

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASA RAHARJA CABANG MALUKU**Muhammad Amin Tamamala¹⁾, Abdulharis Tamalene^{2)*} Victorio Nahuway³⁾**^{1,2)}STIA Alazka Ambon, Politeknik Negeri Ambon¹⁾buanoaharis@gmail.com**Abstract**

The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT Jasa Raharja Maluku Branch, This research is inseparable from the Human Resources of a company. For this reason, the author made this study to find out and analyze the influence of training and work discipline on employee performance at PT Jasa Raharja Maluku Branch. Data analysis was carried out quantitatively, the population in this study was 30 employees of PT Jasa Raharja Maluku Branch and the sample used in this study was 30 people. The data collection technique in this study uses questionnaires and documentation used to obtain data on PT Jasa Raharja Maluku Branch, and the data analysis technique in this study uses Validity Test, Normality Test, Reliability Test, multiple linear regression test, t test and f test and determination coefficient. The data processing in this study uses the SPSS program (version 26). The results of this study show that Training (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y) at PT Jasa Raharja Maluku Branch, Work discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at PT Jasa Raharja Maluku Branch, Training and Work Discipline have a positive and significant effect on Employee Performance at PT Jasa Raharja Maluku Branch.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku, Penelitian ini tidak terlepas dari Sumber Daya Manusia sebuah perusahaan. Untuk itu penulis membuat penelitian ini untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku. analisis data dilakukan secara kuantitatif, populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Jasa Raharja Cabang Maluku yang berjumlah 30 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 30 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan dokumentasi yang digunakan untuk mendapatkan data pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku, dan teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Validitas, Uji Normalitas, Uji Reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji t dan uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (versi 26). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku, Disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pengaruh ketatnya persaingan atau kompetisi di dunia bisnis mengharuskan perusahaan menata sistem Manajemen dan mengoptimalkan semua fungsi perusahaan, salah satunya adalah fungsi personalia. Fungsi ini menyangkut Sumber Daya Manusia (SDM) yang merupakan penggerak jalannya perusahaan dan merupakan aset terpenting bagi perusahaan. Hal penting yang harus diperhatikan organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan salah satunya dengan mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) Secara baik yang nantinya akan berdampak pada meningkatnya kinerja Karyawan.

Sebagai langkah awal untuk mendapatkan kinerja Karyawan yang profesional, berkualitas dan berkemampuan baik adalah dengan memberikan dukungan berupa Pelatihan dan Disiplin Kerja untuk mendukung Kinerja Karyawan menjadi lebih baik. Kedua faktor ini dinilai sangat menentukan. Sebab, jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM dan kinerja Karyawan. Standar ini merupakan syarat minimal yang harus dipenuhi agar seorang Karyawan bisa mengerjakan pekerjaannya dengan baik

sesuai dengan bidang nya. Disamping itu langkah selanjutnya untuk terus meningkatkan sumber daya manusia yang trampil dan berkemampuan tinggi adalah dengan memberikan sebuah program Pelatihan (*Training*) dapat diartikan sebagai setiap aktivitas yang memberikan kontribusi terhadap perbaikan dan peningkatan tingkat pengetahuan terhadap setiap karyawan secara berkesinambungan dengan metode yang sistematis.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Disiplin Kerja Karyawan PT JASA RAHARJA CABANG MALUKU diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, dan tidak sering izin. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Menurut Hasibuan (2017:193) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. dikutip dalam (Arsitia 2023)

kinerja merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi.

Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat merencanakan apa yang akan dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijadikan dasar perencanaan strategi dan operasional perusahaan untuk masa yang akan datang. Melalui penilaian kinerja, manajer juga dapat mengetahui apakah target yang telah ditetapkan tercapai atau tidak, sehingga dapat segera dianalisis terhadap kelemahan-kelemahan yang terjadi.

Hasil kinerja dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah Karyawan dapat dilihat dari salah satu perusahaan pemerintahan yaitu PT Jasa Raharja Cabang Maluku. PT Jasa Raharja Cabang Maluku merupakan salah satu perusahaan yang memberikan layanan dan produk terbaik kepada seluruh masyarakat, khususnya pengguna angkutan umum dan pengguna jalan. PT Jasa Raharja cabang Maluku menjalankan amanat Undang-undang No. 33 tahun 1964, PP No.17 tahun 1965 tentang Dana Pertanggungan Wajib Kecelakaan Penumpang, UU No. 34 tahun 1964, PP No. 18 tahun 1965 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan. Pelayanan merupakan faktor kunci bagi sebuah perusahaan asuransi sosial seperti Jasa. Tetapi dalam hal nya, kinerja yang dihasilkan tidak selalu memberikan kinerja yang baik.

