

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo,

by Laylatus Sa'adah

Submission date: 22-May-2023 09:59AM (UTC+0700)

Submission ID: 2098802151

File name: PT_Pos_Indonesia_Persero_Kota_Probolinggo,_Laylatus_Sa_adah.docx (580.68K)

Word count: 4683

Character count: 31404



16

PENGARUH PELATIHAN, BEBAN KERJA, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT POS INDONESIA (PERSERO) KOTA PROBOLINGGO

Laylatussadaah¹ Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
M. Saiful Bahri² Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Yekti Rahajeng³ Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga
Email : laylatussadaah@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan analisis regresi berganda. Jumlah populasi sebanyak 102 orang dan diperoleh sampel dengan jumlah 44 orang berdasarkan teknik *purposive sampling*. Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} diperoleh sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 > 2,021$) ($sig. 0,037 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji parsial beban kerja di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 2,021$) ($sig. 0,025 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_2 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil uji parsial disiplin kerja di peroleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,990 > 2,021$) ($sig. 0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_3 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pada hasil uji simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,344 > 2,83$) ($sig. 0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima atau terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: pelatihan, beban kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training, workload, and work discipline on employee performance at PT Pos Indonesia (Persero) Probolinggo City. This study uses an associative quantitative approach with multiple regression analysis. Total population of 102 people and obtained a sample of 44 people based on purposive sampling technique. Based on the results of the partial test, it can be seen that the calculated t value is 2.163 with a significance level of 0.000. Therefore, $t_{count} > t_{table}$ ($2.163 > 2.021$) ($sig. 0.037 < 0.05$), then the decision taken is H_0 rejected and H_1 accepted or there is a partial effect of training on employee performance. The results of the workload partial test obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($2.327 > 2.021$) ($sig. 0.025 < 0.05$), then the decision taken was that H_0 was rejected and H_2 was accepted or there was a partial effect of workload on employee performance. While the results of the partial test of work discipline obtained a value of $t_{count} > t_{table}$ ($3.990 > 2.021$) ($sig. 0.000 < 0.05$), then the decision taken was that H_0 was rejected and H_3 was accepted or there was a partial influence of work discipline on employee performance. In the simultaneous test results obtained $F_{count} > F_{table}$ ($14.344 > 2.83$) ($sig. 0.000 < 0.05$), then the decision taken was H_0 rejected and H_4 accepted or there was a simultaneous influence of training, workload and work discipline on employee performance.

Keywords: training, workload, work discipline, employee performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, perkembangan dunia bisnis menghadapi perubahan yang sangat cepat. Banyaknya bidang usaha yang sejenis membuat dampak besar terhadap tingkat persaingan antar perusahaan. Hal tersebut menuntut perusahaan untuk bersaing dalam pangsa pasar dan tetap menjaga eksistensi agar tidak mengalami kegagalan. Dengan itu maka, perusahaan perlu adanya evaluasi secara berkesinambungan terhadap sumber daya yang tersedia agar tercapainya tujuan organisasi.

Tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan tidak luput dari faktor pendukung yang menunjang kegiatan operasionalnya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber yang menjadi peran penting dalam kelangsungan pengambilan keputusan terhadap jalannya suatu organisasi (Sutrisno, 2017). Oleh karena itu, perusahaan dituntut guna sanggup mengelola sumber energi manusia yang dimilikinya dengan baik, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang bisa meningkatkan hasil kerja sumber daya manusia yaitu melalui program pelatihan. Kasmir (2019) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Sebagaimana penelitian ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) yang menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, maka hasil kerja dari karyawan pun akan maksimal.

PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo telah menerapkan program pelatihan kepada karyawan, seperti pelatihan keahlian, *management training*, dan pelatihan ulang. Namun berbagai pelatihan yang diterapkan tidak adanya jadwal yang teratur. Dan juga berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan terdapat karyawan yang menempati posisi jabatan baru, dan masih kurang memahami pekerjaannya atau tanggung jawabnya sesuai dengan jabatan tersebut. Sehingga hal ini menjadi hambatan bagi karyawan dalam mengembangkan keahlian dan keterampilan baru dalam pekerjaan mereka sesuai dengan kondisi sekarang maupun yang akan datang.

Beban kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Pendapat Budiasa (2021) beban kerja yaitu adalah persepsi dari pekerja mengenai kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu serta upaya dalam menghadapi permasalahan dalam pekerjaan. Hal ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tijbrata et al., (2017) menyimpulkan bahwa dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat.

