



## Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung)

Qanita Azahra Suryawan<sup>1\*</sup>, Deri Apriadi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Kebangsaan Republik Indonesia, Indonesia

Email : [qanitaazahra0302@gmail.com](mailto:qanitaazahra0302@gmail.com)<sup>1</sup> [deriukri08@gmail.com](mailto:deriukri08@gmail.com)<sup>2</sup>

Alamat: Jl. Terusan Halimun No.37, Lkr.Selatan., Kec.Lengkong, Kota Bandung, Jawa Barat 40263

\*Korespondensi penulis: [qanitaazahra0302@gmail.com](mailto:qanitaazahra0302@gmail.com)

**Abstract.** The research here aims to find out how the influence of training variables ( $X_1$ ) and work discipline ( $X_2$ ) on employee performance ( $Y$ ) at SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung using a quantitative approach. A total of 30 respondents were used as samples for this study, where the data collection process was carried out by distributing questionnaires to the population at SD Negeri 038 Kiaracondong. Data were analyzed using the SPSS version 25 analysis program. The test results showed that (1) Training variables have an impact on employee performance, the  $t$ -count value was  $1.732 > t$ -table 1.697 and  $Sig 0.001 < 0.05$ . The results of the multiple linear regression analysis showed results on the increase that an increase in training of 0.181, then it will increase employee performance by 0.181 constantly. (2) The work discipline variable is proven to have a positive impact on employee performance variables, with a  $t$ -count value of  $2.106 > t$ -table 1.697 and  $Sig 0.004 < 0.05$ . The results of multiple linear regression analysis reveal that an increase in work discipline of 0.321 will increase employee performance by 0.321 constantly. (3) Together, training and work discipline have a significant impact on employee performance, with an  $F$ -count value of  $2.245 < F$ -table 4.20 and obtaining a  $Sig$  value of  $0.000 < 0.05$ . (4) The results of the  $R^2$  determination coefficient test show that  $X_1$  and  $X_2$  have an effect of 14.3% on  $Y$ .

**Keyword:** Training; Work Discipline; Employee Performance

**Abstrak.** Penelitian disini bertujuan untuk mencaritahu bagaimana pengaruh antara variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) di SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung menggunakan sebuah pendekatan secara kuantitatif. Sebanyak 30 responden yang dijadikan sampel untuk penelitian ini, dimana dilakukannya proses pengumpulan data dengan penyebaran kuesioner kepada populasi di SD Negeri 038 Kiaracondong. Data dianalisis menggunakan program analisis SPSS versi 25. Hasil pengujian memperlihatkan bahwa (1) Variabel pelatihan memiliki dampak pada kinerja karyawan , didapatkan nilai  $t$ -hitung  $1.732 > t$ -tabel 1.697 serta  $Sig 0.001 < 0.05$ . Hasil dari analisis regresi linear berganda menunjukkan hasil pada peningkatan bahwa peningkatan dalam pelatihan sebesar 0.181, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.181 secara konstan. (2) Variabel disiplin kerja terbukti memberikan dampak secara positif pada variabel kinerja karyawan, dengan nilai  $t$ -hitung  $2.106 > t$ -tabel 1.697 serta  $Sig 0.004 < 0.05$ . Hasil analisis regresi linear berganda mengungkapkan bahwa peningkatan dalam disiplin kerja sebesar 0.321, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.321 secara konstan. (3) Secara bersama-sama, pelatihan dan disiplin kerja berdampak signifikan pada kinerja karyawan, dengan nilai  $F$ -hitung  $2.245 < F$ -tabel 4.20 dan memperoleh nilai  $Sig 0.000 < 0.05$ . (4) Hasil uji koefisien determinasi  $R^2$  menunjukkan jika  $X_1$  dan  $X_2$  berpengaruh sebesar 14,3% pada  $Y$ .