Hasil yang maksimal memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi salah satunya Karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan, mendapat pengawasan dan meningkatkan disiplin. menilai kinerja Karyawan sangat ditentukan oleh fungsi yang diemban oleh Karyawan terhadap tugas-tugas yang dilakukan. Dalam fungsi tersebut terkandung suatu tujuan dan sasaran yang akan dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu.

2. TINJAUAN PUSTAKA

Suwatno (2018:118) dikutip dalam (Sandora dan Permadani 2021) mengemukakan Pelatihan berarti suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge*, *skill*, *Attitude* dan *behavior* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dengan itu dapat mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah program yang diberikan pimpinan atau instansi kepada Karyawan atau tenaga kerja untuk meningkatkan kinerja dan kemampuan pegawai atau Karyawan sesuai dengan tujuan dan harapan instansi atau perusahaan.

Menurut Widodo (2015:84), dikutip dalam (Purnamawati 2021) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Mangkunegara (2019, hal. 45) dikutip dalam (Febrianto 2019) tujuan dari pelatihan adalah:

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja.
- c. Meningkatkan kualitas kerja.

- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.

Bila suatu organisasi atau instansi menyelenggarakan pelatihan bagi para karyawan, maka perlu dahulu dijelaskan apa yang menjadi tujuan instansi dan bila tidak dijelaskan maka apa yang akan dicapai tidak efektif dan tidak mencapai sasaran secara optimal. Oleh karena itu pelatihan tidak bisa terlepas dari suatu perencanaan yang matang dan seksama karena menyangkut masalah pengembangan karyawan dan mempunyai dampak terhadap produktivitas kinerja karyawan itu sendiri.

Dari penjelasan di atas dapat diuraikan bagaimana sebenarnya program pelatihan tersebut dilaksanakan. Adapun tujuan dari pelatihan dan pengembangan karyawan adalah sebagai berikut.

adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- a. Manfaat untuk karyawan
 - 1) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
 - 2) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
 - 3) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
 - 4) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
 - 5) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
- b. Manfaat untuk perusahaan
 - 1) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
 - 2) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
 - 3) Memperbaiki sumber daya manusia
 - 4) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
 - 5) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
 - 6) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
 - 7) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
 - 8) Membantu pengembangan perusahaan
 - 9) Belajar dari peserta
 - 10) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- c. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
 - 1) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
 - 2) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
 - 3) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
 - 4) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan telah tercapai atau tidak. Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut Subekhi dan Jauhar (2012 hal. 87) dikutip dalam (Tilon 2013), yaitu :

- a. *On the job training* adalah para peserta pelatihan bekerja di bawah bimbingan seorang trainer (pelatih).
- b. *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam ruangan yang diselenggarakan kepada karyawan baru dan memberi training untuk mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- c. *Demonstration and exampel* adalah metode latihan yang dilakukan dengan peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di deperagakan.
- d. *Simulation* merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- e. *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- f. *Classroom methods* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.

Setiap perusahaan maupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan, (Hendrayani 2020). Dengan menegakkan sikap disiplin, masalah kinerja yang tidak baik dapat teratasi dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok kerjanya atau perusahaan.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis atau tidak tertulis sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Menurut Hartatik (2018:190) dikutip dalam (Siti Nur Aisah 2023) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif
Merupakan suatu upaya untuk mengajak pegawai dalam mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
- b. Disiplin Korektif
Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.
- c. Disiplin Progresif
Merupakan kegiatan yang memberikan sanksi-sanksi yang lebih berat terhadap pelanggran-pelanggaran yang berulang.

Menurut (Sumadhinata, 2018) dikutip dalam (Muhyadin 2019) disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan para pemimpin perusahaan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan

Tujuan disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:126) dikutip dalam (Nur Mustika Syahputri 2022) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-sebaiknya.
- d. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada karyawan.