Permasalahannya yaitu karyawan harus menyelesaikan tugas dengan waktu yang melebihi jam kerja. Hal ini dikarenakan di PT Pos Kota Probolinggo ini pekerjaan yang

harus diselesaikan hari itu juga. Sehingga karyawan memiliki tekanan beban kerja lebih dalam mengerjakan suatu pekerjaannya.

Selain kedua faktor diatas yang menjadi pengaruh terhadap kinerja karyawan ialah disiplin kerja. Menurut Hasibuan dalam Farida & Hartono (2016) arti kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Hal ini didukung oleh penelitian terdahulu oleh Marlius & Pebrina (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Tingkat kedisiplinan karyawan masih belum optimal. Perusahaan telah membentuk peraturan maupun ketetapan yang tertulis dan tidak tertulis untuk tujuan suatu organisasi agar bisa dicapai dengan baik, maka dibutuhkan sikap patuh dari karyawan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan tersebut. Namun karyawan masih ada sikap tidak disiplin seperti dalam waktu kerja karyawan berada diluar. Hal tersebut jelas melanggar aturan yang telah ada. Jika tingkat disiplin kerjanya masih rendah, maka besar kemungkinan akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain : a) Adakah pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? b) Adakah pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? c) Adakah pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo? d) Adakah pengaruh secara simultan pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo?

2. TELAAH PUSTAKA

Pelatihan

Menurut Noe dalam Kasmir (2019) pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian, dan perilaku karyawan. Pelatihan dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan karyawan serta mengubah sikap karyawan terhadap pekerjaan. Ini karena keyakinan dan pengetahuan karyawan tentang subjek berubah setelah pelatihan dan sikap karyawan terhadap pekerjaan Sudaryo dkk., (2018). Adapun enam indikator pelatihan antara lain : instruktur, peserta, materi, metode, tujuan, dan sasaran.

Beban Kerja

Pendapat Jayanti & Paryanti (2022) beban kerja adalah kegiatan dengan terlalu banyak yang harus diselesaikan oleh karyawan atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas dengan kewaspadaan yang tinggi. Berikut indikator-indikator beban kerja antara lain : target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan.

Disiplin Kerja

Agustini (2019) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Terdapat lima indikator disiplin kerja sebagai berikut : absensi tenaga kerja, adanya keterlambatan kerja, perputaran tenaga kerja (LTO), seringnya terjadi kesalahan, dan adanya pemogokan.

Kinerja Karyawan

Menurut Ajabar (2020) kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Sedangkan menurut Afandi dalam Dwipayana dkk., (2022) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Berikut indikator-indikator kinerja karyawan diantaranya : kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, efektifitas, dan komitmen.

Penelitian Terdahulu

Penelitian ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Basriani (2023), Fitri et al., (2023), Nuraeni et al., (2023), Sunarto (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di perusahaan, karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka hasil kerja pun akan maksimal.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lutpiah & Syarifuddin (2023), Maghfira et al., (2023), Nirmala & Setiani (2023), Dwipayana et al., (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tjiabrata et al., (2017) menyimpulkan bahwa dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al., (2023), Olivia et al., (2023), Ananda et al., (2023), Widodo et al., (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Marlius et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

29

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala (Sujarweni, 2021). Penelitian ini yang dijadikan populasi adalah seluruh karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo yang berjumlah 102 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* yaitu dengan teknik *sampling purposive*, teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Dalam penelitian ini yang diambil sebagai sampel berjumlah 44 orang dengan spesifikasi karyawan tetap pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu berupa kuesioner (angket) yang dibagikan kepada karyawan tetap PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo serta peneliti juga melakukan wawancara dan dokumentasi. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari tanggapan responden dalam penyebaran kuesioner kepada karyawan tetap. Sedangkan data sekunder berupa gambaran umum pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo, jumlah karyawan, data lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Untuk menganalisis data yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan analisis deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif. Pengujian dengan menggunakan IBM SPSS 26 dengan melakukan uji data sebagai berikut : a) validitas b) reliabilitas c) asumsi klasik (normalitas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas) d) analisis regresi berganda e) analisis determinasi f) pengujian hipotesis (uji t dan uji f).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian
Uji Validitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Validitas Variabel

