

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA YPAC JAKARTA SELATAN

Derita Qurbani¹

Universitas Pamulang Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen
dosen01582@unpam.ac.id

Received: 21 March 2020, Accept Submission: 24 March 2020, Revision: 24 March 2020,
Available Online: 11 July 2020, Published: July 2020

ABSTRACT

This study aims to determine how much the influence of discipline and training on employee performance at YPAC Jakarta. The object of this study is YPAC South Jakarta employees. The sample in this study were 55 respondents. The sampling technique in this study is Saturated Sampling. This research method is a quantitative method. The research data were collected by questionnaire distribution method, data analysis used were among others: Validity Test, Reliability Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, Multiple Linear Regression Test, Multiple Correlation Test, Determination Coefficient Test, Test of Hypothesis, Partial Test T, Simultaneous Test F. The results of the study showed that the Regression Test $Y = -3.272P + 0.500x_1 + 0.593x_2 + e$ and the results of data processing showed that the determination value of discipline and training had a positive and significant effect on performance with a relationship level of 0.929 where discipline (x_1) and training (x_2) have a very strong relationship or influence on performance (y) with an influence contribution of 92.9%. The results of the partial test (t test) between discipline and training on performance show the value of t arithmetic $> t$ table ($7,498 > 1,675$) and $sig < 0,10$ ($0,000 < 0,10$) so that H_0 reject and H_a are accepted ie "there is the influence of discipline and training on performance at the South Jakarta YPAC Foundation".

Keywords: Discipline, Performance, Training

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini adalah untuk menganalisis seberapa besar pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada YPAC Jakarta. Objek penelitian ini adalah karyawan YPAC Jakarta Selatan. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Teknik sampling dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh. Metode penelitian ini adalah metode Kuantitatif. Data penelitian dikumpulkan dengan metode penyebaran kuesioner, analisis data yang digunakan antara lain : Uji validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Regresi Linier Berganda, Uji Korelasi Berganda, Uji Koefisien Determinasi, Uji Hipotesis, Uji Parsial T, Uji Simultan F. Ditemukan bahwa Uji Regresi $Y = -3.272p + 0,500x_1 + 0,593x_2 + e$ dan hasil olah data determinasi kedisiplinan dan pelatihan “berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat hubungan sebesar 0.929 dimana kedisiplinan (x_1) dan pelatihan (x_2) memiliki hubungan atau pengaruh yang **sangat kuat** terhadap Kinerja (y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 92,9%”. Hasil uji parsial (uji t) antara kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($7.498 > 1,675$) dan $sig < 0,10$ ($0,000 < 0,10$) sehingga H_0 tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja pada

Yayasan YPAC Jakarta Selatan”.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Kinerja, Pelatihan

PENDAHULUAN

Hal terpenting dalam mewujudkan tujuan perusahaan adalah sikap disiplin yang dimiliki para pekerja menjadi hal yang sangat penting. Untuk mencapai hasil yang optimal disiplin kerja harus mencapai hasil yang optimal. Besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan, merupakan cerminan dari disiplin yang baik yang dimiliki karyawan.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja yaitu melakukan pengembangan karyawan dengan menerapkan disiplin dan pelatihan kerja.

Disiplin Kerja menurut (Rivai, 2013) adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan”.

Disiplin menurut (Sutrisno, 2017) adalah “sikap kesediaan dan kerelaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan”.

Menurut (Susiawan & Muhid, 2015) menyebutkan disiplin kerja karyawan memiliki beberapa faktor antara lain motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan serta penegakan disiplin. (Hasibuan, 2009) mengungkap beberapa indikator dalam disiplin, sebagai berikut: Menaati aturan perusahaan, Efisiensi waktu, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas yang diberikan, dan absensi dalam bekerja. Pelatihan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan agar menghasilkan kinerja yang tinggi..

Pelatihan di definisikan oleh Ivan cevich didalam (Sutrisno, 2017) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Istilah pelatihan sering disamakan dengan pengembangan (*development*) yang merupakan kesempatan – kesempatan belajar yang didesain untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Menurut (Marwansyah, 2010) pelatihan adalah mental karyawan dan kemampuan fisik karyawan serta hubungan antara atasan dan bawahan. pelatihan sangat penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang baik secara individu maupun kelompok.