Berdasarkan tujuan disiplin kerja maka disiplin kerja karyawan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

- a. Sanksi Disiplin Berat
Sanksi disiplin berat misalnya :
 - 1) Demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya.
 - 2) Pembebasan dari jabatan atau pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja biasa bagi yang memegang jabatan.
 - 3) Pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan.
 - 4) Pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja di organisasi atau perusahaan.
- b. Sanksi Disiplin Sedang
Sanksi disiplin sedang misalnya :
 - 1) Penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah dirancang sebagaimana tenaga kerja lainnya.
 - 2) Penurunan upah atau gaji sebesar satu kali upah atau gaji yang biasanya diberikan harian, mingguan, atau bulanan.
 - 3) Penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.
- c. Sanksi Disiplin Ringan
 - 1) Teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan.
 - 2) Teguran tertulis.
 - 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis.

Kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja sumber daya manusia tinggi dimaksudkan guna meningkatkan tujuan organisasi secara keseluruhan. Kinerja sebenarnya merupakan konsep yang sangat kompleks sehingga pengukuran kinerja hendaknya mengintegrasikan dimensi pengukuran yang beragam.

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sesuai dengan standar pekerjaan, dimana standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding (*branchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

3. METODOLOGI

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2018 : 13) dikutip dalam jurnal (AUFAL EGGY 2018) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang diukur menggunakan statistic sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Tujuan jenis penelitian ini adalah untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari suatu objek penelitian pada PT. Jasa Raharja Cabang MALUKU yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner).

Penelitian ini dilakukan pada kantor PT. Jasa Raharja Cabang Maluku Jl. Jenderal Sudirman No.8, Batu Merah, Kec Sirimau, Kota Ambon, Maluku 97128.

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10-15 juli 2024.

Menurut Sugiyono (2020) dalam jurnal (Konjongian, Mangantar, dan Maramis 2022) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Jasa Raharja Cabang Maluku kurang lebih 30 karyawan.

Menurut Arikunto (2019:109) dalam jurnal (Hadi Gunawan Sakti1, n.d.) yang menyatakan bahwa sampel adalah populasi yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu sebanyak 30 karyawan.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, maka analisis data yang digunakan adalah :

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan, penulis menggunakan beberapa teori pendekatan antar lain:

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali; 2016:52) yang dikutip dalam jurnal (Pérez Dávila 2020) Perhitungan ini menggunakan SPSS Versi 26.

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji Apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen mempunyai distribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas, penelitian ini menggunakan dua buah pengujian yaitu uji grafik P-Plot, dan one sample Kolmogorov smirnov

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali; 2016:47) dikutip dalam (Pérez Dávila 2020) Perhitungan ini menggunakan SPSS Versi 26.

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja Karyawan, melalui pelatihan dan disiplin kerja Pada PT. Jasa Raharja Cabang Maluku.

Persamaan regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Produktivitas Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

a,b = koefisien Regresi

e = term of error

kinerja karyawan (Y) adalah Variabel tak bebas sedangkan X1,X2, adalah variabel bebas. Untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dilakukan pengujian-pengujian statistic, melalui analisis varians (uji-F) dan uji persial (uji-T). Analisi regresif bertujuan untuk menunjukan ada tidaknya hubungan linier yang berarti antara variabel bebas (X) dengan variabel tak bebas (Y). Dimana pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a) Apabila F - hitung lebih kecil dari F – tabel, maka variabel X secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel Y, dan sebaliknya apabila F – hitung lebih besar atau sama dengan F tabel, maka variabel X secara bersama-sama berpengaruh nyata pada taraf kepercayaan 95% terhadap variabel Y
- b) Apabila T – hitung lebih besar atau sama dengan T – tabel, maka variabel X secara berpisah (variabel lain konstan) berpengaruh nyata pada taraf kepercayaan 95% terhadap variabel Y, dan sebaliknya apabila T – hitung lebih besar dari T – tabel, maka masing-masing variabel X secara terpisah tidak berpengaruh pada variabel Y.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai R2 berkisar antara 0 – 1 Nilai koefisien yang terkecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel tidak bebas terbatas. Jika R2 semakin besar (mendekati 1) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini penulis mencoba dengan menggunakan uji instrument penelitian yaitu dengan menyebarkan kuesioner sejumlah 30 orang pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku, pada butir pernyataan yang akan di uji dengan uji Validitas, uji normalitas dan uji reliabilitas.

