



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI DINAS TATA RUANG DAN BANGUNAN KABUPATEN
TANGERANG**

***THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF TANGERANG DISTRICT SPATIAL AND BUILDING
SERVICE EMPLOYEES***

Rossa Meilinda Rizalni^{1*}, Herry Suherman²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Email : rossameilindarizalni@gmail.com^{1*}, dosen01060@unpam.ac.id²

Article Info

Abstract

Article history :

Received : 12-11-2024

Revised : 14-11-2024

Accepted : 16-11-2024

Published : 18-11-2024

This research aims to determine the effect of Training and Work Discipline on the Performance of Tangerang Regency Spatial Planning and Building Service Employees. The population in this study was 68 people. The sample selection used a saturated sample of 68 people. The analytical methods used in this research are descriptive statistical analysis, multiple analysis, correlation coefficient analysis, quantitative analysis, classical assumption test, simple linear regression analysis, multiple linear regression analysis, correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing using processing. SPSS version 26 statistical data. The results of this research show that the Training variable has a significant effect on the performance of Tangerang Regency Spatial Planning and Building Service employees with a regression value of 0.766. The t-count value > t-table is 3.245 > 166684. The training probability value obtained a significant value of 0.002 < 0.05. The Work Discipline variable has a significant effect on the performance of Tangerang Regency Spatial Planning and Building Service Employees with a regression value of 0.902. e t-calculated value is greater than the t-table, namely 3.245 > 166684. The probability value for Work Discipline obtained a significance value of 0.000 < 0.05. The Training and Work Discipline variables simultaneously and significantly influence employee performance at the Tangerang Regency Spatial Planning and Building Service. So with the value of f-count > f-table, that is, then f-count > f-table, namely 116.299 > 3.14. The sig value of the F test is 0.000 < 0.05.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang. Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 68 orang. Adapun pemilihan sampel yaitu menggunakan sampel jenuh yaitu sebanyak 68 orang. Metode analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, analisis berganda, analisis koefisien korelasi, analisis kuantitatif, uji asumsi klasik, analisis regresi linier sederhana, analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien detreminasi, dan uji hipotesis dengan menggunakan



pengolahan data statistic SPSS versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang dengan nilai regresi 0,766. Nilai t-hitung > t-tabel yaitu 3,245 > 166684. Nilai probabilitas Pelatihan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,002 < 0,05. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang dengan nilai regresi 0,902. Nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel yaitu 3,245 > 166684. Nilai probabilitas Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang. Maka dengan nilai f-hitung > f-tabel yaitu Maka f-hitung > f-tabel yaitu 116,299 > 3,14. Nilai sig dari uji F sebesar 0,000 < 0,05.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dan perlu untuk diperhatikan oleh setiap instansi pemerintah dimanapun tidak terkecuali bagi Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang, karena kinerja karyawan sangat mempengaruhi terhadap tingkat keberhasilan suatu instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Menurut Moehariono (2021:95), “Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja perusahaan tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Tabel 1. 1
Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang

No	Tujuan	Sasaran	Indikator Kinerja Tujuan dan Sasaran	Target Capaian			
				2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
1	Mewujudkan perencanaan dan pemanfaatan tata ruang yang berkualitas		Ketataan terhadap RT/RW	81,7 6%	83,7 2%	85,68 %	87,63 %
		Meningkatnya perencanaan dan pemanfaatan tata ruang yang terarah, terpadu, dan berkesinambungan	Ketataan terhadap RT/RW	81,7 5%	83,7 2%	85,68 %	87,63 %
2	Mewujudkan bangunan gedung pemerintahan yang berkualitas		Presentase pemenuhan kebutuhan pembangunan sarana dan prasarana dasar dan gedung pemerintahan	43,5 %	63%	84%	100%
		Meningkatnya bangunan gedung pemerintah yang berkualitas	Presentase pemenuhan kebutuhan sarana prasarana dasar dan gedung pemerintahan	43,5 %	63%	84%	100%
		Nilai akip dinas tata ruang dan bangunan	Presentase bangunan gedung pemerintahan dalam kondisi baik	93,8 2%	94,3 1%	94,80 %	95,29 %
3	Terwujudnya tertib bangunan		Presentase bangunan yang memiliki izin	70%	75%	80%	85%
		Meningkatnya tertib bangunan		70%	75%	80%	85%
4	Meningkatnya kinerja perangkat daerah	Meningkatnya akuntabilitas perangkat daerah	Nilai SAKIP Dinas Tata Ruang dan Bangunan	72%	73%	74%	75%