Variabel	Kode Item	r hitung	r tabel 5%	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	X1.1	0,660	0,2973	Valid
	X1.2	0,502	0,2973	Valid
	X1.3	0,567	0,2973	Valid
	X1.4	0,719	0,2973	Valid
	X1.5	0,763	0,2973	Valid
	X1.6	0,702	0,2973	Valid
Beban Kerja (X ₂)	X2.1	0,591	0,2973	Valid
	X2.2	0,480	0,2973	Valid
	X2.3	0,538	0,2973	Valid
	X2.4	0,626	0,2973	Valid
	X2.5	0,732	0,2973	Valid
	X2.6	0,681	0,2973	Valid
Disiplin Kerja (X ₃)	X3.1	0,773	0,2973	Valid
	X3.2	0,723	0,2973	Valid
	X3.3	0,635	0,2973	Valid
	X3.4	0,573	0,2973	Valid
	X3.5	0,578	0,2973	Valid
	X3.6	0,684	0,2973	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,667	0,2973	Valid
	Y2	0,685	0,2973	Valid
	Y3	0,821	0,2973	Valid
	Y4	0,895	0,2973	Valid
	Y5	0,819	0,2973	Valid
	Y6	0,721	0,2973	Valid
	Y7	0,785	0,2973	Valid
	Y8	0,608	0,2973	Valid
	Y9	0,784	0,2973	Valid
	Y10	0,754	0,2973	Valid

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai $r_{hitung} > 0,2973$, sehingga dapat dikatakan bahwa kuesioner variabel pelatihan, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan semua item pernyataan tersebut dikatakan valid dan semua butir pernyataan tersebut dapat digunakan dan dipercaya.

Uji Reliabilitas

12 **Tabel 2**
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Variabel	Cronbach Alpha	Alpha	Keterangan
1	Pelatihan (X ₁)	0,730	0,60	Reliabel
2	Beban Kerja(X ₂)	0,653	0,60	Reliabel
3	Disiplin Kerja(X ₃)	0,742	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan(Y)	0,911	0,60	Reliabel

Sumber : Data primer diolah 2023

Hasil dari pengujian reliabilitas pada tabel tersebut, diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha > 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

33 **Tabel 3**
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test 4

		Unstandardized Residual
N		44 ^c
Exponential parameter. ^{a,b}	Mean	2.3265397
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.075
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.662
Asymp. Sig. (2-tailed)		.773

a. Test Distribution is Exponential.

b. Calculated from data.

c. There are 20 values outside the specified distribution range.

These values are skipped.

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov diatas diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,773 > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-21.065	10.232		-2.059	.046		
	Pelatihan	.674	.312	.261	2.163	.037	.827	1.209
	Beban Kerja	.746	.321	.276	2.327	.025	.854	1.171
	Disiplin Kerja	.991	.248	.457	3.990	.000	.919	1.088

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil pengujian pada tabel 14 dapat diketahui nilai *variance inflation factor* (VIF) pada ketiga variabel bebas, yaitu pelatihan dengan nilai VIF = 1,209, beban kerja dengan nilai VIF = 1,171 dan disiplin kerja dengan nilai VIF = 1,088. Dengan menggunakan *alpha* atau *tolerance* = 10% atau 0,10 maka VIF = 10. Dari output VIF pelatihan = 1,209 < VIF 10 dengan nilai *tolerance* 0,827 > 0,10. VIF beban kerja = 1,171 < VIF 10 dengan nilai *tolerance* 0,54 dan VIF disiplin kerja = 1,088 < VIF 10. Ini artinya antara variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Autokorelasi

Tabel 5
Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Model Summary ^a		
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.720 ^a	.518	.482	3.896	1.859

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2023

Dari hasil tabel diatas diketahui Durbin Watson test sebesar 1,859 dan D-W diantara -2 dan +2. Maka dapat disimpulkan bahwa data hasil penelitian diatas tidak terjadi autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	18.807	6.942		2.709	.010
	Pelatihan	-.180	.212	-.137	-.851	.400
	Beban Kerja	-.139	.218	-.102	-.641	.525
	Disiplin Kerja	-.286	.169	-.260	-1.700	.097