**Kata kunci:** Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan

### 1. LATAR BELAKANG

Pendidikan adalah suatu aspek yang fundamental dalam kehidupan manusia yang berperan penting dalam pembentukan karakter, peningkatan keterampilan, dan Pembangunan peradaban. Pendidikan tidak berfungsi hanya untuk sarana transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai alat untuk membangun suatu nilai moral, etika, dan kebudayaan di dalam bangsa tertentu. Pendidikan merupakan usaha yang direncanakan guna merealisasikan suasana belajar yang nyaman juga bentuk pembelajaran yang efektif dimana para peserta didik bisa mengembangkan potensi dirinya lebih aktif.

Pendidikan di negara Indonesia harus mampu mengejar suatu perkembangan teknologi informasi yang cepat di era revolusi industry 4.0 agar bisa bersaing di era digital saat ini (Sartini & Mulyono, 2022). Pendidikan dituntut untuk melahirkan generasi yang kreatif, inovatif, dan berdaya saing tinggi. Menurut Ki Hajar Dewantara, pendidikan adalah usaha untuk membantu suatu kekuatan yang ada dalam diri anak-anak bangsa agar mencapai kebahagiaan yang tinggi, baik sebagai individu maupun dalam lingkungan masyarakat.

Pendidikan di Indonesia saat ini berada dalam fase perkembangan yang dinamis, yang dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kebijakan pemerintah, perkembangan teknologi, dan tuntutan globalisasi. Pemerintah Indonesia telah menerapkan berbagai kebijakan, seperti Kurikulum Merdeka, digitalisasi pendidikan, serta peningkatan kualitas guru dan tenaga pendidik. Menurut (Idris & Tolla, 2024) Pendidikan di Indonesia mengalami suatu perubahan yang sangat signifikan selama sejarah yang ada, yang dipengaruhi dengan faktor politik, sosial, dan budaya yang berbeda di setiap zamannya.

Pendidikan harus mampu beradaptasi dengan era digital agar menciptakan lingkungan belajar yang efektif dan inovatif. UNESCO mendukung penggunaan inovasi digital dalam beberapa faktor, diantaranya memperluas akses ke pendidikan, meningkatkan relevansi dan kualitas pengajaran, dan memantau proses pembelajaran. UNESCO juga berupaya memberikan pengembangan literasi digital dan kompetensi digital dengan fokus pada guru dan siswa agar dapat mencapai tujuan tersebut.

Sumber daya manusia dalam satuan pendidikan dituntut memiliki ide, perasaan, keahlian, pengetahuan, dorongan, dan karya. SDM merupakan sumber daya yang memiliki nilai dalam organisasi, karena jika tidak ada SDM yang bermutu, suatu organisasi tidak akan bertahan dalam persaingan di luar. Adanya SDM didalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting. Menurut (Ansory & Indrasari dalam Fangiziah et al., 2023) sumber daya manusia merupakan seseorang yang tentunya berperan sebagai penggerak, dalam lembaga atau industri yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya untuk asset dikemudian hari. Pada ketepatannya, SDM merupakan manusia yang dipekerjakan dalam organisasi ataupun lembaga sebagai penggerak agar mencapai tujuan suatu organisasi tersebut (Rahman dalam Adiyanti, Siska Ayudia; Nugraha, 2022)

Dalam era modern, peran guru semakin berkembang seiring dengan kemajuan teknologi dan perubahan sistem dalam dunia pendidikan. dengan demikian guru harus mampu beraptasi dengan metode pembelajaran inovatif, seperti pembelajaran berbasis teknologi digital, serta memiliki kompetensi yang kuat untuk menjawab tantangan zaman. Oleh karena itu, peningkatakan kualitas guru melalui pelatihan, pengembangan profesional, dan dukungan kebijakan yang baik menjadi faktor kunci dalam menciptakan pendidikan yang berkualitas. Dengan itu, peran guru dan tenaga pendidik di Sekolah Dasar menjadi salah satu kunci murid untuk tumbuh dan berkembang.