Uji validitas berfungsi untuk mengukurr/menguji apakah tiap butir instrument pernyataan telah benar-benar mengungkapkan faktor atau indicator yang diteliti, teknik yang digunakan untuk pengujian ini menggunakan teknik korelasi *pearson product moment*, dengan menggunakan program SPSS Versi 26.

Suatu kuesioner dikatakan valid apabila jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner itu.jadi validitas ingin mengukur apakah pernyataan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. data dikatakan valid dengan membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} yaitu :

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan/instrument dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan / instrument dinyatakan tidak valid.

Menentukan nilai r_{tabel} adalah dengan rumus degree of freedom (DF) = n-2 dimana n merupakan jumlah sampel yang digunakan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti, maka dapat diperoleh hasil dari angket/kuesioner yang telah disebarkan pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku sebagai berikut :

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Item pernyataan	Pearson correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,521	0,361	Valid
P2	0,641	0,361	Valid
P3	0,726	0,361	Valid
P4	0,688	0,361	Valid
P5	0,717	0,361	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Hasil perhitungan validitas pada tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel Pelatihan (X1) yang memiliki 5 pernyataan dikatakan valid dengan ketentuan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} Df = 30-2 = 28 yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel 4.7
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)

Item pernyataan	Pearson correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,756	0,361	Valid
P2	0,685	0,361	Valid
P3	0,756	0,361	Valid
P4	0,729	0,361	Valid

Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Hasil perhitungan validitas pada tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) yang memiliki 4 pernyataan dikatakan valid dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} Df = $30-2 = 28$ yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item pernyataan	Pearson correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
P1	0,795	0,361	Valid
P2	0,746	0,361	Valid
P3	0,844	0,361	Valid
P4	0,848	0,361	Valid

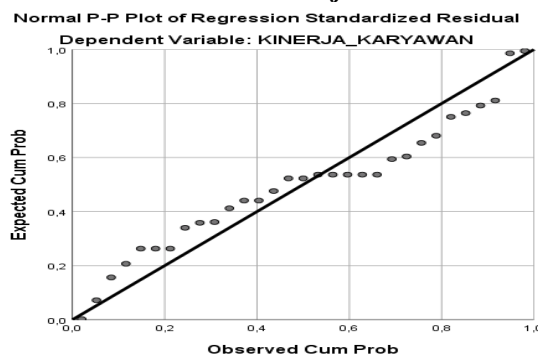
Sumber : data diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Hasil perhitungan validitas pada tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja karyawan (Y) yang memiliki 4 pernyataan dikatakan valid dengan ketentuan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dalam penelitian ini nilai r_{tabel} Df = $30-2 = 28$ yaitu 0,361. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel kinerja Karyawan dinyatakan valid.

Uji normalitas bertujuan untuk menunjukkan apakah variable pengganggu atau residual terdistribusi normal dalam model regresi. Asumsi normalitas harus terpenuhi jika akan melakukan analisis parametrik. Maka dari itu, diperlukan Langkah-langkah pengujian dengan mengambil Keputusan sebagai berikut:

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal maka regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas PP Plot



Sumber : data diolah 2024

Pada gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi ini cenderung normal dan data merata disepanjang garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain itu statistik lain yang digunakan dalam penelitian ini untuk menguji normalitas yaitu dengan uji statistik non-parametrik Kalmogrov-Smirnov (K-S). Apabila nilai signifikan dari pengujian Kalmogrof-Smirnov

lebih besar dari 0,05 maka data normal (ghozali,2013), Hasil uji Kalmogrof-Smirnov dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.9
Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,00562658
Most Extreme Differences	Absolute	,140
	Positive	,140
	Negative	-,127
Test Statistic		,140
Asymp. Sig. (2-tailed)		,129 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : data diolah menggunakan spss 26 (2024).

Berdasarkan uji statistic normalitas kolmogrov-smirnov pada tabel 4.9 Diatas menunjukkan bahwa kolmogrof-smirnov dengan signifikan 0.129 lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data distribusi normal.

1. Uji Reliabilitas

Reabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruksi. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali; 2016:47) hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.10 Uji reliabilitas
Variabel Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,677	5

Sumber : data diolah menggunakan spss 26 (2024).

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa instrument variabel pelatihan (X₁) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,677 atau lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel pelatihan dapat dinyatakan reliable.

Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,711	4

Sumber : data diolah menggunakan spss 26 (2024).