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : Data primer diolah 2023

Analisis hasil tabel output 26 SPSS uji gletser diatas menunjukkan bahwa dalam analisis regresi tidak terdapat gejala heteroskedastisitas, Hasil ini dapat diketahui dari nilai signifikan variabel pelatihan (X_1) sebesar $0,400 > 0,05$ dan variabel beban kerja (X_2) sebesar $0,525 > 0,05$ serta variabel disiplin kerja (X_3) sebesar $0,097 > 0,05$, maka hal tersebut jelas menunjukkan bahwa data ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	-21.065	10.232		-2.059	.046
	Pelatihan	.674	.312	.261	2.163	.037
	Beban Kerja	.746	.321	.276	2.327	.025
	Disiplin Kerja	.991	.248	.457	3.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2023

Persamaan koefisien regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = -21,065 + 0,674X_1 + 0,746X_2 + 0,991X_3$$

Persamaan dapat dijelaskan sebagai berikut : a) Nilai konstanta sebesar -21,065, artinya jika Pelatihan (X_1), Beban Kerja (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) nilainya adalah 0, maka Kinerja Karyawan nilainya sebesar -21,065. b) Nilai koefisien Pelatihan (b_1) sebesar 0,674 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan pelatihan sebesar 1

satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,674 dengan asumsi variabel yang lain konstan. c) Nilai koefisien Beban Kerja (b_2) sebesar 0,746 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,746 dengan asumsi variabel yang lain konstan. d) Nilai koefisien Disiplin Kerja (b_3) sebesar 0,991 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,991 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

Analisis Determinasi

38
Tabel 8
Hasil Uji Determinasi

6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.482	3.896

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Beban Kerja, Pelatihan

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka nilai *adjusted R square* sebesar 0,482 hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat dijelaskan sebesar 48,2 % oleh variabel independen yaitu pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 51,8 % variasi kinerja dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel independen penelitian ini.

Hasil Pengujian Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

6
Tabel 9
Hasil Uji Parsial (Uji t)

6

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-21.065	10.232		-2.059	.046
	Pelatihan	.674	.312	.261	2.163	.037
	Beban Kerja	.746	.321	.276	2.327	.025
	Disiplin Kerja	.991	.248	.457	3.990	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer diolah 2023

Pengujian hipotesis uji t (parsial) : a) Diketahui nilai $t_{hitung} X_1$ sebesar 2,163 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig 0,037 < 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis pertama dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan. b) Diketahui nilai $t_{hitung} X_2$ sebesar 2,327 > t_{tabel} 2,021 dengan nilai sig 0,025 < 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_2 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis kedua dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel beban kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan. c) Diketahui nilai $t_{hitung} X_3$ sebesar $3,990 > t_{tabel} 2,021$ dengan nilai $sig 0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_3 diterima. Hal ini berarti terbukti bahwa hipotesis ketiga dapat diterima yaitu terdapat pengaruh secara parsial variabel disiplin kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 10
Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	653.234	3	217.745	14.344	.000 ^b
	Residual	607.198	40	15.180		
	Total	1260.432	43			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : Data primer diolah 2023

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar $14,344 > F$ tabel $2,83$ dengan taraf signifikan $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Pembahasan

Pengaruh Secara Parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar $2,163$ dengan tingkat signifikansi $0,000$. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,163 > 2,021$) dan tingkat signifikansi ($0,037 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan melaksanakan pelatihan secara berkesinambungan akan meningkatkan kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya program pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Apabila karyawan mengikuti pelatihan secara berkesinambungan, maka akan berpengaruh positif terhadap kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Hal ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basriani (2023), Fitri et al., (2023), Nuraeni et al., (2023), Sunarto, (2022) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Zillah dkk., (2022) menyatakan bahwa dengan dilakukannya pelatihan di perusahaan,

karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik, maka hasil kerja pun akan maksimal.

Pengaruh Secara Parsial Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,327 > 2,021$) dan tingkat signifikansi ($0,025 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya meningkatnya beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan.

Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya perhatian terhadap penurunan beban kerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. Apabila karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo memiliki beban kerja yang rendah, maka akan berpengaruh terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Hal ini relevan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lutpiah & Syarifuddin (2023), Maghfira et al., (2023), Nirmala & Setiani (2023), Dwipayana et al., (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Tjiabrata et al., (2017) menyimpulkan bahwa dengan memiliki tanggung jawab yang tinggi, tujuan perusahaan, rencana kerja yang menyeluruh dan berani mengambil resiko yang dihadapi, maka kinerja karyawan akan meningkat sehingga produktifitas perusahaan juga akan meningkat.

