

ANALISIS PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA SATPAM UNIVERSITAS NEGERI SURABAYA)

Sri Rahayu

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, rahayu.mahardhika@gmail.com

Winardi

Program Studi Manajemen STIE Mahardhika Surabaya, winardirafa@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini mempunyai tujuan Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepemimpinan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Data diambil dari 30 orang yang menjadi sampel dari 80 jumlah satpam. Metode sampling yang digunakan yaitu Probability sampling, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah simple random sampling. dengan menyebarkan kuisioner kepada para responden. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan uji validitas, uji reabilitas, dan uji asumsi klasik dengan bantuan spss 23.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen yaitu pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), kepemimpinan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

Abstract

This study aims to analyze the effect of job training, work discipline, and leadership simultaneously on employee performance. Data was taken from 30 people who were sampled from 80 security guards. The sampling method used is Probability sampling, the sampling technique used is simple random sampling. by distributing questionnaires to the respondents. Data analysis techniques use multiple linear regression analysis. This study uses validity test, reliability test, and classic assumption test with the help of SPSS 23.0. The results of this study indicate that the independent variables namely training (X1), work discipline (X2), leadership (X3) have a positive and significant effect on employee performance (Y).

Keywords: Training, Work Discipline, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja bisa dapat dilakukan melalui berbagai cara seperti melalui pendidikan pelatihan, peningkatan disiplin kerja dan sistem kepemimpinan yang handal agar bisa tercapai sumber daya manusia yang bisa bersinergi dengan organisasi.

Selama proses pengembangan organisasi, pelatihan memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja dan karakter satpam. Pelatihan yang dimaksud disini merupakan proses membantu karyawan memperoleh efektivitas dalam pekerjaan sekarang atau yang akan datang melalui pengembangan kebiasaan, pikiran, kecakapan, pengetahuan dan sikap (Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti, 2010).

Pelatihan disini tidak hanya mengembangkan kemampuan operasional, tetapi juga mempertajam kemampuan berfikir dan kreativitas dalam rangka mengambil keputusan yang lebih baik dalam waktu dan dengan cara yang lebih produktif (David dalam Elnaga dan Imran, 2013).

Menurut Widodo (2015) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang professional di bidangnya. Mangkunegara (2011) menyebutkan beberapa aspek beserta indikator dari pelatihan yaitu: instruktur meliputi pendidikan dan penguasaan materi, peserta meliputi semangat mengikuti pelatihan dan seleksi, materi meliputi kesesuaian dengan tujuan, komponen peserta dan penetapan sasaran, metode meliputi sosialisasi tujuan dan sasaran yang jelas,

serta tujuan meliputi peningkatan keterampilan dan daya saing.

Selain pelatihan, disiplin juga termasuk dalam peningkatan SDM satpam agar bisa bersinergi dan dapat mendukung untuk kemajuan instansi. disiplin juga berkaitan erat di dalam seluruh aspek kehidupan, dimanapun kita berada, dibutuhkan peraturan dan tata tertib yang mengatur dan membatasi setiap gerak perilaku. Peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada komitmen semua pihak seperti pimpinan dan juga bawahan di sebuah organisasi.

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna, luput dari kekhilafan dan kesalahan. Menurut Singodimejdo dalam Sutrisno (2012) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memahami dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Hasibuan (2011), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Thaief *et.al*, (2015) menjabarkan beberapa aspek beserta indikator dari disiplin kerja yaitu: frekuensi kehadiran meliputi waktu kedatangan dan ijin kerja, patuh terhadap peraturan meliputi kepatuhan pada pimpinan dan patrol, patuh terhadap standar kerja meliputi penggunaan seragam dan barang inventaris, serta etika standar kerja meliputi kesopanan dan rasa hormat.

Untuk menuju individu yang disiplin dibutuhkan juga sebuah kepemimpinan yang handal agar bisa mengubah kebiasaan yang telah lama dilakukan karyawan demi mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi sebuah organisasi. Kepemimpinan juga harus mampu memberikan wawasan, membangkitkan kebanggaan, serta menumbuhkan sikap hormat dan kepercayaan dari bawahannya. Fungsi kepemimpinan dalam organisasi merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan sumber daya manusia. Selain memberikan pengarahan, juga memberikan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengembangkan kemajuan dan perkembangan kinerja karyawan, sangat tergantung kepada sumber daya manusia sebagai pengelola langsung. Oleh sebab itu