**Tabel 1. Status Kepegawaian Guru dan Tenaga Pendidik SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung**

Status Kepegawaian	Jumlah
PNS	9
PNS Diperbantukan	1
PNS Depag	1
GTY/PTY	1
PPPK	11

Guru Honorer Sekolah	3
Tenaga Honorer Sekolah	4

Sumber : SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung

Dalam tabel 1. merupakan status kepegawaian yang ada di SD Negeri 038 Kiaracondong di tahun 2025. Dimana status kepegawaian PPPK mendominasi sebanyak 11 orang, dan juga masih terdapat guru dan tenaga honorer sekolah dengan jumlah keseluruhan sebanyak 7 orang. Status kepegawaian umumnya berpengaruh bagi kinerja karyawan, penelitian menunjukkan jika status kepegawaian yang lebih tinggi, berpotensi memiliki kinerja yang lebih baik. Hal tersebut disebabkan karena berbagai faktor, seperti rasa lebih aman saat bekerja, motivasi dan juga komitmen pada suatu lingkungan.

**Tabel 2. Jumlah Guru dan Tenaga Pendidik SD Negeri 038 Kiaracondong**

Jenis PTK	Jumlah
Kepala Sekolah	1
Guru	24
Tenaga Pendidik	5

Sumber : SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung

Dalam tabel 2. tersebut terdapat jumlah sumber daya manusia di SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung. Dengan total populasi sebanyak 30 orang tenaga pendidik. Tentunya sumber daya manusia (pendidik) yang ada di dalamnya sangat berpengaruh terhadap cara mengajar dan belajar di kelas. Berdasarkan survei yang didapatkan di lapangan, jumlah total murid di SD Negeri 038 Kiaracondong sebanyak 235 murid laki-laki dan 237 murid perempuan, dengan total 472 murid dari Tingkat 1-6.

Dengan jumlah murid sebanyak 472 murid, tentunya banyak hal yang harus dipersiapkan oleh pendidik dalam pengoptimalan kinerja dalam menghadapi berbagai macam karakter murid. Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam kelas adalah guru harus memiliki keterampilan dan penguasaan materi untuk membantu perkembangan anak yang ada di sekolah. Hal yang harus diperhatikan guru/pegawai di lingkungan sekolah yaitu Kinerja guru/pegawai yang ada di dalamnya, dimana hal tersebut merupakan salah satu cara memperhitungkan keahlian yang nantinya dimiliki oleh seseorang sebagai cara bertanggung jawab dalam tugas yang diberikan.

## 2. KAJIAN TEORITIS

### Pelatihan (training)

Menurut (Fangiziah et al., 2023) Pelatihan (training) merupakan metode dalam pendidikan dengan pengukuran jangka pendek dengan penggunaan suatu aturan secara tertata yang dimana para pekerja non-manajerial dalam menguasai keterampilan teknis dan pengetahuannya dalam tujuan tertentu. Pelaksanaan pelatihan juga harus disusun dengan teliti sesuai kebutuhan yang diperlukan, serta melihat kemampuan yang diperlukan organisasi (Aisyah, dan Kurniasari dalam jurnal Aulia Wulan Shari dan Suryalena, 2025).

Selain pelatihan yang diberikan kepada guru/pegawai dalam upaya menciptakan kinerja guru yang baik, tentunya ada faktor pendukung lain yaitu disiplin kerja untuk guru/pegawai itu sendiri. Disiplin dalam suatu pekerjaan pada dasarnya adalah sesuatu yang mutlak dan harus dijalankan di dalam organisasi untuk mewujudkan tujuannya.

### Disiplin Kerja

Disiplin kerja guru yaitu suatu kepatuhan seorang pendidik untuk menjalankan suatu tugas yang dimana akan ada suatu peraturan dan tata tertib yang tidak boleh dilanggar (Singodimejo dalam Hasiseh, S dalam Vaizah Tri, 2021) mengatakan disiplin

kerja merupakan bentuk sikap berlandaskan keadilan dan keikhlasan dari seseorang dalam mengikuti dan menjalankan seluruh norma yang berlaku di lingkungannya.

