree of freedom*) $df = n - k$, jadi dapat dihitung $df = 71 - 2 = 69$, maka dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui r-

tabel = 0,233 dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	r hitung	r tabel	Keterangan
Pernyataan_1	0,626	0,233	Valid
Pernyataan_2	0,729	0,233	Valid
Pernyataan_3	0,639	0,233	Valid
Pernyataan_4	0,531	0,233	Valid
Pernyataan_5	0,507	0,233	Valid
Pernyataan_6	0,616	0,233	Valid
Pernyataan_7	0,547	0,233	Valid
Pernyataan_8	0,754	0,233	Valid
Pernyataan_9	0,640	0,233	Valid

Sumber : Data Output SPSS 22.0

Berdasarkan Tabel 3 terdapat sembilan (9) butir pernyataan yang dinyatakan *valid*. Dengan menggunakan 71 responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini, maka nilai r-tabel dapat diperoleh melalui (*degree of freedom*) $df = n - k$, jadi dapat dihitung $df = 71 - 2 = 69$, maka dari hasil perhitungan tersebut dapat diketahui r-tabel = 0,233, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kinerja karyawan yang digunakan dalam

penelitian ini adalah valid.

6. Uji Realibilitas

Hasil Uji Reliabilitas
Pelatihan(X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja
Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach Alfa	Cronbach Alfa Yang Diisyaratkan	Keterangan
Pelatihan	0,859	0,60	Reliabel
Disiplin kerja	0,910	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.872	0,60	Reliabel

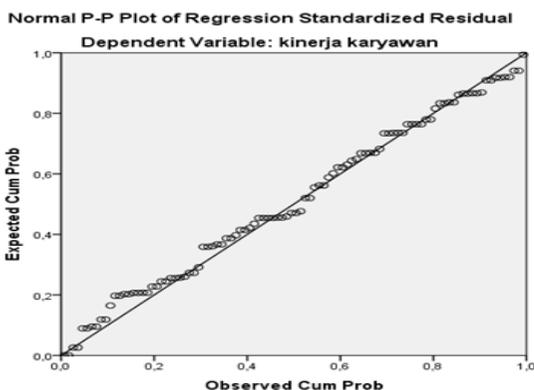
Tabel 1

tinggi dari α standar yang diisyaratkan yaitu 0,60 sehingga hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel dapat dikatakan reliabel atau handal.

7. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Histogram grafik P-P Plot



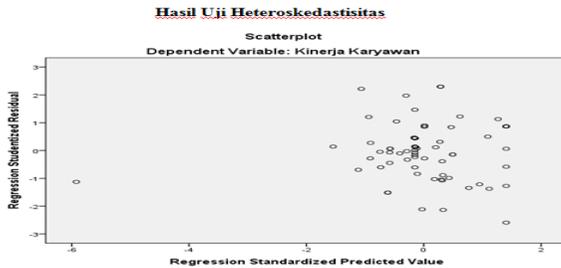
dan mengikuti garis diagonal maka residual pada model regresi tersebut terdistribusi secara normal. Dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, penyebaran data atau titik teratur dengan mengikuti garis. Hasil perhitungan uji normalitas histogram grafik P-P Plot menggunakan program IBM SPSS 22 dilihat pada gambar dibawah disamping berikut ini

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Uji reliabilitas ini menggunakan metode Cronbach's Alpha. Berikut adalah Hasil perhitungan Reliabilitas yang diolah Program IBM SPSS.22. Dari tabel dapat dilihat bahwa koefisien Cronbach's Alpha pada setiap variabel memiliki α hitung lebih

Gambar 2.

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat keduanya memiliki distribusi data normal atau tidak. Dalam pengujian ini menggunakan metode grafik normal P-P Plot. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi adanya normalitas yaitu dengan melihat penyebaran data atau titik pada sumbu diagonal dari grafik. Jika menyebar sekitar garis

b. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2

ini. Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai pada model regresi penelitian ini dan model regresi ini adalah baik.

Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran titik pada gambar *scaterplot*. Dasar pengambilan keputusan adalah jika titik-titik pada gambar tersebut membentuk suatu pola tertentu yang teratur maka terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahuinya dapat di lihat pada gambar di samping berikut

c. Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	2,069	3,609		,573	,568		
	Pelatihan	,599	,198	,518	3,029	,003	,171	5,848
	Disiplin Kerja	,302	,165	,312	2,827	,072	,171	5,848

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 22

Tabel 2

berarti tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah tabel hasil dari uji Multikolinearitas menggunakan Program IBM SPSS.