Sumber: Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang, 2020-2024



Dari tabel 1.1 Kinerja Karyawan Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang di atas menunjukkan bahwa pada beberapa tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kota Tangerang sudah tercapai dengan baik hal ini bisa dilihat pada target capaian kinerja yang setiap tahunnya mengalami kenaikan. Kenaikan kinerja ini bisa disebabkan oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya baik itu pelatihan yang diberikan maupun dari tingkat disiplin dari para pegawai yang sudah cukup baik.

Tabel 1. 2
Data Pelatihan Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang

Pelatihan	Standar	Tahun 2020	Tahun 2021	Tahun 2022
Peserta Pelatihan	100%	75%	80%	85%
Pelatih atau Instruktur	100%	75%	80%	85%
Materi	100%	75%	80%	85%
Metode	100%	75%	80%	85%
Fasilitas	100%	75%	80%	85%

Sumber: Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang, 2024

Berdasarkan tabel pelatihan pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang dapat dilihat bahwa pelaksanaan pelatihan yang diselenggarakan sudah dilaksanakan dengan baik, hal ini tentunya dengan harapan dapat meningkatkan kemampuan bagi para pegawai dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat mencapai target yang sudah ditetapkan oleh instansi.

Tabel 1. 3
Data Disiplin Kerja Pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang Pada Tahun 2020-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Hadir	Sakit	Izin	Cuti	Dinas Luar Kota	Tanpa Keterangan
2020	68	94,28%	0,86%	0,00%	1,60%	3,01%	0,24%
2021	68	95,80%	0,50%	0,00%	1,21%	2,23%	0,26%
2022	68	92,03%	0,78%	0,00%	2,08%	4,99%	0,11%

Sumber: Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang, Tahun 2020-2022

Berdasarkan tabel disiplin kerja diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran pegawai di Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang dengan rata-rata kehadiran pada tahun 2020 sekitar 94,28% sebagian kecil pegawai tidak hadir karena sakit, dengan persentase 0,86%, izin 0,00%, cuti 1,60%, dinas luar kota 3,01%. Pada tahun 2022 jumlah rata-rata kehadiran naik menjadi 95,80% dengan tingkat sakit 0,50%, izin 0,00%, cuti 1,21%, dinas luar kota 2,23%. Pada tahun 2021 jumlah kehadiran mengalami penurunan menjadi 92,03% dengan tingkat sakit 0,00%, cuti 2,08%, dinas luar kota 4,49%. Namun pegawai tidak hadir tanpa keterangan dengan jumlah persentase tertinggi terjadi pada tahun 2021 yaitu sebesar 0,26% dibandingkan tahun 2020. Namun pada tahun 2022 mengalami penurunan jumlah persentase tanpa keterangan pegawai sebesar 0,11%. Hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kesadaran pegawai terhadap pentingnya disiplin kerja serta kurang tegasnya atasan dalam pemberian sanksi pelanggaran disiplin dimana selama ini pegawai yang tidak disiplin akan diberi teguran.



METODE PENELITIAN**1. Teknik Analisis Data****a. Uji Validitas**

Valid adalah menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada obyek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2020:361) berpendapat "valid berarti terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya" Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018:51).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak.

2. Uji Asumsi Klasik**a. Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016:160) mengatakan bahwa Uji Normalitas bertujuan untuk "mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Dan untuk mengetahui data normal atau tidak salah satunya dengan uji statistik parametrik Kolmogrov Smirnov test (K-S).