Menurut (Marwansyah, 2010) Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam mewujudkan tujuan perusahaan, penerapan kedisiplinan dan pelatihan kerja untuk karyawan sangatlah penting sebagai proses dalam mencetak karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Setiap organisasi mengharapkan pegawainya mampu melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Tujuannya agar organisasi dapat terus menerus meningkatkan daya saingnya. Semua itu dapat

tercapai apabila pegawai mampu memberikan kinerja terbaiknya guna mencapai tujuan organisasi.

Dari uraian latar belakang masalah, diharapkan dapat menjawab pertanyaan penelitian antara lain :

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada YPAC Jakarta Selatan ?
2. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada YPAC Jakarta Selatan?
3. Apakah kedisiplinan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada YPAC Jakarta Selatan?

Secara singkat tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pada YPAC Jakarta Selatan?
2. Untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja pada YPAC Jakarta Selatan?
3. Untuk menganalisa apakah terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara kedisiplinan dan pelatihan kerja terhadap kinerja pada YPAC Jakarta Selatan?
 1. Manfaat teoritis.
 - a. Bagi penulis
Penelitian ini bermanfaat untuk pengembangan fokus bidang keahlian yang dimiliki oleh peneliti.
 - b. Bagi perguruan tinggi
Penelitian ini dapat menjadi acuan dalam perkembangan ilmu pengetahuan bidang manajemen sumber daya manusia.
 2. Manfaat praktis.
 - a. Bagi perusahaan
menjadi bahan pertimbangan dan masukan khususnya dalam pengambilan keputusan perusahaan.
 - b. Peneliti selanjutnya.
Penelitian ini dapat memberikan masukan atau sebagian bahan referensi bagi peneliti lain.

KAJIAN PUSTAKA

Sikap mental dapat kita lihat dari perbuatan dan tingkah laku yang dimunculkan oleh seseorang ataupun kelompok, sikap mental tersebut dapat berupa kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang dibuat, ini lah yang bisa disebut juga disiplin. Disiplin sebagai gambaran kejiwaan seseorang yang senantiasa ingin mengikuti dan mematuhi semua aturan yang ditetapkan.

Para ahli (Hasibuan, 2009) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.”

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

Menurut (Setyaningdyah et al., 2013) disiplin kerja adalah “kebijakan

bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi)". Menurut (Harlie, 2010) disiplin kerja pada hakekatnya adalah "bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya".

Sementara itu, menurut (rivai veithzal & juavani ella, 2013), 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 menaati semua peraturan perusahaan dan normanorma sosial yang berlaku".

Dalam penerapannya, disiplin yang dilakukan karyawan memerlukan alat komunikasi yang jelas dan spesifik, terutama untuk karyawan yang sulit menaati aturan. Dukungan yang baik dari karyawan berupa penegakkan disiplin dalam perusahaan, akan membantu perusahaan mewujudkan tujuannya dengan cepat.

Keterampilan dasar yang dibutuhkan perusahaan terletak pada karyawan baru. Oleh karena itu keterampilan dasar merupakan rangkaian proses belajar yang terus menerus untuk seluruh pekerja dalam hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan. Para ahli merumuskan pelatihan dengan konsepnya yang berbeda-beda, akan tetapi memiliki kunci yang sama.

(Suwanto & Priansa, 2016) Pelatihan adalah "suatu oerubahan yang sistematis dan knowledge, skill, attitude dan behavior yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh setiap karyawan dan itu dapat diwujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan dalam memenuhi standar SDM yang di inginkan".

Pembelajaran yang diberikan kepada karyawan dapat bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kompetensi, daya saing yang akan berpengaruh pada efektifitas dan efisiensi kinerja para karyawan. Banyak ahli yang mengatakan pelatihan adalah: proses jangka pendek yang memiliki prosedur dan sistematis untuk memperoleh pengetahuan dan keterampilan yang memiliki unsur tujuan tertentu. Secara spesifik (Mangkunegaran, 2005) mengatahakan pelatihan sebagai sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai standar.