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa instrument variabel Disiplin Kerja (X₂) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,711 atau lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dapat dinyatakan reliable.

**Tabel 4.12 uji reliabilitas
variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,817	4

Sumber : data diolah menggunakan spss 26 (2024).

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa instrument variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki *Cronbach Alpha* sebesar 0,817 atau lebih besar dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa instrument pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Karyawan dapat dinyatakan reliable.

Regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh variable Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Tujuannya yaitu untuk menguji hubungan sekaligus pengaruh dari variable independent terhadap variable dependen yang dipilih peneliti. Alat analisis yang digunakan dengan menggunakan Program SPSS 26.

**Tabel 4.13
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,924	1,743		3,973	,000
Pelatihan Kerja X1	,335	,079	,465	4,253	,000
Disiplin Kerja X2	,427	,088	,531	4,858	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan Y

Sumber : diolah menggunakan SPSS 26 (2024)

Berdasarkan pada table 4.13 Di atas, maka dapat disusun model penelitian sebagai berikut :

$$Y = 6,924 + 0,335 X1 + 0,427 X2 + e$$

Keterangan :

1. Nilai konstan (a) sebesar 6,924
Berarti jika Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), nilainya nol (0) atau constant maka Kinerja Karyawan (Y) nilainya sebesar 6.924
2. Pelatihan Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi $b_1 = 0,335$ Menunjukkan pengaruh Pelatihan Kerja (X1) bernilai positif dan artinya apabila pengaruh Pelatihan Kerja meningkat sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,335%.
3. Disiplin Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi $b_2 = 0,427$
Menunjukkan pengaruh Disiplin kerja bertambah sebesar 1% maka Kinerja Karyawan (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,335%

5. PENUTUP

5.1. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data terhadap 30 sampel responden dalam penelitian tentang “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN” (studi pada PT Jasa Raharja Cabang Maluku) maka dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dari hasil uji t yang telah didapat, maka diperoleh nilai t untuk variable pelatihan kerja (X1) yaitu $t_{hitung} = 4.253 > t_{table} = 1.665$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05\%$. hal ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

(Y). dapat diartikan bahwa pelatihan kerja (X1) yang meningkat akan memberi dampak baik pada peningkatan kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Cabang Maluku.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variable disiplin kerja (X2) yaitu $t_{hitung} = 4.858 > t_{table} 1.665$ dengan nilai signifikan $0.000 < 0.05$. hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT.Jasa Raharja Cabang maluku.

Berdasarkan hasil uji f, diketahui $f_{hitung} = 51.290$ dengan nilai signifikan (sig) variabel X secara bersama-sama adalah 0.000. karena nilai signifikan (sig) $0.000 < 0.05$ (5%), maka dapat disimpulkan bahwa variabel X secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan hasil pengolahan data koefisien determinasi berganda maka diperoleh $R^2 = 0,776$, artinya data tersebut menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 75,8% terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan sisahnya 24,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijadikan sebagai variabel di dalam penelitian ini.

5.2. SARAN

Berdasarkan kesimpulan dan analisi data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran untuk membangun, antara lain sebagai berikut :

Diharapkan kepada PT Jasa Raharja Cabang Maluku agar memperhatikan kembali kegiatan pelaksana pelatihan dalam meningkatkan kinerja Karyawan, dikarenakan pelatihan merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Bagi pihak akademis penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, dapat memberikan gambaran bahwa pelatihan dan disiplin kerja yang berperan dalam meningkatkan kinerja Karyawan PT Jasa Raharja Cabang Maluku yang cukup baik agar tetap di pertahankan.

Bagi peneliti selanjutnya hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih detail tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Amin, Nur Fadila, Sabaruddin Garancang, dan Kamaludin Abunawas. 2023. "Jurnal Manajemen Kompeten." *Jurnal Kajian Islam Kontemporer* 14 (1): 15–31.

Arsitia, Intan. 2023. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Artha Kreasi Utama Di Jakarta." *Jurnal Widya Persada, Manajemen & Akuntansi* 2 (1): 44–62.

AUFAL EGGY. 2018. "Pengaruh K3 Terhadap Kinerja Karyawan Pt Lion Metal Works."

Berastagi, Repository Universitas Quality. 2011. "BAB II KAJIAN TEORITIS." 2011. [http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB II.pdf](http://portaluqb.ac.id:808/470/4/BAB%20II.pdf).