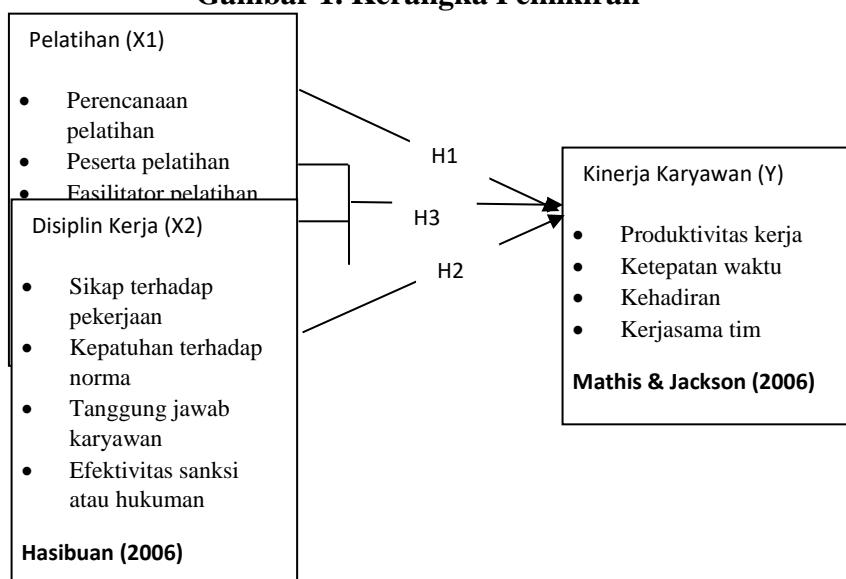
Sedangkan menurut (Sandjaya dalam Adiyanti & Rosmiati, n.d. 2024) Disiplin adalah suatu hal yang harus dilakukan secara efisien dan juga efektif oleh seseorang yang tentunya untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan. Dengan adanya sikap disiplin dari karyawan, seseorang dapat meraih tujuannya dengan efektif dan membantu memiliki sikap konsisten.

### Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara dalam Fangiziah et al., 2023) Kinerja yaitu suatu gambar mengenai tingkatan pencapaian didalam sebuah program berkegiatan atau suatu kebijakan didalam mencapai sasaran organisasi, tujuan organisasi, visi misi suatu organisasi yang dialihkan melalui suatu perencanaan sebuah strategi dalam organisasi. Dalam mendukung upaya terbentuknya perkembangan anak yang sesuai dengan tujuan utama dari SD Negeri 038 Bandung tentunya ada beberapa faktor untuk mempengaruhi Kinerja karyawan itu sendiri, seperti halnya pelatihan dan disiplin kerja.

Sedangkan menurut (Edison dalam Sari Suryani et al., 2023) Kinerja yaitu suatu hasil dimana adanya proses yang berpacu dan terukur selama suatu periode tertentu dengan landasan suatu persoalan di awal ketika penetapan.

**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Penulis 2025*

### Hipotesis

H1 : Pengaruh secara positif antara Pelatihan pada Kinerja Karyawan

H2 : Pengaruh secara positif antara Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

H3 : Pengaruh secara positif antara Pelatihan dan Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan guna mempelajari hubungan antara bagaimana dan kenapa dari variabel independen dan juga dependen. Di dalam penelitian menganai variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja merupakan variabel independen dan kinerja karyawan adalah variabel dependen.

