

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PERUSAHAAN LISTRIK NEGARA DI PANGKAJENNE KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE PERFORMANCE OF PT EMPLOYEES. STATE ELECTRICITY COMPANY IN PANGKAJENNE SIDENRENG RAPPANG DISTRICT

St. Rahmawati¹

Mahasiswa Prodi Manajemen, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
smpnrahmawati@gmail.com

Fadlina²

Prodi Bisnis Digital, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
fadlinadamis22@gmail.com

Usman Rahman³

Prodi Akuntansi, Universitas Ichsan Sidenreng Rappang
uzmanrahman701@gmail.com

Abstract

This research aims to determine the effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at the State Electricity Company in Pangkajenne Sidenreng Rappang, either partially or simultaneously. This research analyzes phenomena through collecting basic data, namely through statements that are tested through testing the validity and reliability of each statement item answered by the respondent. The method used in this research is a quantitative method with a Likert scale. The object of this research is Training and Work Discipline on Employee Performance. The hypothesis results from Training (X1) with $t_{count} (6.410) \geq t_{table} (2.000)$ so it is proven that the Training variable has a significant effect on employee performance, so at a 5% error level the hypothesis is stated as H_0 rejected and H_a accepted. This means that Training has a significant effect on Employee Performance at, PT. Negara Electric Company in Pangkajenne Sidenreng Rappanghe results of the Work Discipline hypothesis (X2) with $t_{count} (7.213) \geq t_{table} (2.000)$ so it is proven that the Work Discipline variable has a significant effect on Employee Performance, so in error rate of 5% hypothesis is stated as H_0 is rejected and H_a is accepted. This means that Work Discipline has a significant effect on Employee Performance at State Electric Company in Pangkajenne Sidenreng Rappang. Hypothesis results simultaneously show that Training (X1), Work Discipline (X2) have a positive and significant effect on Employee Performance (Y) 51.0%. while 49.0% of the results were influenced by other variables unknown in this study.

Keywords : Training, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt.Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menganalisis fenomena melalui pengumpulan data pokok, yaitu melalui pernyataan yang diuji melalui uji validitas dan reabilitas setiap item pernyataan yang dijawab oleh responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kuantatif dengan skala likert. Objek penelitian ini ini adalah Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Adapun hasil hipotesis dari Pelatihan (X1) dengan thitung (6,410) \geq ttabel (2,000) sehingga terbukti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang, hasil hipotesis Disiplin Kerja (X2) dengan thitung (7,213) \geq ttabel (2,000) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterama. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang. Hasil Hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Karyawan 51.0%. sedangkan 49.0 % hasil yang dipengaruhi variabel lain yang tidak diketahui dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan , Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting, terutama bagi suatu organisasi maupun perusahaan, baik bergerak dibidang produksi maupun pelayanan jasa, setiap organisasi pemerintah maupun swasta dituntut bekerja lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu ketertiban tenaga kerja dalam aktivitas perusahaan perlu dilengkapi pengetahuan maupun keterampilan. Di Setiap perusahaan berusaha untuk memiliki sumber daya manusia yang profesional dan terampil dalam menghadapi persaingan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lainnya

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam rangka pencapaian tujuan suatu perusahaan, dengan adanya kualitas sumber daya manusia dan kemampuan skill para pekerja dapat menggerakkan perusahaan dengan baik dan benar. Untuk meningkatkan kinerja maka karyawan perlu mengikuti pelatihan sebagai langkah awal untuk mendapatkan kinerja yang berprofesional, berkualitas dan berkemampuan baik. Dengan adanya dukungan berupa pelatihan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan

semakin berkualitas. Kedua faktor tersebut dinilai menentukan kualitas kinerja karyawan pada perusahaan.

Kinerja dapat diartikan sebagai proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama keberhasilan perusahaan untuk terus bertumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Metik Dan putri Oktavia (2020;1) istilah pengertian kinerja yang digunakan oleh Kamus Besar Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman. Tujuannya adalah untuk mencapai kinerja yang efektif dalam setiap kegiatan atau berbagai kegiatan, Menurut Jackson et.al (2018) dalam Gustiana dan fauzia (2022), pelatihan memiliki tujuan utama untuk meningkatkan kinerja dalam waktu dekat dan dalam pekerjaan tertentu dengan meningkatkan kompetensi kinerja, Adapun definisi pelatihan kerja terdapat pada Pasal 1 ayat 9 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan), yaitu keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seorang karyawan maka semakin tinggi kinerja orang tersebut, karena karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh serta mentaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam perusahaan, Menurut Agustini (2019;89) disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang, merupakan salah satu wilayah usaha pt. perusahaan listrik negara (Persero) distribusi Sulawesi selatan yang melayani Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang (Sidrap), Dalam melaksanakan PT. Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang turut mengupayakan suatu peningkatan karyawan secara terencana dan terorganisir, agar terciptanya Sumber Daya Manusia (SDM) yang memiliki profesionalisme kerja dengan semangat pengabdian yang tinggi dan dapat mencapai standar yang telah ditentukan perusahaan

Penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang. Berdasarkan hasil pra penelitian di PT. Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang

ditemukan permasalahan terkait dengan proses pelaksanaan, pembinaan dan peningkatan kinerja karyawan. adanya evaluasi kinerja pegawai yang tidak tetap, dan keterbatasan jumlah karyawan dan teknisi dan fungsional yang menangani teknis listrik, yang menyebabkan lambatnya pelayanan keluhan atau pengaduan listrik masyarakat, selain dilihat dari pelatihan. Terdapat permasalahan disiplin kerja yang terjadi karena banyaknya karyawan yang meminta izin / cuti yang melewati batas perjanjian, dan adanya karyawan yang terlambat datang di kantor pada saat jam kerja, yang mengakibatkan kinerja karyawan pada perusahaan kurang optimal.

Berdasarkan uraian sebelumnya yang menjadi dasar dan alasan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, dan disiplin terhadap kinerja pegawai pada PT. Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Kabupaten Sidenreng Rappang.

METODE PENELITIAN

Objek penelitian ini adalah PT.Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang, dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang menggambarkan suatu dengan cara mengumpulkan data berupa angka-angka. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kusioner, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini 63 karyawan, adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*, dimana dapat diartikan bahwa sampel yang digunakan berdasarkan krateria yang dibuat oleh peneliti sesuai dengan kebutuhan yang diperlukan.

Data dianalisis menggunakan beberapa pengujian statistika antara lain: Uji validitas, Uji reabilitas, Uji asumsi klasik, Teknik analisis linier berganda Uji t, Uji f, Uji, Koefisien Kolerasi, dan Koefisien determinasi. Data yang digunakan diolah menggunakan aplikasi SPSS 25 untuk mendapatkan hasil dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas Data

Tabel 1 uji Validitas data

Variabel		r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0.634	0.248	Valid
	X1.2	0.491	0.248	Valid
	X1.3	0.559	0.248	Valid
	X1.4	0.699	0.248	Valid
	X1.5	0.315	0.248	Valid
	X1.6	0.623	0.248	Valid
	X1.7	0.509	0.248	Valid
	X1.8	0.701	0.248	Valid

	X1.9	0.729	0.248	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0.334	0.248	Valid
	X2.2	0.648	0.248	Valid
	X2.3	0.683	0.248	Valid
	X2.4	0.566	0.248	Valid
	X2.5	0.634	0.248	Valid
	X2.6	0.720	0.248	Valid
	X2.7	0.564	0.248	Valid
	X2.8	0.724	0.248	Valid
	X2.9	0.488	0.248	Valid
	X2.10	0.768	0.248	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1	0.664	0.248	Valid
	Y1.2	0.556	0.248	Valid
	Y1.3	0.649	0.248	Valid
	Y1.4	0.753	0.248	Valid
	Y1.5	0.699	0.248	Valid
	Y1.6	0.823	0.248	Valid

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dari tabel di atas diketahui bahwa variabel bebas (Pelatihan dan Disiplin Kerja) dan variabel terikat (Kinerja Karyawan) dinyatakan valid karena $r_{hitung} \geq r_{table}$ (0,248). Berdasarkan nilai uji validitas butir instrumen seluruh variabel di atas, dapat disimpulkan bahwa data kuesioner yang peneliti gunakan dalam penelitian sudah representatif. Dalam artian mampu mengungkapkan data dan variabel yang diteliti secara tepat.