Sedangkan menurut (Rivai, 2013) pelatihan adalah "bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam 23 waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori".

Dari beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses yang sistematis dan terstruktur yang harus dilakukan perusahaan untuk merefresh kembali pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan, sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan memiliki rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya.

(Dika Arizona, 2013), berpendapat "landasan yang sesungguhnya dalam suatu organisasi adalah kinerja. Jika tidak ada kinerja, maka seluruh bagian organisasi tidak akan mencapai tujuannya. Kinerja sangat perlu sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin atau manajer. Kinerja juga merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari karyawan tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Dimana seseorang dituntut untuk memainkan

bagainnya dalam melaksanakan strategi operasional”.

(Bangun, 2006), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2011:604), menyatakan bahwa “kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggung-jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya”.

(Mangkunegara, 2003) “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Adapun pendapat lain disampaikan oleh (rivai veitzhal & juavani ella, 2013) bahwa kinerja adalah: “Merupakan hasil kerja karyawan dalam lingkup tanggung jawabnya”.

Berdasarkan penjabaran definisi diatas diambil kesimpulan bahwa kinerja dapat dikatakan juga prestasi kerja yang memiliki hasil kuantitatif ataupun kualitatif, yang akan berdampak pada tanggungjawab yang dilaksanakan oleh karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di YPAC Jakarta. Masa pengambilan data pada penelitian ini diambil selama 6 Bulan terhitung mulai bulan Januari 2018 berakhir pada bulan Juni 2018.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016)

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah karyawan YPAC Jakarta yang berjumlah 55 karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2016). Melihat jumlah populasi ada 120 responden, maka teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *Probability Sampling*, yaitu teknik yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Sedangkan Metode yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dengan memilih populasi angka genap.

Menurut(*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016), mengatakan bahwa jenis data terdapat dua bagian yaitu:

Jenis dalam penelitian ini meliputi:

- a. Data yang bersifat Kualitatif, dapat diambil dari literatur-literatur serta teori-teori yang berkaitan dengan penelitian ini.
- b. Data yang bersifat Kuantitatif, hasil olah data yang didapati dari hasil skoring kuisisioner.

Jenis yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengan kebutuhannya. (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016) yaitu:

- a. Data Primer

Data primer yakni data yang diambil langsung oleh peneliti pada saat

melakukan penelitian, hal ini dapat berupa kuisisioner ataupun observasi langsung pada saat meneliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder data tambahan yang akan menjadi bahan acuan, seperti artikel literatur, buku-buku, karya tulis dan data yang diambil dari perusahaan.

Tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data, maka teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016). Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan beberapa cara:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah instrumen yang harus diisi oleh responden sebagai alat ukur dalam penelitian.

b. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung yang dilakukan oleh peneliti.

c. Studi Pustaka

Studi pustaka dilakukan oleh peneliti untuk mengumpulkan berbagai macam literatur, bahan bacaan yang sekiranya dapat mendukung penelitian ini.

Menurut (*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016), mengatakan bahwa metode analisis data merupakan “kegiatan setelah data seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data dari tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan”. Adapun kegiatan analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Analisis Kuantitatif

(*metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, 2016) berpendapat analisis kuantitatif merupakan metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah atau ilmiah yaitu kongkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Adapun tahap-tahapnya adalah sebagai berikut:

1) *Editing*

Editing merupakan proses pengecekan dan penyesuaian data yang sudah terkumpul berupa kelengkapan isian, keterbacaan tulisan, kejelasan jawaban, serta relevansi jawaban pada kuesioner.

2) *Coding*.

Coding adalah proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan ke dalam kategori yang sama.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pembahasan dilakukan setelah peneliti menemukan hasil temuan yang kemudian dianalisis untuk merepresentasikan penelitian yang diangkat. Adapun temuan-temuan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel Kedisiplinan (X1)

- a. Berdasarkan nilai rata-rata skor dapat ditemukan total skor yaitu “**3,56** berada dikategori skala (2,60 - 3,39) dimana tanggapan responden kedisiplinan (X1) memiliki katagori skala **Cukup Baik**”. Hal ini dilihat dari rata-rata skor tertinggi 3,65 yaitu pada pernyataan “Karyawan berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu

yang di tentukan” sehingga kedisiplinan para karyawan diakui banyak responden.