kepemimpinan mempunyai peran besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap dan gaya serta perilaku kepemimpinan seorang pemimpin sangat besar pengaruhnya terhadap organisasi yang dipimpin bahkan terhadap kinerja karyawan didalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus mengerti siapa bawahan yang dipimpinnya, serta mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan juga mengerti bagaimana cara mengoptimalkan kekuatan bawahannya dan juga menutupi kelemahannya. Miftah Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan merupakan bentuk strategi atau teori memimpin yang tentunya dilakukan oleh orang yang biasa disebut sebagai pemimpin. Wahjosumidjo (dalam Wijayanti, 2012) memaparkan beberapa aspek disertai indikator kepemimpinan yaitu: mampu bersikap adil, member sugesti atau kesan yang baik, sebagai katalisator selalu optimis, member dukungan untuk mencapai tujuan, membina bawahan dengan menciptakan rasa aman, memberikan informasi selaku wakil organisasi, sebagai sumber inspirasi mampu untuk mengembangkan potensi serta memberikan penghargaan dan mau menghargai hasil kerja bawahannya.

Kepemimpinan yang handal mampu mendorong karyawan atau anggota kerja untuk meningkatkan kinerja masing-masing personil secara otomatis, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan. Pada dasarnya instansi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil tapi yang diharapkan mereka bekerja yang giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal.

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2011) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang

telah ditentukan). Kinerja menurut Marwansyah (2012), adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2010) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Seperti tingkat disiplin karyawan yang rendah ataupun pelatihan yang kurang dan kepemimpinan yang tidak merata bisa sangat berpengaruh terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Mathias dan Jackson (2012) menyebutkan beberapa aspek kinerja beserta indikatornya yaitu: kuantitas meliputi Standar Operasional Prosedur dan jam kerja, kualitas berupa tanggung jawab dan pelayanan, ketepatan waktu meliputi laporan kerja dan kedatangan, kehadiran meliputi perijinan kerja dan sebagainya, serta kemampuan bekerja sama meliputi kelompok kerja dan bantuan kerja.

METODE

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel secara mandiri, satu variabel atau lebih tanpa adanya perbandingan atau menghubungkan variabel lainnya dengan melihat dari hasil data berupa angka. yaitu variabel pelatihan (X1), variabel disiplin kerja (X2) dan variabel kepemimpinan (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel yang dinyatakan dengan angka.

Lokasi penelitian di Universitas Negeri Surabaya yang beralamat di kampus lidah, Jalan Lidah wetan, Lakarsantri-Surabaya.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Satuan Pengamanan (SATPAM) Universitas Negeri Unesa yang berjumlah 80 orang. pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Jumlah sampel penelitian ini sebesar

Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dengan cara memberi

seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada subjek untuk menjawabnya (Sugiyono, 2010). Kuesioner ini memuat empat variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja.

Data yang dikumpulkan dianalisis dengan menggunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda dengan uji asumsi klasik. Analisis korelasi *Pearson Product Moment* merupakan studi pembahasan mengenai derajat hubungan atau derajat asosiasi antara dua variabel, misalnya variabel X dan variabel Y atau dengan kata lain untuk melihat/menentukan seberapa erat hubungan antara dua variabel (Sugiyono, 2013). Regresi linier berganda merupakan prosedur yang berfungsi untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono & Salim, 2017).

Pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini diolah dengan alat statistik kemudian dianalisis dengan menggunakan program *SPSS 23 for windows*. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengguna atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2012). Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antar anggota serangkaian data atau antar residual dengan pengamatan yang lain pada model regresi dengan melihat nilai *Durbin-Watson* (Santoso, 2012). Untuk pengujian secara parsial dan simultan menggunakan uji t dan uji F. Uji t (parsial) merupakan pengujian secara individual untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2016). Menurut Ghozali (2016), uji F disini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat (dependen).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden

Subjek penelitian ini adalah Satpam yang bekerja di Universitas Negeri Surabaya. Berikut ini merupakan data gambaran subjek penelitian:

Tabel 1 Analisis Karakteristik Responden

Profil		Frekuensi	Persentase (%)
Usia	18-30	7	18%
	30-40	12	31%
	40-50	14	36%
	>50	6	15%
TOTAL		39	100%
Masa Kerja	1-10 Tahun	9	23%
	10-20 Tahun	14	36%
	>20 Tahun	16	41%
TOTAL		39	100%
Jenis Kelamin	LAKI-LAKI	34	87%
	PEREMPUAN	5	13%
TOTAL		39	100%

Sumber: Data diolah 2019

Dari tabel analisis karakteristik responden diatas dapat dibaca bahwa satpam di Universitas Negeri Surabaya dari segi jenis kelamin satpam laki-laki lebih banyak dari satpam perempuan, dari segi umur satpam yang berumur lebih dari 40 tahun lebih banyak dari yang berumur lebih muda, dari segi masa kerja lebih banyak yang sudah lebih dari 20 tahun masa kerja menjadi satpam di Universitas Negeri Surabaya.

Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas. Penentuan taraf signifikansi dalam uji normalitas 0,05. Apabila nilai sig. menunjukkan <0,05 maka data berdistribusi tidak normal, apabila nilai sig. menunjukkan >0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

Normalitas Data	Pelatihan	Disiplin Kerja	Kepemimpinan	Kinerja
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,483	0,441	0,285	0,566

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 2 tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 yang diperoleh pada variabel pelatihan sebesar 0,483, variabel disiplin kerja sebesar 0,441, dan kepemimpinan sebesar 0,285 dan pada variabel kinerja sebesar 0,566. sehingga distribusi datanya dapat dikatakan normal karena nilai signifikansi atau nilai probabilitas yang didapat lebih besar dari 0,05.

2) Uji multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat melalui (1) nilai tolerance dan lawannya (2) Variance Inflation Factor (VIF). Jika nilai VIF (Varians Inflation Factor) dan tolerance yang mendekati 1 maka tidak terjadinya multikolinearitas, sedangkan jika VIF mendekati 10, maka terdapat persoalan multikolinearitas dengan variabel bebas lainnya (Gujarati, 2012).

Berikut ini adalah hasil dari perhitungan uji multikolinearitas:

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Interpretasi
Pelatihan	0,735	1,360	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Disiplin Kerja	0,713	1,402	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,932	1,932	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

3) Uji heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan uji *glejser* untuk menguji heteroskedastisitas, yaitu dengan mengorelasikan nilai absolut residualnya dengan masing-masing variabel independen. Jika hasil nilai probabilitasnya memiliki nilai signifikansi >0,05 maka model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Berikut ini adalah hasil dari uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji *glejser*:

Tabel 4 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Signifikansi (p)	Interpretasi
Pelatihan	0,319	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin Kerja	0,989	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepemimpinan	0,749	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

4) Uji autokorelasi. Untuk mengambil keputusan ada tidaknya autokorelasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan nilai DW dengan nilai d dari tabel *Durbin-Watson* (Ghozali, 2016). Berdasarkan hasil pengujian dari data yang diperoleh, dalam tabel berikut ini memuat hasil uji autokorelasi:

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Variabel	D-W (d)	dU	Nilai Statistik	Interpretasi
Pelatihan Disiplin Kerja Kepemimpinan Kinerja	1,695	1,6575	$dU \leq d \leq 4-dU$	Tidak terjadi autokorelasi positif/ negatif

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Hasil uji autokorelasi pada penelitian ini yang termuat dalam tabel 5 menunjukkan bahwa di dalam model regresi tidak terjadi autokorelasi baik positif maupun negatif.

Analisis Korelasi dan Regresi Linier Berganda

Analisis korelasi *Pearson Product Moment*. Berdasarkan hasil yang diperoleh melalui perhitungan uji korelasi diperoleh nilai yang tercantum dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 6 Hasil Uji Korelasi *Pearson Product-Moment*

Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Signifikansi (p)	Interpretasi Tingkat Hubungan
Pelatihan dengan Kinerja	0,586	0,000	Sedang
Disiplin Kerja dengan Kinerja	0,676	0,000	Kuat
Kepemimpinan dengan kinerja	0,392	0,000	Rendah

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Metode regresi linier berganda merupakan prosedur yang digunakan untuk melihat hubungan linier antara lebih dari satu variabel independen terhadap variabel dependen (Sarwono & Salim, 2017). Besarnya *R square* (r^2) dapat digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh dari beberapa variabel independen sekaligus terhadap variabel dependen.

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Tabel 7 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	Nilai		Nilai		R ²
			t	Sig.	F	Sig.	
Konstanta	-12,505				21,833	0,000	0,652
Pelatihan	0,487	,407	3,499	0,001			
Disiplin Kerja	0,808	,413	3,496	0,001			
Kepemimpinan	0,403	,342	3,314	0,002			

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan tabel 7 diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -12,505 + 0,487X_1 + 0,808X_2 + 0,403 X_3 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diuraikan dengan kesimpulan sebagai berikut :

- Nilai konstanta menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh variabel pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan secara konstan adalah sebesar -12,505.
- Koefisien regresi variabel Pelatihan (X_1) sebesar 0,487 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, hasil ini menandakan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan sebesar 0,487. Jadi dengan faktor lain dianggap konstan kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,487 seiring dengan peningkatan setia satu satuan variabel Pelatihan.
- Koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) sebesar 0,808 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, jadi dengan faktor lain dianggap konstan semakin meningkat disiplin

kerjanya setiap satu satuannya maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,808.

- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 0,403 dengan nilai signifikansi 0,002 < 0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan apabila Kepemimpinan yang dimiliki tiap individu semakin meningkat setiap satu satuannya maka kerjanya akan mengalami peningkatan pula sebesar 0,403.
- Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini memiliki pengaruh paling dominan karena nilai koefisien betanya paling besar yaitu 0,808, diikuti dengan pengaruh berikutnya dari variabel Pelatihan sebesar 0,487 dan variabel Kepemimpinan sebesar 0,403.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t) dan Simultan (Uji F)

Hasil uji t yang diperoleh t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 diterima). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen (H_0 ditolak). Dalam penelitian ini juga dilakukan dengan melihat nilai tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha=5\%$) dengan derajat bebas (n-k), dimana n = jumlah pengamatan dan k = jumlah variabel. Apabila tingkat signifikansi > 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Apabila tingkat signifikansi < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak, berarti ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Tabel 8 Hasil Uji Parsial (t)

Variabel	t_{hitung}	Nilai Signifikansi (p)	t_{tabel}	Ket.
Pelatihan	3,499	0,001	2,03011	$t_{hitung} > t_{tabel}$
Disiplin Kerja	3,496	0,001		$t_{hitung} > t_{tabel}$
Kepemimpinan	3,314	0,002		$t_{hitung} > t_{tabel}$

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil data pada tabel 8, pada variabel pelatihan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,499 > dari t_{tabel} 2.03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : \beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,487 terhadap kinerja. Pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 > dari t_{tabel} 2,03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : \beta_2 \neq 0$ diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,808 terhadap kinerja.

Pada variabel Kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,314 > dari t_{tabel} 2,03011 dan nilai sig. 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : \beta_3 \neq 0$ diterima, yaitu Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,403 terhadap kinerja.

Pada penelitian ini pengujian secara simultan yang dilakukan dengan membandingkan besarnya nilai F dengan angka taraf signifikansi (sig) 0,05%. Jika nilai sig < 0,05 maka H_0 (tidak ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) di tolak dan H_1 (ada hubungan linier antara variabel independen dengan variabel dependen) diterima. Sebaliknya apabila nilai sig > 0,05 maka H_0 di terima dan H_1 ditolak.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (F)

Variabel	F_{hitung}	Nilai Signifikansi (p)	F_{tabel}	Keterangan
Pelatihan, Disiplin Kerja, Kepemimpinan dengan Kinerja	21,833	0,000 ^b	2,87	$F_{hitung} > F_{tabel}$

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan hasil pada tabel 9 diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 78,916 > dari F_{tabel} 2,90 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja.

Koefisien determinasi R^2 pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2016). Nilai koefisien determinasi adalah nol dan satu. Jika R^2 mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen lemah. Jika R^2 mendekati satu (1), maka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen kuat.

Tabel 10 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,807 ^a	,652	,622	3,95093

Sumber: Data output SPSS 23 for Windows

Berdasarkan data pada tabel 10, nilai R^2 diperoleh sebesar 0,652, maka nilai R^2 adalah $0,652 \times 100\%$ sama dengan 65,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 65,2% yang mempengaruhi variabel kinerja.

Pembahasan

Penelitian yang dilakukan ini bertujuan untuk mengetahui gambaran tentang hasil dari uji yang telah dilakukan, berikut merupakan pembahasan

hasil analisis regresi linier berganda dalam menguji hipotesis penelitian mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja Satpam Universitas Negeri Surabaya. Dari hasil pengujian yang telah dilakukan, berikut ini adalah pembahasannya:

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda, pada variabel Pelatihan mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,499 > dari t_{tabel} 2.03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka $H_a : \beta_1 \neq 0$ diterima, yaitu Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,487 terhadap kinerja. Hasil pengujian memberikan makna bahwa apabila variabel Pelatihan meningkat setiap satuannya maka kinerja juga akan meningkat sebesar 0,487. Semakin sering Pelatihan yang dilakukan maka akan semakin meningkatkan kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya, sebaliknya apabila tidak ada atau tidak pernah terjadi pelatihan maka dipastikan kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya bisa menurun. Hasil penelitian ini juga senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Thaeif *et. al.* (2015) yang berjudul “*Effect of Training, Compensation, and Work Discipline against Employee Job Performance (studies in the office of PT. PLN (persero) sevice area and network Malang)*” yang hasilnya menunjukkan bahwa secara parsial *Training* berpengaruh signifikan terhadap *Job Employee Performance*.