B. Uji Realibilitas

Tabel 2 uji Realibilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0.742	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.754	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.779	Reliabel

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji normalitas

Tabel 3 uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
	N	63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	1,74064888
Most Extreme Differences	Absolute	0,099
	Positive	0,065
	Negative	-0,099

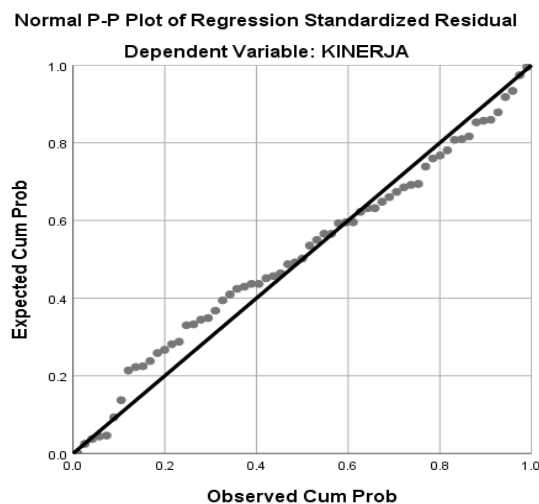
Test Statistic	0,099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	
c. Lilliefors Significance Correction.	
d. This is a lower bound of the true significance.	

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Pada dasarnya normalitas sebuah data dapat dikenali atau dideteksi dengan melihat persebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik histogram dan residualnya.

1. Data dikatakan berdistribusi normal, jika data menyebar disekitar garis diagonal atau garis histogramnya.
2. Sebaliknya data dikatakan tidak berdistribusi normal, jika data menyebar jauh dari arah garis atau tidak mengikuti diagonal atau grafik histogramnya.

Gambar 1



Pada gambar diatas terlihat Error berdistribusi normal jika pencarian data terletak disekitar garis lurus miring sehingga dapat kita katakan bahwa asumsi ini terpenuhi.

2. Uji multikolinearitas

Tabel 4 hasil Uji Multikolinearitas

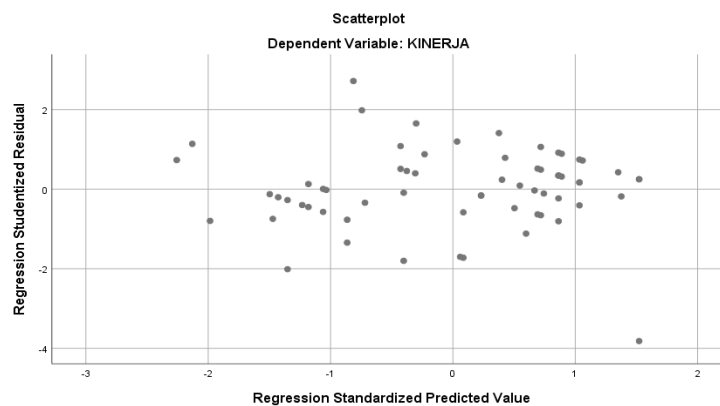
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	.576	1.736
	TOTAL_X2	.576	1.736

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Dasar pengambilan keputusan dalam multikolinieritas dapat dilakukan dengan melihat nilai tolerance dan VIF. Berdasarkan output diatas maka diketahui bahwa nilai tolerance variabel Pelatihan (X1) yakni 0,507, dan Disiplin kerja (X2) 0,507 lebih besar dari 0,10. Sementara itu, Nilai VIF variabel Pelatihan (X1) yakni 1,973 dan Disiplin Kerja (X2) 1,973, lebih kecil dari 10,00. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Heteroskedastisitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 5 hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.714 ^a	0,510	0,493	1,76942	1,773
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN					
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN					

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel model summary output hasil SPSS terlihat nilai Durbin-Watson (d) sebesar 1,773 kemudian kita bandingkan dengan nilai tabel Durbin-Watson yang ada pada tabel dengan rumus (K ; N). dimana K adalah jumlah variabel independen (pada kasus ini dimisalkan terdapat 4 variabel independent) dan N adalah jumlah Sampel. Maka (K ; N) = (1 ; 63). Pada tabel (tabel Durbin-Watson) terlihat nilai dL sebesar 1,527 dan dU sebesar 1,658.

Sehingga di dapatkan nilai sebagai berikut : $du < d < 4-du \rightarrow 1,658 < 1,773 < (4 - 1,658) / (2,342)$ dengan kesimpulan tidak terdapat Gejala Autokorelasi.

D. Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6 analisis Regresi linear berganda

Coefficients ^a			
Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	2,792	3,159
	PELATIHAN	0,258	0,105
	DISIPLIN KERJA	0,303	0,084

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 6 diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = 2,792 a + 0,258 X_1 + 0,303 X_2$$

- Konstanta 2,792 berarti bahwa Kinerja Karyawan akan konstan sebesar 2,792 dipengaruhi variabel Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2).
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,258 memberikan arti bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Pelatihan, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,258 dan begitupun sebaliknya.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,303 memberikan arti bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan 1% pada Disiplin Kerja, maka akan terjadi peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0,303 dan begitupun sebaliknya.