Evriliani, monica, dan Ahmad Gunawan. 2024. "Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan." *Ittc Indonesia* 01 (03): 345–52.

Febrianto, Prakoso. 2019. "Pengaruh Pelatihan Kerja Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerta Terhadap Kinerja Karyawam." *Convention Center Di Kota Tegal*, no. 2012: 6–32. [http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB II.pdf?sequence=6&isAllowed=y](http://repository.umsida.ac.id/bitstream/handle/123456789/10559/BAB%20II.pdf?sequence=6&isAllowed=y).

GOOD, GOOLMAN. 2015. "BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS 2.1." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 1 (April): 16–50.

Hadi Gunawan Sakti1, Siti Nurannisa2. n.d. "Pengaruh Metode Pembelajaran Role Reversal Question Terhadap Kemampuan Berfikir Kritis," 1613–17.

Hendrayani, Hendrayani. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Anugrah Niaga

Jaya Cabang Pekanbaru.” *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 11 (1): 42–52.
<https://doi.org/10.36975/jeb.v11i1.260>.

Ii, B A B. 2017. “Manfaat Pelatihan,” 7–29.

Jufrizen, Jufrizen. 2021. “Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja.” *Sains Manajemen* 7 (1): 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>.

Konjongian, Margareta P, Maryam Mangantar, dan Joubert B Maramis. 2022. “Analisis Kinerja Keuangan Sebelum (2019) Dan Saat Masa Pandemi Covid-19 (2020) Pada Perusahaan Pertambangan Logam Dan Mineral Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia.” *Jurnal EMBA* 10 (1): 1545–54.

Listiani, Elisca, Hj Lamsah, dan Ervica Zamilah. 2022. “Produktivitas Kerja Karyawan Melalui Pelatihan.”

Marwansyah. 2016. “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Telkom Kota Ambon)” 2012 (July): 1–23. <http://repository.stie-mce.ac.id/1584/>.

Millah, Muslimatul. 2020. “Pengaruh Lingkungan Kerja Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Nadura Guano Industri.” *Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dr. Soetomo* 26: 27.

Muhyadin, Fererius Hetlan. 2019. “Pengaruh disiplin kerja , komitmen organisasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Studi pada Perusahaan Bakpia Japon, Lopati, Trimurti, Srandakan Bantul, Yogyakarta.” *Jurnal Inovasi Penelitian* 3 (4): 5827–32.

Nabila, Vania Sally, dan Wahyu Syarvina. 2022. “Analisis Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan Vania.” *Jurnal Kewarganegaraan* 6 (2): 2788–97.

Nur Mustika Syahputri, 2Muhammad Ikhsan Harahap. 2022. “Pengaruh Kemampuan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sumut Cabang Medan Sukaramai” 2 (2): 423–38.

Pérez Dávila, Juan. 2020. “Analisis Pengaruh Kualitas Produk dan Store Atmosphere terhadap Kepuasan Pelanggan (Studi Kasus pada Ayam Gepuk Pak Gembus Wotgandul Semarang) SKRIPSI” 21 (1): 1–9.

Purnamawati, Ami. 2021. “Dinamika Kelompok, Sinergitas dan Motivasi Mencapai Target Usaha Tenan Pusat Inkubator Bisnis Ikopin (PiBi).” *Jurnal Ilmiah ABDIMAS* 2 (1): 53–56.

Sandora, Meri, dan Via Ayu Permadani. 2021. “Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Xyz rokan hulu provinsi riau.” *Manajemen* 12: 455–67.

Siti Nur Aisah. 2023. “Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang.” *JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia* 4 (1): 18–25.
<https://doi.org/10.46510/jami.v4i1.138>.

Tilon, Danny Albert. 2013. “Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia pada Restoran A&W di City of Tomorrow Surabaya.” *Agora* 1 (3): 70. <https://media.neliti.com/media/publications/36034-ID-pelatihan-dan-pengembangan-sumber-daya-manusia-pada-restoran-aw-di-city-of-tomor.pdf>.

Unique, Aflii. 2016. “BAB II TINJAUAN PUSTAKA,” no. 0: 1–23.

Yumna, Niqa Afina Ahsaina, Mar’ah Khopipah Barjah, dan Rita Mustopa. 2020. “Daya Manusia Di Masa Pandemi Covid-19.” *Jurnal Sosial dan Teknologi (SOSTECH)* 1 (3): 1–11.