Penelitian ini juga mengambil metode kuantitatif, dimana populasi yang menjadi fokus adalah seluruh karyawan SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung pada tahun 2025,

yang berjumlah 30 responden. Menurut (Sugiyono dalam Adiyanti & Rosmiati, n.d. 2024) metode pendekatan kuantitatif merupakan suatu penelitian yang memecahkan suatu permasalahan dan membutuhkan pengukuran yang teliti untuk variabel objek yang dituju, untuk menghasilkan kesimpulan secara independent. Untuk pengambilan sampel, digunakan teknik purposive sampling. Menurut (Arikunto dalam Halawa & Karneli, 2025) apabila jumlah subjek yang diteliti kurang dari seratus, maka sampel diambil secara keseluruhan atau dengan cara sensus

**Tabel 3. Konsep Operasional**

No	Variabel	Dimensi	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	Perencanaan pelatihan	Jenis pelatihan Tujuan pelatihan
		Peserta pelatihan	Kualifikasi peserta
		Fasilitator pelatihan	Kualifikasi pelatih
		Kurikulum dan materi	Materi pelatihan
		Waktu dan durasi	Waktu
2.	Disiplin kerja (X2)	Sikap terhadap pekerjaan	Sikap
		Kepatuhan terhadap norma	Norma
		Tanggung jawab karyawan	Tanggung jawab
		Efektivitas sanksi atau hukuman	Sanksi hukuman
3.	Kinerja karyawan (Y)	Produktivitas kerja	Kuantitas dan hasil pekerjaan Kualitas dan hasil pekerjaan
		Ketepatan waktu	Ketepatan waktu dari hasil pekerjaan Ketepatan waktu dari proses pekerjaan
		Kehadiran	Kehadiran atau absensi
		Kerjasama tim	Kemampuan bekerjasama

*Sumber : Penulis 2025*

Suatu pengukuran yang akan diterapkan dalam mendapatkan tanggapan dari seluruh responden yaitu dengan penggunaan Skala Likert.

**Tabel 4. Skala Likert**

No	Kategori Jawaban	Bobot Skor
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Netral	3
4.	Tidak setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

*Sumber : Penulis 2025*

Teknik analisis data merupakan cara dimana proses pengukuran kekuatan suatu efek atau keterpengaruhannya dari setiap variabel dependen dan independen. Data yang dikumpulkan harus melewati tahap analisis terlebih dahulu, yang dimana terdiri dari beberapa langkah uji, seperti : A. Uji instrumen penelitian, B. Uji asumsi klasik, C. Uji parsial dan simultan, D. Analisis regresi linear berganda, E. Uji determinasi ( $R^2$ ).

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Uji Validitas dan Realibilitas

###### Hasil Uji Validitas

(Ghozali dalam Siregar et al., 2024) Peneliti menjelaskan terkait data yang diambil dalam penelitian yaitu data sekunder. Meski data sekunder yang digunakan biasanya valid, peneliti tetap melakukan uji validitas untuk memastikan hal tersebut, dengan hasil :

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Nilai Sig < 0.05	r- hitung	r-tabel	Kesimpulan
X1.1	0.004	0.506		Item Pernyataan Valid
2	0.001	0.559		
3	0.020	0.424		
4	0.003	0.523		
5	0.002	0.542	0.361	
6	0.012	0.453		
7	0.009	0.466		
8	0.000	0.692		
9	0.000	0.632		
10	0.004	0.506		
X2.1	0.027	0.402		Item Pernyataan Valid
2	0.14	0.443		
3	0.002	0.533		
4	0.000	0.654		
5	0.001	0.561	0.361	
6	0.001	0.568		
7	0.000	0.703		
8	0.021	0.420		
9	0.000	0.627		
10	0.007	0.485		
Y1.1	0.000	0.693		Item Pernyataan Valid
2	0.004	0.505		
3	0.000	0.699		
4	0.001	0.573		
5	0.000	0.705	0.361	
6	0.000	0.650		
7	0.002	0.539		
8	0.002	0.548		
9	0.000	0.697		
10	0.000	0.678		