E. Pengujian hipotesis

- Uji T

Tabel 7 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,307	3,373		1,573	0,121
	PELATIHAN	0,526	0,082	0,634	6,410	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Coefficients ^a						
	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,963	2,770		2,514	0,015
	DISIPLIN KERJA	0,448	0,062	0,678	7,213	0,000

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 7 untuk Pelatihan (X1) dengan $t_{hitung} (6,410) \geq t_{tabel} (2,000)$ sehingga terbukti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 ditolak dan H_{a2} diterima. Ini berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

Berdasarkan tabel 4.16 untuk (X2) Disiplin Kerja dengan $t_{hitung} (7,213) \geq t_{tabel} (2,000)$ sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 **ditolak** dan H_{a2} **diterima**. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang

2. Uji F

Tabel 8 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	195,133	2	97,566	31,163	.000 ^b
	Residual	187,851	60	3,131		
	Total	382,984	62			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Berdasarkan tabel 8 untuk Pelatihan dan Disiplin Kerja (X1 dan X2) $F_{hitung}(31,163) > F_{tabel}(3,150)$ sehingga terbukti bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 **ditolak** dan H_{a2} **diterima**. Ini berarti Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	0,510	0,493	1,76942
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber : Data olahan SPSS 25 (2024)

Tabel 9 di atas menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,510 mempunyai arti bahwa variabel dependen mampu dijelaskan oleh variabel independen sebesar 51.0%. Dengan kata lain variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja menjelaskan variabel Kinerja Karyawan sebesar 51.0% sedangkan sisanya 49.0% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diikuti.

F. Pembahasan hasil penelitian

Pengujian Koefisien regresi Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Harsono, 2023) Hasil penelitian menyatakan bahwa Pelatihan berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja berhubungan positif dengan Kinerja Karyawan, karena pengaruh hubungan ini menunjukkan nilai positif sehingga mengalami kenaikan maka Kinerja Karyawan juga mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja layak diperhitungkan dalam memprediksi kinerja karyawan.

1. Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Untuk Pelatihan (X_1) dengan thitung (6,410) \geq ttabel (2,000) sehingga terbukti bahwa variabel Pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

Hal ini dikarenakan pelatihan merupakan rangkaian kegiatan perusahaan yang tujuannya untuk membantu para karyawan dalam hal mempelajari serta mengatasi pekerjaan secara efektif. Semakin berkualitas materi yang diberikan oleh instruktur pada pelatihan, maka semakin bertambah keahlian dan kualitas kerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk (X2) Disiplin Kerja dengan thitung (7,213) \geq ttabel (2,000) sehingga terbukti bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan yang ada, baik lisan maupun tulisan serta dapat menjalankannya dan menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.

3. Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan dan Disiplin Kerja (X1 dan X2) Fhitung(31,163) $>$ Ftabel(3,150) sehingga terbukti bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, maka pada tingkat kekeliruan 5% hipotesis dinyatakan sebagai H02 ditolak dan Ha2 diterima. Ini berarti Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

Berdasarkan hasil dari analisis, variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan diterima.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang. Dari hasil penelitian dan analisis pembahasan yang dilakukan, maka dapat dikemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan (X1), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang.
2. Disiplin Kerja (X2), secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang.
3. Pelatihan (X1), dan Disiplin kerja (X2), secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), pada PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

SARAN

Dari hasil penelitian, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Disarankan kepada PT. Perusahaan Listrik Negara di Pangkajenne Sidenreng Rappang tetap mempertahankan dan meningkatkan pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2) untuk mencapai tujuan kinerja (Y) yang berkualitas.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan peneliti ini dengan cara :
 - a. Menggunakan metode lain dalam meneliti pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih tajam pada angket yang jawabannya telah tersedia.
 - b. Mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi.
3. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat kepada PT. Perusahaan Listrik Negara Di Pangkajenne Sidenreng Rappang.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaputra, T. F. (2021). Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mensa Bina Sukses Makassar. *Jurnal Ilmu Sosial Humaniora Indonesia*, 1(1), 13-24.
- Fauzia Agustini,SE,MBA. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UISU Press Biro Rektor UISU Medan.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 658-66.
- Harsono, Y. (2023). The Influence of Training Participation and Work Discipline on Employee Performance. *IJESS International Journal of Education and Social Science*, 119-125.
- Metik Asmike & Putri Oktavita Sari (2022). *Manajemen Kinerja, Meningkatkan Keunggulan Bersaing*. UNIPMA PRESS Universitas PGRI Madiun.