Pengaruh Secara Parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial, dapat dilihat bahwa nilai t hitung diperoleh sebesar 2,163 dengan tingkat signifikansi 0,000. Oleh karena itu, $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,990 > 2,021$) dan tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima atau terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya dengan memiliki disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya perhatian terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo sehingga kinerja karyawan meningkat. Apabila karyawan memiliki disiplin yang tinggi, maka akan berpengaruh positif terhadap karyawan untuk mencapai kinerja dan hasil kerja yang diharapkan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andriani et al., (2023), Olivia et al., (2023), Ananda et al., (2023), Widodo et al., (2018) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian terdahulu oleh Marlius et al., (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, artinya jika karyawan

menerapkan kedisiplinan kerja dalam mematuhi peraturan perusahaan dapat berdampak baik pula pada kinerja karyawan.

Pengaruh Secara Simultan Pelatihan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada hasil uji simultan didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,344 > 2,83$) (sig. $0,000 < 0,05$), maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima atau terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Hal ini memberikan penegasan tentang pentingnya pelatihan yang diberikan, penurunan beban kerja, dan peningkatan disiplin kerja karyawan sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan yang meningkat.

Penelitian ini selaras dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Syardiansah & Rahman (2022) menyimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi, beban kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Socfindo. Penelitian juga dilakukan oleh Sarmigi dkk., (2022) disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pegadaian Sungai Penuh.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : a) Terdapat pengaruh secara parsial pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. b) Terdapat pengaruh secara parsial beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. c) Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo. d) Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan, beban kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo.

Saran yang dapat peneliti berikan antara lain : a) Bagi mahasiswa yang melakukan penelitian atau peneliti selanjutnya, sebaiknya dapat mengkaji lebih dalam permasalahan apa yang akan dijadikan penelitian agar lebih memahami apa yang akan dibahas melalui referensi dari buku atau dari penelitian terdahulu yang pembahasannya menyerupai baik itu variabel maupun metode penelitiannya. b) Perusahaan sebaiknya harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia supaya kinerja karyawan dapat menjadi lebih baik lagi. c) Bagi penelitian selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang memiliki topik serupa atau sama diharapkan dapat memperluas ruang lingkup dengan menambahkan variabel-variabel independen yang lain. Dan juga penelitian selanjutnya diharapkan untuk menggunakan lebih banyak sumber referensi.

DAFTAR PUSTAKA

Ading, S. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

- PT. Kekal Jaya Makmur Tangerang. *Ilmu Sosial*, 1(1), 27–36.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ajabar. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Ananda, M. W., Setianingsih, R., & Hardilawati, W. L. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Provinsi Riau. 2(1), 153–167.
- Andriani, J., Anggraini, N., & Metarini, R. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt First Media Tbk Cabang Jakarta Selatan. *Scientific Journal Of Reflection*, 6(2).
- Basriani, A. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 181–190. <http://repository.upstegal.ac.id/id/eprint/3892>
- Dwipayana I Made Gaby Surya, Mendra, I. W., & Purnawati, N. L. G. P. (2022). Pengaruh motivasi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan Sunsri house of jewelry celuk, Sukawati, Giyar. *Jurnal Emas*, 3(3), 91–104. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4077>
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unmuh Ponorogo Press, 185(1), 26.
- Fitri, M. A., MDK, H., & Putri, I. D. (2023). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bengkulu*. 11(1), 329–342.
- Budiasa. (2021). *Beban Kerja Dan Kinerja Sumber Daya Manusia I Komang Budiasa Penerbit Cv. Pena Persada*.
- Jayanti, N. I., & Paryanti, A. B. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Operasional (Porter) Pt. Ardhya Bumi Persada Jakarta Timur. 2(3), 188–197.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Lutpiah, R. A., & Syarifuddin. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka. *Jurnal Ekonomi*, 19(1), 12–25.
- Maghfira, A., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh beban kerja dan keselamatan kesehatan kerja (k3) terhadap kinerja karyawan pt. hokkan deltapack industri branch kampar 1. *Jurnal Pajak dan Bisnis*, 4(1), 13–19.
- Marlius, D., & Pebrina, I. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia. *Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia*, 2(10.46306/vls.v2i2), 1–21.
- Nirmala, D. W., & Setiani. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT . Maju Bersama Santoso. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(January), 852–859.
- Nuraeni, B. E., Togumarina, E., & Harianja, J. (2023). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Quality Pt Pci Elektronik Internasional Di Kota Batam. *Jurnal Ekonomi Manajemen*, 97–109.