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Variabel Pelatihan terdiri dari 10 pertanyaan mengenai pelatihan dinyatakan valid, Selanjutnya Variabel Disiplin Kerja terdiri dari 10 pertanyaan mengenai disiplin kerja dinyatakan valid. Dan Variabel Kinerja terdiri dari 10 pertanyaan mengenai kinerja

karyawan dinyatakan valid, karena ketiga variable tersebut memiliki Nilai Sig < 0,05. Dan juga dilihat dari hasil t-hitung > t-tabel, dengan menggunakan rumus df=(N-2) maka df=(30-2) = 28, Dimana untuk hasil hitung df=28, yaitu r-tabel= 0,361.

### **Uji Reliabilitas**

(Sarstedt dalam Siregar et al., 2024) Setelah uji validitas, kemudian masuk ke tahap selanjutnya yaitu uji reliabilitas untuk setiap variabel dengan mengetahui nilai Cronbach's Alpha harus lebih besar dari 0.60 agar uji dinyatakan reliabel, dengan hasil :

**Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,694	Item Pernyataan Valid
Disiplin Kerja (X2)	0.735	Item Pernyataan Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0.818	Item Pernyataan Valid

*Sumber : Data Olahan SPSS (2025)*

Dari hasil yang dilihat pada tabel diatas yang dimana sudah diolah melalui IBM SPSS Versi25, diperoleh nilai dari Cronbach's Alpha pada variabel (X1 0.694), (X2 0.735), dan (Y 0.818) Dimana nilai dari Cronbach's Alpha diatas lebih besar dari 0.60 yang artinya variabek X1,X2, dan Y dinyatakan reliabel.

### **Hasil Uji Asumsi Klasik**

#### **Hasil Uji Normalitas**

Tabel 7. Hasil Uji Normalitas  
One-sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual.
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean.	.0000000
	Std. Deviation.	4.35750125
Most Extreme Differences.	Absolute.	.134
	Positive.	.103
	Negative.	-.134
Test Statistic.		.134
Asymp. Sig. (2-tailed).		.176 <sup>c</sup>

*Sumber : Data Olahan SPSS (2025)*

Dari tabel diatas, hasil output SPSS memperoleh nilai signifikansi sebesar 0.176 yang berarti nilai distribusi  $0.176 > 0.05$  maka nilai distribusi yang dihasilkan dinyatakan normal.

#### **Hasil Uji Multikolineritas**

**Tabel 8. Hasil Uji Multikolineritas**

Model	Collinearity Statistics Tolerance	VIF
Pelatihan	.931	1.075
Disiplin Kerja	.931	1.075

*Sumber : Data Olahan SPSS (2025)*

Dari tabel tersebut, diketahui bahwa nilai tolerance adalah 0.931. dan VIF 1.075. Dari hasil ini Dimana nilai dari tolerance lebih dari 0.100 dan nilai VIF kurang dari 10.

Maka dapat dinyatakan nilai regresi tersebut tidak terjadi multikolineritas antar variabel bebas dan layak untuk dipakai.

#### Hasil Uji Heterokedastisitas

Tabel 9. Hasil Uji Heterokedastisitas

Model.	Sig.
(Constant).	.268
Pelatihan..	.042
Disiplin Kerja	.045

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan dari hasil tabel diatas yaitu variabel (X1) dan variabel (X2) diasumsikan terjadi heterokedastisitas karena nilai Signifikansi lebih kecil dari 0.05

#### Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 10. Analisis Regresi Linear Berganda

Model.	Unstandardized Coefficients (B).
(Constant)	29.361
Pelatihan	.181
Disiplin Kerja	.321

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Dari hasil tabel diatas, hasil mengenai analisis linear berganda didapatkan persamaan :

$$Y = 29.361 + (-0.181 X_1) + 0.321 X_2$$

Berdasarkan persamaan diatas dapat ditarik kesimpulannya, yaitu :

- Nilai constant sebesar 29.361 menunjukan bahwa jika variabel Pelatihan sama dengan nol maka Kinerja karyawan pada sekolah tersebut bernilai 29.361.
- Koefisien regresi (X1) sebesar 0.181 menunjukan apabila Pelatihan mengalami suatu peningkatan, maka variabel Kinerja karyawan pada sekolah tersebut akan meningkat sebesar 0.181.
- Koefisien regresi (X2) sebesar 0.321 menunjukan apabila Disiplin kerja mengalami suatu peningkatan, maka variabel Kinerja karyawan pada sekolah tersebut akan meningkat sebesar 0.321.