- b. Disamping itu Peningkatan disiplin sebagai bagian dari produktifitas karyawan. “Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja” dimana pernyataan ini adalah perolehan skor terendah yaitu 3,16. Maka perusahaan harus mampu membuat peraturan yang lebih tegas agar target perusahaan agar tercapai secara maksimal.
- c. Uji validitas pada item pernyataan kedisiplinan ditemukan $r_{hitung} (0,882) > r_{tabel} (0,2262)$ berarti butir pertanyaan variabel kedisiplinan (X_1) dinyatakan Valid”.
- d. Hasil uji reliabilitas pada item kedisiplinan ditemukan $r_{ca} (0,958) > r_{tabel} (0,600)$ dengan ketentuan $\alpha = 10\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$, maka seluruh item variabel kedisiplinan (X_1) dapat dinyatakan Reliabel”.
- e. Hasil uji parsial (uji t) antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (7,498 > 1,675)$ dan $sig < 0,10$ ($0,000 < 0,10$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh *kedisiplinan* terhadap *kinerja karyawan* pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”.

2. Variabel pelatihan (X2)

- a. Berdasarkan nilai total rata-rata skor yaitu “**3,51** yang berada dikategori skala (2,60 - 3,39) dimana tanggapan responden mengenai pelatihan (X_2) memiliki katagori skala “**Cukup Baik**”, ditemukan rata-rata skor tertinggi 3,70 yaitu pada pernyataan “Materi yang diberikan sesuai dengan tujuan penelitian.” sehingga pelatihan yg di berikan berfungsi untuk produktifitas karyawan akan tugasnya..
- b. Disamping itu perusahaan harus memperhatikan pelatihan dan instrument yang tepat. ”Karyawan dapat memahami materi pelatihan yang di sampaikan”. dimana perolehan skor pada pernyataan ini adalah skor terendah yaitu 3,29, maka dari itu perusahaan dimohon memperhatikan instrument untuk melakukan pelatihan karyawan.
- c. Uji validitas ditemukan bahwa $r_{hitung} (0,882) > r_{tabel} (0,2262)$ berarti butir pertanyaan seluruh variabel pelatihan (x_2) dinyatakan Valid”.
- d. Uji reliabilitas untuk seluruh item pelatihan adalah $r_{ca} (0,662) > r_{tabel} (0,600)$ dengan ketentuan $\alpha = 10\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$, maka varians butir item variable pelatihan (X_2) dinyatakan Reliabel”.
- e. Hasil uji parsial (uji t) antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai $t_{hitung} > t_{tabel} (12,064 > 1,675)$ dan $sig < 0,10$ ($0,000 > 0,10$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima” yaitu “terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”

1. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

- a. Berdasarkan nilai total rata-rata skor yaitu **3,45** yang berada pada skala (2-60 - 3,39) dimana tanggapan responden mengenai kinerja karyawan (X_3) memiliki kategori skala “**Cukup Baik**”, dilihat dari skor tertinggi 3,69 yaitu pada pernyataan “Karyawan selalu memberikan kinerja yang

- terbaik untuk perusahaan” sehingga banyak responden yang menyatakan bahwa karyawan sudah maksimal untuk melakukan tugas tugasnya.
- Disamping itu pemimpin dituntut untuk lebih menilai karyawan yang cocok akan bidangnya dan bertanggung jawab tinggi pada pernyataan ”Karyawan selalu memberikan inisiatif untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan.” terlihat sangat rendah dengan nilai skor 3,23. Maka dari itu perusahaan harus mampu menyeleksi dari faktor-faktor pendidikan dan kemampuan dari calon karyawannya.
 - Uji validitas ditemukan adalah $r_{hitung} (0,524) > r_{tabel} (0,2262)$ berarti butir pertanyaan variabel *kinerja* (Y) dinyatakan Valid”.
 - Uji reliabilitas didapati bahwa $r_{ca} (0,812) > r_{tabel} (0,600)$ dengan ketentuan $\alpha = 10\%$ maka besar $r_{tabel} = 0,6$, maka varians butir item variabel kinerja karyawan (Y) dapat dinyatakan Reliabel”.
 - Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $338,608 > 2,41$ dan nilai $sig < 0,10$ atau $0,000 < 0,10$ " terdapat pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”

KESIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa :

- kedisiplinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yaitu 0.929 dimana kedisiplinan (X1) memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja (Y) dengan kontribusi pengaruh sebesar 92,9%. Hasil uji parsial (uji t) antara kedisiplinan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung $> t$ tabel ($7.498 > 1,675$) dan $sig < 0,10$ ($0,000 < 0,10$) sehingga H_0 tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”.
- Hasil uji parsial (uji t) antara pelatihan terhadap kinerja didapati nilai t hitung $> t$ tabel ($12,064 > 1,675$) dan $sig < 0,10$ ($0,000 < 0,10$) sehingga H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu “terdapat pengaruh yang sangat kuat terhadap Pelatihan dan Kinerja pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”
- Kedisiplinan dan Pelatihan berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi, maka dapat di peroleh persamaan regresi $Y = -3.272p + 0,500 X_1 + 0,593 X_2$. Dari hasil uji F dapat diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $338,608 > 2,41$ dan nilai $sig < 0,10$ atau $0,000 < 0,10$ " terdapat pengaruh yang sangat kuat antara Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan YPAC Jakarta Selatan”

Saran dari penulis untuk menjadi bahan masukan bagi pihak terkait, antara lain sebagai berikut :

- Variabel Disiplin (X1) Indikator yang paling lemah dalam indikator penggunaan waktu secara efisien dengan score 3,30 ini merupakan salah satu peranan penting bagi perusahaan karena dalam bekerja waktu harus dibuat semaksimal mungkin agar pekerjaan dapat berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Meskipun termasuk dalam kategori cukup baik namun disiplin harus selalu di tingkatkan agar tercipta suasana yang kondusif dan semua bekerja pada tanggung jawabnya masing-masing yang telah ditentukan oleh perusahaan, karena disiplin yang terpenting yang harus ada dalam diri karyawan untuk hasil yang maksimal.

2. Untuk Variabel Pelatihan (X2) memperoleh rata-rata skor 28,08 dengan cakupan kriteria “cukup baik”. Rating score paling rendah adalah indikator instruktur mencapai score 3,56. Hal ini memperkuat temuan bahwa sistem instruktur di YPAC yang masih kurang baik yang belum memiliki standar yang sesuai pada perusahaan/instansi sehingga cenderung tidak profesional.
3. Variabel kinerja (Y) termasuk dalam kategori cukup baik namun kinerja merupakan hal kecil yang berpengaruh sangat besar kepada kualitas pekerjaan karyawan di YPAC dan disiplin sebagai langkah awal dalam bekerja dengan baik dan benar. Indikator yang mendapatkan rating score paling rendah adalah kecekatan mental yaitu dengan score 3,45 dan indikator hasil kerja yaitu dengan score 3,69.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. (2006). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Serta Dampaknya Pada Produktivitas Kerja Karyawan (Survai pada Karyawan Industri Tekstil Propinsi Jawa Barat). *Sosiohumaniora*.
- Dika Arizona, H. R. dan N. H. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *Api Student Journal*.
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*.
- Hasibuan, M. S. P. (2009). Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah. In *Jakarta: Bumi Aksara*.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Mangkunegaran, A. P. (2005). Evaluasi Kinerja SDM. In *Refika Aditama*.
- Marwansyah. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Alfabeta: Jakarta*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Rivai veithzal & juavani ella. (2013). perusahaan Sumber daya manusia untuk. In *sumber daya manausia untuk perusahaan*.
- Setyaningdyah, E., Kertahadi, U. N., & Thoyib, A. (2013). The Effects of Human Resource Competence , Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline , Job Satisfaction and Employee ' sPerformance. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research Business*.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (Mixed Methods). *Journal of Chemical Information and Modeling*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D, Alfabeta, cv. ____ (2016).
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089>
- Suwanto, & Priansa, D. J. (2016). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.pdf. In *ALFABETA*.