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar Widodo (2015). Dan dalam setiap pelatihan yang dilakukan juga pastinya punya tujuan seperti memperbaiki kinerja, meningkatkan ketrampilan karyawan, menghindari keusangan manjerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi, memperbaiki kepuasan dan target utama dalam pelatihan menurut Carrel dalam Salinding (2011). Dimana variabel pelatihan dalam penelitian ini menghasilkan nilai yang kurang dominan dikarenakan pelatihan membutuhkan biaya yang besar dan juga waktu yang lama untuk membentuk karakter satapam. Jadi pelatihan di Universitas Negeri Surabaya sangatlah jarang sekali.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,496 > dari t_{tabel} 2,03011 dan nilai sig. 0,001 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : \beta_2 \neq 0$ diterima, yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,808 terhadap kinerja. Jadi, semakin baik disiplin kerja maka akan semakin meningkat kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya, sebaliknya apabila semakin rendah disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah kinerjanya. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tindow *et. al.* (2014) dengan judul penelitian Disiplin Kerja, Motivasi dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulut cabang Calaca yang hasilnya menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi seseorang akan mematuhi dan melaksanakan tugasnya dengan baik tanpa paksaan atau dengan kemauannya sendiri Hasibuan (2011). Baik dan buruknya disiplin seseorang dalam bekerja tidak muncul begitu saja, melainkan dapat diperoleh dari beberapa faktor seperti besar kecilnya kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam organisasi, adanya aturan pasti/baku yang dapat dijadikan pegangan, keberanian dalam mengambil tindakan, perlunya pengawasan dalam kegiatan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2014). Dari hasil yang diuraikan diatas dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan adalah disiplin kerja dikarenakan mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja. Dimana jika satpam mempunyai disiplin kerja yang buruk maka akan sering terjadi tindakan kejahatan, pencurian, dan juga tindak asusila, dan lain-lainnya dilingkup Universitas Negeri Surabaya.

c. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, pada variabel kepemimpinan diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3,314 > dari t_{tabel} 2,03011 dan nilai sig. 0,002 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa $H_a : \beta_3 \neq 0$ diterima, yaitu Kepemimpinan berpengaruh

signifikan secara parsial dan positif sebesar 0,403 terhadap kinerja. Semakin tinggi Kepemimpinan yang dimiliki maka akan semakin tinggi pula kinerjanya, begitu juga sebaliknya semakin rendah Kepemimpinan yang dimiliki maka akan semakin rendah pula kinerja karyawan tersebut. Hasil penelitian ini senada dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Tria Mondiani (2012) yang berjudul Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (persero) UPJ Semarang. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan transformasional dan variabel kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien determinasi 29,7%.

Menurut Thoha dalam Veitzal Rivai, Bachtiar, dan Boy Rofli Amar (2013) Kepemimpinan adalah aktifitas untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar mau diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu mengingat besarnya arti kepemimpinan dalam organisasi, maka seseorang pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memamfaatkan yang ada di dalam organisasi. Hal ini sesuai yang diungkapkan Rivai bahwa ada peran utama yang diperankan oleh setiap pemimpin, peran tersebut meliputi hubungan manusiawi, pengambilan keputusan, serta pengendalian. Dan secara operasional kepemimpinan mempunyai fungsi pokok kepemimpinan dapat dibedakan sebagai berikut: fungsi konsulatif, fungsi konsultif, fungsi partisipasi, fungsi delegasi, dan fungsi pengendalian menurut Rivai (2012). Dimana variabel kepemimpinan tidak terlalu dominan di penelitian ini dikarenakan setiap anggota satpam mempunyai jiwa memimpin yang besar.

d. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,833 > dari F_{tabel} 2,87 dengan nilai sig. 0,000 < 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan, disiplin kerja dan Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel kinerja. Jadi, semakin baik pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja satpam Universitas Negeri Surabaya, sebaliknya apabila semakin rendah atau jarang Pelatihan, disiplin kerja dan Kepemimpinan yang dimiliki karyawan maka akan semakin rendah kinerjanya.