#### Hasil Uji t (Parsial)

Tabel 11. Uji t (Parsial)

Model.	t.	Sig.
Pelatihan	1.732	.001
Disiplin kerja	2.106	.004

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

- Didapat t-hitung variabel Pelatihan terhadap Kinerja karyawan yaitu 1.732, dan t-tabel 1.697. Dapat diikemukakan dengan t-hitung > t-tabel sehingga hipotesis pertama di terima
- Didapat t-hitung variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan yaitu 2.106, dan t-tabel 1.697. Dapat dikemukakan t-hitung > t-tabel sehingga hipotesis pertama di terima.

#### Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 12. Uji F (Simultan)

Model.	F.	Sig.
Regression	2.245	.000 <sup>b</sup>

Sumber : Data Olahan SPSS (2025)

Berdasarkan dari tabel diatas, diketahui F-hitung sebesar 2.245 dan memiliki nilai signifikansi 0.125 sedangkan nilai F-tabel dengan Tingkat kesalahan sebesar 5% dan derajat Df(N1) dan Df(N2) =  $n - k = 30 - 2 = 28$ . Nilai F diatas kemudian dibandingkan dengan F 0.05 (2:28). Dari tabel distribusi F maka diperoleh 4.20.

Dengan demikian, nilai F-hitung  $2.245 < F\text{-tabel } 4.20$ . Nilai Sig sebesar  $0.000 < 0.05$ , jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Pelatihan (X1) dan Disiplin kerja (X2) terdapat pengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

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

**Tabel 13. Koefisien Determinasi (Uji R<sup>2</sup>)**

<b>Model.</b>	<b>R.</b>	<b>R square.</b>	<b>Adjusted R Square.</b>
1	.378 <sup>a</sup>	.143	.079

*Sumber : Data Olahan SPSS (2025)*

Dari hasil tabel diatas, perhitungan koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS Versi 25, dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai dari koefisien korelasi (multiple R) sebesar 0.378 artinya nilai tersebut terdapat hubungan atau korelasi antara (X1) dan (X2) terhadap Kinerja karyawan sebesar 0.378.
- Nilai dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0.143 artinya adanya suatu pengaruh antara (X1) dan (X2) terhadap Kinerja karyawan secara simultan sebesar ( $R^2 \times 100\%$ ) atau 14,3% dan sisanya 85,7% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

### **PEMBAHASAN**

#### **Pengaruh Variabel X1 terhadap Variabel Y**

Hasil yang didapatkan dari penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 1.732, dengan t-hitung  $> t\text{-tabel}$ . Maka hipotesis yang pertama dapat di terima karena memenuhi kriteria. Hasil perhitungan dari uji analisis data terdapat variabel pelatihan bernilai positif sebesar 0.181, dapat disimpulkan apabila terjadi suatu peningkatan kepada variabel pelatihan, jadi kinerja karyawan (X2) meningkat sebanyak 0.181. Hal ini menunjukkan terdapat pengaruh besar dimiliki variabel pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh Variabel X2 terhadap Variabel Y**

Hasil yang didapatkan dari penelitian pada variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2.106, dengan t-hitung  $> t\text{-tabel}$ . Maka hipotesis yang kedua dapat di terima karena memenuhi kriteria. Hasil perhitungan dari uji analisis data terdapat variabel disiplin kerja bernilai positif sebesar 0.321, dapat disimpulkan apabila terjadi peningkatan kepada variabel disiplin kerja, jadi kinerja karyawan meningkat sebanyak 0.321. Hal ini menunjukkan pengaruh besar dimiliki variabel disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan.