Berdasarkan tabel di samping, menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) mempunyai nilai VIF sebesar 5.848 dan nilai Tolerance sebesar 0,171, dan variabel Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai VIF sebesar 5.848 dan nilai Tolerance sebesar 0,171. Nilai VIF dari kedua variabel independen < 10 dan nilai Tolerance > 0,10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi korelasi diantara variabel independen atau semua variabel yang digunakan pada penelitian ini tidak mempunyai masalah multikolonieritas sehingga memenuhi syarat pengujian regresi linier berganda.

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas yang perlu dilihat dari hasil pengolahan data komputer adalah tolerance dan variance inflation factor (VIF), jika nilai tolerance variable independent lebih dari 0,01 dan nilai VIF kurang dari 10

Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,069	3,609		,573	,568
	Pelatihan	,599	,198	,518	3,029	,003
	Disiplin Kerja	,302	,165	,312	2,827	,072

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)
 Sumber: Pengolahan Data SPSS 22

Tabel 3

dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 sebagai berikut

Berdasarkan perhitungan yang telah ditemukan melalui analisis data pada tabel di atas, diketahui nilai konstanta a dan koefisien b yang ditunjukkan pada perhitungan regresi linier berganda di atas dapat dihitung ke dalam rumus sebagai berikut:

$$Y = 2.069 + 0.599 (X_1) + 0.302 (X_2)$$

Diketahui nilai konstanta 2.069. Ini berarti pada Pelatihan dan Disiplin kerja lebih meningkat maka Kinerja karyawan pun akan bertambah. koefisien regresi untuk Pelatihan (0.599) lebih kecil daripada koefisien regresi untuk Disiplin kerja (0.302). Jadi bila Pelatihan dan Disiplin kerja lebih meningkat, maka kinerja karyawan menjadi:

$$\hat{Y} = 2.069 + 0.599 \cdot (1) + 0.302 \cdot (1) \\ = 2.069 + 0.599 + 0.302 = 2.97$$

Hal tersebut, memberikan gambaran bahwa arah hubungan antara Pelatihan dan Disiplin kerja ternyata searah, dimana setiap kenaikan satu satuan pada variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin kerja) akan menyebabkan kenaikan terhadap variabel terikat (Kinerja karyawan) sebesar 2.97 Artinya bila Pelatihan dan Disiplin kerja dapat dioptimalkan/ditingkatkan lebih baik, maka kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta lebih bertambah meningkat.

9. Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,812 ^a	,660	,650	2,60431

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja (X2), Pelatihan (X1)
 b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Tabel 4

diterangkan oleh faktor lain yang tidak diteliti

8. Uji Regresi Linier Berganda

Untuk menguji beberapa variabel independen atau variabel bebas yang terdiri dari variabel Pelatihan (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap variabel dependen atau variabel terkait yaitu variabel Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi berganda. Berikut ini akan dibahas hasil dari analisis regresi berganda yang

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R square adalah sebesar 0.660. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) dapat menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 66.0%, sedangkan sisanya 25.1%

10. Uji Parsial (Uji statistik t)

Uji Parsial (Uji statistik t)

Model	Coefficients ^a				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	2,069	3,609			,573	,568
Pelatihan	,599	,198	,518		3,029	,003
Disiplin Kerja	,302	,165	,312		2,827	,072

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Tabel 5

2 = 2,5% dengan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 71-2-1 = 69$. Hasil diperoleh untuk t tabel sebesar 1,995 Berikut adalah hasil uji menggunakan program SPSS 22.

Dari hasil pada tabel diatas analisis data yang diperoleh menunjukkan hasil sebagai berikut:

- a. Pelatihan mempunyai nilai t hitung > t tabel, yaitu sebesar $3,029 > 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,004 < 0,05$. Jadi kesimpulannya, H_0 ditolak dan H_a diterima berarti pada H_1 ada pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan terhadap kinerja karyawan Polteknik STMI Jakarta.
- b. Disiplin Kerja mempunyai nilai t hitung > t tabel, yaitu sebesar $2,827 > 1,994$ dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi kesimpulannya H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pada H_2 terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap Kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta

Uji statistik t atau uji parsial bertujuan untuk menguji hipotesa seberapa jauh pengaruh variabel bebas secara individual dalam menjelaskan variabel terikat. Hipotesis ini diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel. Untuk menentukan t tabel dengan uji dua sisi $\alpha = 5\%$:

Uji Simultan (Uji statistik f)

0,009
0,05.
F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	895,894	2	447,947	66,045	,000 ^b
	Residual	461,204	68	6,782		
	Total	1357,099	70			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Tabel 6

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 66,045 dengan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari taraf nyata Dengan F tabel sebesar 2,51 maka tabel < F hitung 66,045 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti H_2 diterima, sehingga Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan bersama-sama berpengaruh positif

signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik STMI Jakarta.

D. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian ini tentang pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang telah dibahas pada bab sebelumnya, maka dalam penelitian ini dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,029 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $2,829 > 1,994$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa diketahui F_{hitung} sebesar $66,045 > 2,50$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

E. SARAN

Berdasarkan analisis data dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka saran yang disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan

Hendaknya Politeknik STMI Jakarta perlu dipertimbangkan lebih mengembangkan pelatihan Hal ini dilakukan untuk memotivasi karyawan lebih berkreasi tanpa melanggar aturan yang sudah ada di perusahaan dengan begitu akan semakin meningkatkan kinerja mereka. Dalam pemberian pelatihan maka semua pegawai mempunyai kesamaan tujuan untuk merangsang dan mendorong individu agar bekerja lebih giat, efisien dan efektif dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan kualitas dan daya dorong kerja di Politeknik STMI Jakarta dapat ditingkatkan berupa gaji, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi perusahaan, tanggung jawab, untuk lebih ditingkatkan lagi terutama pada faktor eksternal seperti kenaikan gaji dan pemberian bonus dan dengan cara memberikan pengarahan dan penjelasan kepada karyawan bahwa dalam bekerja karyawan juga memiliki hak bebas berpendapat kepada rekan kerja antar satu sama lain terhadap

hal yang mereka anggap benar, serta dengan adanya status bekerja dapat membuat mereka dapat di hormati oleh masyarakat karena memiliki penghasilan atau dapat memenuhi kebutuhan hidup sendiri. Selain Pelatihan, Disiplin Kerja di Politeknik STMI Jakarta juga perlu diperhatikan lagi, agar kinerja karyawannya lebih baik. Karena Disiplin Kerja yang tinggi dapat mengurangi karyawan yang sering datang terlambat atau tidak masuk kerja yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian ini yang diteliti hanya terbatas pada pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Sedangkan faktor- faktor lain yang juga berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang belum diungkap seberapa besar pengaruhnya. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat mempertimbangkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat mendukung dan menyempurnakan penelitian ini.

3. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan penelitian yang perlu dipertimbangkan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian. Keterbatasan tersebut adalah:

- a. Waktu yang terbatas untuk responden mengisi kuesioner. Karena keterbatasan waktu dalam mengisi kuesioner, maka responden tergesa-gesa dan kurang focus saat mengisi kuesioner sehingga jawaban yang didapatkan kurang valid.
- b. Hanya menggunakan dua variabel independent untuk memprediksi variabel dependent. Peneliti selanjutnya dapat mengambil jumlah variabel yang lebih banyak sehingga dapat mengetahui lebih banyak faktor terkait kinerja.
- c. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara dan pengamatan sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.

F. DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Nazir (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara *J. Mandiri., Vol. 3, No. 1, Juni 2019* (150 - 169)

Abdul Razak^{1*}, Sarpan Sarpan², Ramlan Ramlan³ (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. ABC Makassar, *Tinjauan Internasional Manajemen dan Pemasaran, 2018, 8 (6), 67-71* ISSN: 2146-4405

Basuki, R., & Sari, R. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rsia Yk Madira Palembang. *Jurnal Ecoment Global Kajian Bisnis dan Manajemen, 3* (1).

Denok Sunarsi. (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pendidik Yayasan Marvin, *urnal Ilmiah Ilmu Manajemen, Home Vol.5 no.1 2018*

Fabio, B. Putu., Hubies, Musa, dan Puspitawati, Herien (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, 2* (1), 91-104.

Hidayat, A., & Kohar, N. (2018). Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Suku Dinas Kebersihan Kota Administrasi Jakarta Timur. *Managerial-Jurnal penelitian ilmu manajemen*, 1 (1), 10-10.

Kasmuni, A., Minarsih, M. M., & Wulan, H. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Woodexindo Semarang. *Journal of Management*, 2 (2).

Wisnu Saputra dan Imam Wibowo (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayawana*, Vol. 5. No. 2 Mei 2017

Wales, G. V., Mandey, S. L., & Wenas, R. S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Kantor Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5 (3)