Thaeif *et. al.* (2015) dalam judul penelitian "*Effect of Training, Compensation, and Work Discipline*

against Employee Job Performance (strudies in the office of PT. PLN (persero) service area and network Malang) pelatihan yaitu mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan mempersiapkan untuk pengembangan karyawan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap. Dengan kata lain mendisiplinkan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha meningkatkan dan membangun pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha untuk bekerja sama dengan karyawan lain dan untuk meningkatkan kinerjanya.

Dalam penelitian Tria Mondiani (2012) kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Karena tanpa adanya kepemimpinan yang baik maka perusahaan tidak akan berjalan dengan dan kinerja dari masing-masing karyawan pun tidak akan tercapai dengan baik pula, teori kepemimpinan tranformasional sangat efektif dalam pengembangan kinerja karyawan ataupun anggota dalam suatu organisasi.

Dari hasil analisis koefisien determinasi (R^2) juga diperoleh nilai sebesar 0,652 maka nilai Kd adalah $0,652 \times 100\%$ sama dengan 65,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Pelatihan, disiplin kerja dan Kepemimpinan secara bersama-sama memiliki kontribusi sebesar 65,2% yang mempengaruhi variabel kinerja. Hasil tersebut menggambarkan bahwa Pelatihan, disiplin kerja dan Kepemimpinan mempengaruhi kinerja sebanyak 65,2% sedangkan sisanya yaitu sebanyak 34,8% ada faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Marwansyah (2012) mengungkapkan kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dari beberapa teori yang dijabarkan di beberapa penjelasan sebelumnya dapat ditafsirkan bahwa kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

PENUTUP

Simpulan

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan

berpengaruh signifikan baik secara parsial maupun seara simultan terhadap kinerja Satpam Universitas Negeri Surabaya. Jadi, semakin baik pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan maka akan semakin meningkat kinerja satpam di Universitas Negeri Surabaya, sebaliknya apabila semakin rendah pelatihan, disiplin kerja dan kepemimpinan yang dimiliki satpam Universitas Negeri Surabaya maka akan semakin rendah kinerjanya.

Saran

Berdasarkan simpulan dari hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Saran bagi penelitian lanjutan, penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda serta dengan *item* pernyataan pada kuesioner yang berbeda pula. Penelitian ini juga dapat dijadikan bahan rujukan dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin kerja, kepemimpinan dan kinerja.
2. Bagi instansi terkait, diharapkan dapat sering melaksanakan pelatihan yang terbentuk agar satpam semakin disiplin dalam bekerja serta memperhatikan sistem kepemimpinan yang sudah ada dan juga penyampaiannya ke setiap satpam untuk lebih ditingkatkan lagi sehingga dapat membantu untuk meningkatkan kinerja satpam dengan maksimal.
3. Bagi satpam, diharapkan dengan adanya penelitian ini setiap satpam dapat saling bekerja sama menciptakan pelatihan yang kondusif dan meningkatkan lagi disiplin kerjanya serta mendukung dan membantu kepemimpinan yang dimiliki agar kinerjanya dapat maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Elnaga, A. dan Imran, A. (2013) *The Effect of Training on Employee Performance*. European Journal of Business and Management, 5, 137.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS Edisi Kedua Puluh*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*,

Cetakan ke VII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Gujarati, D.N. 2012. *Dasar-Dasar Ekonometrika, edisi 5, terjemahan Mangunsong, a R.C.* Jakarta: Salemba empat

Hasibuan, Malayu S. P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bumi Aksara, Jakarta.

Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Alfabetha

Mathias, Robert L. dan John H. Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama.* Jakarta: Salemba Empat

Santoso, Singgih. 2012. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20.* Jakarta: Elex Media

Sarwono, Jonathan & Salim, Hendra Nur. 2017. *Prosedur-Prosedur Populer Statistik untuk Analisis Data Riset Skripsi.* Yogyakarta: Gava Media.

Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Bandung: CV Mandar Maju.

_____. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima).* Bandung: PT. Refika Aditama

Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian.* Bandung: Alfabeta.

_____, (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. cetakan ke-19.* Bandung. Alfabeta.

Thaief, Ilham. Bahruddin, Aris. Priyono & Syafi' Idrus, Muhamad. 2015. *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (studies in the Office of PT. PLN (persero) Service Area and Network Malang)*

Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: Rajawali Press.

Wijayanti, Titik. 2012. *Management Marketing Plan.* Jakarta: PT Elex media Komputindo