#### **Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y**

Hasil dari penelitian yang dilakukan pada variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 2.245. Dan didapatkan juga hasil dari R<sup>2</sup> yaitu 14,3% secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga dapat di terima

### **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan, penulis artikel mempunyai tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh dari variabel pelatihan dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di SD Negeri 038 Kiaracondong, Bandung. Hasil yang didapatkan dari

(Uji F) menyatakan adanya dampak dari kedua variabel X terhadap variabel Y dan dapat diterima. Artinya semakin baik suatu pelatihan dan adanya disiplin kerja, maka kinerja karyawan pun akan semakin meningkat.

#### Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian dalam artikel ini , variabel pelatihan (X1) menunjukkan jika dimensinya mendapatkan skor yang rendah, yang mengindikasikan SD Negeri 038 Kiaracondong perlu lebih ekstra dalam memperhatikan karyawannya, sehingga bisa meningkatkan semangat dan wawasan guru supaya lebih berminat dalam mengikuti pelatihan yang diadakan langsung oleh sekolah atau bahkan pelatihan yang tidak diadakan langsung sekolah. Pada variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan jika dimensi yang didapatkan lebih besar skornya dari variabel (X1), namun skor tersebut masih cukup lemah dampaknya untuk variabel kinerja karyawan, yang dimana sekolah perlu lebih mengoptimalkan disiplin kerja kepada seluruh karyawannya, guna meningkatkan disiplin yang lebih agar kinerja semakin meningkat. Disarankan pada peneliti mendatang menggunakan variabel yang berbeda dari artikel ini, agar tahu variabel mana yang memiliki dampak lebih besar kepada variabel kinerja karyawan.

#### DAFTAR REFERENSI

- Adiyanti, Siska Ayudia; Nugraha, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 71–83.  
<https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i2.387>
- Adiyanti, S. A., & Rosmiati, Y. (n.d.). *Pengaruh Konsistensi dan Disiplin Diri Terhadap Kompetansi Para Pekerja Remote ( Studi Pada Agency Freelancer X )*. 381–388.
- Fangiziah, E. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Halaman 144-154 Volume 1 Nomor 3 Tahun. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144–154.
- Halawa, D. W., & Karneli, O. (2025). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan ( Studi Pada PT . Dipo Internasional Pahala Otomotif Pekanbaru Bagian Departemen Service )*. 7(3).  
<https://doi.org/10.32877/eb.v7i3.1434>
- Idris, M., & Tolla, I. (2024). *Evolusi Sistem Pendidikan di Indonesia : Sejarah dan Perkembangan Pendidikan di Indonesia*. 8(2), 1494–1505.
- Sari Suryani, R., Agustina, G., Komar Priatna, D., & Lusiana Yulianti, M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Wisma Pendawa Ciumbuleuit Bandung. *Jurnal Pendidikan Siber Nusantara*, 1(1), 34–43.  
<https://doi.org/10.38035/jpsn.v1i1.16>
- Sartini, & Mulyono, R. (2022). Analisis Implementasi Kurikulum Merdeka Belajar Untuk Mempersiapkan Pembelajaran Abad 21. *Didaktik : Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 8(2), 1348–1363. <https://doi.org/10.36989/didaktik.v8i2.392>
- Siregar, R., Yunan, N., Irwansyah, R., Apriadi, D., Area, U. M., Widya, U., Mahakam, G., & Republik, U. K. (2024). *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*. 6(4), 2069–2076.  
<https://doi.org/10.47476/reslaj.v6i4.2013>
- Vaizah Tri, N. (2021). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Work-Life BalanceTerhadap Kinerja Guru Pns Di Smk Negeri 1 Kebumen*.