- Olivia, G., Sari, S. Y., & Fenia, S. Z. (2023). Pengaruh disiplin kerja, etos kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di pt. harry tridarma kota padang. *Jurnal Bisnis Digital*, 1(1), 29–41.
- Sarmigi, E., Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25, 43–52. www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI.
- Sujarweni, V. W. (2021). *Metodologi Penelitian Bisnis & Ekonomi*. Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Syardiansah, & Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *jurnal riset manajemen sains indonesia*, 13(1).
- Tjibrata, F. R., Lumanaw, B., & Dotulang O.H, L. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sabar Ganda Manado. *Jurnal EMBA*, 5 No.2(Juni), 1570–1580. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/F.R.Tjibrat>
- Widodo, T., Alamsyah, N., & Utomo, C. B. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Telkom Indonesia Cabang Batam. *Jurnal Industri Kreatif (Jik)*, 2(1), 97. <https://doi.org/10.36352/jik.v2i1.77>
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>

Pengaruh Pelatihan, Beban Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia (Persero) Kota Probolinggo,

ORIGINALITY REPORT

23%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

17%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Submitted to Perbanas Institute Student Paper	3%
2	Submitted to Universitas Pamulang Student Paper	2%
3	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	2%
4	ejournal.unsrat.ac.id Internet Source	2%
5	Submitted to School of Business and Management ITB Student Paper	2%
6	Submitted to UIN Raden Intan Lampung Student Paper	1%
7	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1%
8	openjournal.unpam.ac.id Internet Source	1%

9	media.neliti.com Internet Source	1 %
10	M. Effendi, Febrie Yogie. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan", <i>Journal of Management and Bussines (JOMB)</i> , 2019 Publication	1 %
11	ejournal.upbatam.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Putera Batam Student Paper	1 %
13	garuda.ristekdikti.go.id Internet Source	1 %
14	garuda.kemdikbud.go.id Internet Source	<1 %
15	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.upm.ac.id Internet Source	<1 %
17	Submitted to Universitas Negeri Jakarta Student Paper	<1 %
18	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
19	prosiding.unipma.ac.id Internet Source	<1 %

20	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet Source	<1 %
21	www.prin.or.id Internet Source	<1 %
22	Erni Purwanti. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, BEBAN KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA GURU SMA MUHAMMADIYAH 1 GRESIK", MANAJERIAL, 2019 Publication	<1 %
23	eprints.walisongo.ac.id Internet Source	<1 %
24	journal.student.uny.ac.id Internet Source	<1 %
25	Imeh Siti Fatimah, Nana Diana. "Pembiayaan Mudharabah, Musyarakah Dan Non Performing Financing Terhadap Return On Asset Pada Bank Umum Syariah", JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi, 2020 Publication	<1 %
26	core.ac.uk Internet Source	<1 %
27	penerbitgoodwood.com Internet Source	<1 %
28	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	<1 %

29	id.123dok.com Internet Source	<1 %
30	repository.iainbengkulu.ac.id Internet Source	<1 %
31	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %
32	repository.uma.ac.id Internet Source	<1 %
33	text-id.123dok.com Internet Source	<1 %
34	www.academia.edu Internet Source	<1 %
35	A.A. Ngurah Davin Egatriyana, Desak Ketut Sintaasih. "The Role of Job Stress Mediates the Effect of Democratic Leadership Style and Workload on Bank Employee Performance", European Journal of Business and Management Research, 2022 Publication	<1 %
36	Tsalis Baiti Nur Andayani, Heni Hirawati. "PENGARUH PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT POS INDONESIA CABANG KOTA MAGELANG", Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara, 2021 Publication	<1 %

37 Wijayanti Amelia, Roswaty Roswaty, M.
Kurniawan DP. "Pengaruh Kepemimpinan
Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap
Kinerja Karyawan pada CV. Putra Gemilang
Palembang", Jurnal Nasional Manajemen
Pemasaran & SDM, 2022
Publication

38 journals.synthesispublication.org
Internet Source

39 jurnal.uts.ac.id
Internet Source

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On