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2016:105-106) uji multikolinearitas bertujuan "untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen)."

c. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (Ghozali, 2016:107). Penelitian autokorelasi menggunakan uji Durbin-Watson

d. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2016:14) mengemukakan uji heteroskedastisitas adalah terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Kriteria yang digunakan untuk menyatakan apakah terjadi heteroskedastisitas atau



tidak diantara data pengamatan tersebut menggunakan koefisien signifikansi. Apabila koefisien signifikansi lebih besar dari 0,050 (α) maka dapat dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas

3. Uji Analisis Regresi

Ukuran statistik ini digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen. Jika variabel dependen dihubungkan dengan sebuah variabel independen, persamaan regresi yang dihasilkan adalah regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2016:192) Analisis regresi linier berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen.

4. Uji Koefisien Korelasi

Menurut Sugiyono (2016:193) “Korelasi linear berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat (variabel Y) dan dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, \dots, X_3)”. Analisis Korelasi bertujuan untuk mengukur kekuatan asosiasi (hubungan) linier antara dua variabel

5. Uji Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali (2016:87) koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.” Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

6. Uji Hipotesis

Uji statistik t dilakukan untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan tingkat signifikansi atau kepercayaan 95% atau (α) = 0,05. Uji F dilakukan untuk menguji apakah model yang digunakan signifikan atau tidak, sehingga dapat dipastikan apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh variabel eksogen secara bersama-sama terhadap variabel endogen



HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Tabel 4. 10
Uji Validitas

Item	Correct item correlation (r hitung)	r tabel (0,2387)	Keterangan
Pelatihan			
X1.1	0,603	0,2387	Valid
X1.2	0,748	0,2387	Valid
X1.3	0,774	0,2387	Valid
X1.4	0,823	0,2387	Valid
X1.5	0,567	0,2387	Valid
X1.6	0,446	0,2387	Valid
X1.7	0,671	0,2387	Valid
X1.8	0,634	0,2387	Valid
X1.9	0,654	0,2387	Valid
X1.10	0,681	0,2387	Valid
Disiplin Kerja			
X2.1	0,601	0,2387	Valid
X2.2	0,643	0,2387	Valid
X2.3	0,620	0,2387	Valid
X2.4	0,690	0,2387	Valid
X2.5	0,664	0,2387	Valid
X2.6	0,760	0,2387	Valid
X2.7	0,666	0,2387	Valid
X2.8	0,371	0,2387	Valid
X2.9	0,642	0,2387	Valid
X2.10	0,610	0,2387	Valid
Kinerja Pegawai			
Y.1	0,707	0,2387	Valid
Y.2	0,618	0,2387	Valid
Y.3	0,680	0,2387	Valid
Y.4	0,673	0,2387	Valid
Y.5	0,686	0,2387	Valid
Y.6	0,718	0,2387	Valid
Y.7	0,305	0,2387	Valid
Y.8	0,595	0,2387	Valid
Y.9	0,751	0,2387	Valid
Y.10	0,719	0,2387	Valid

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Dari data yang tertera pada Tabel 4.10, terlihat bahwa setiap nilai *rhitung* lebih besar dari *rtabel*. Oleh karena itu, dapat disarikan bahwa butir-butir pernyataan dalam alat penelitian ini memiliki validitas yang dapat diandalkan.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 4. 11
Uji Reliabilitas Pelatihan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	10

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024



Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Pelatihan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,860, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Pelatihan yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel pelatihan Kerja memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini..

Tabel 4. 12
Uji Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.818	10

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Disiplin Kerja memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,818, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Pengembangan Karir yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Pengembangan Karir memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

Tabel 4. 13
Uji Reliabilitas Kinerja Pegawai Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	10

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel di atas, variabel Kinerja Karyawan memperoleh nilai Cronbach Alpha sebesar 0,847, yaitu di atas nilai R standar sebesar 0,60. Sehingga seluruh butir pernyataan yang terdapat dalam variabel Kinerja Pegawai yang berjumlah 10 butir dinyatakan reliabel. Maka, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan pada variabel Kinerja Pegawai memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Tabel 4. 14
Uji Normalitas Kolomogorov Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		UnstandardizedResidual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52701596
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.090
	Negative	-.105
Test Statistic		.105
Asymp. Sig. (2-tailed)		.059 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024



Dari tabel 4.11, ditemukan bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) dari data residual adalah 0,059. Dikarenakan nilai signifikansinya melebihi 0,05, kesimpulannya adalah distribusi data residual bersifat normal.

4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 15
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

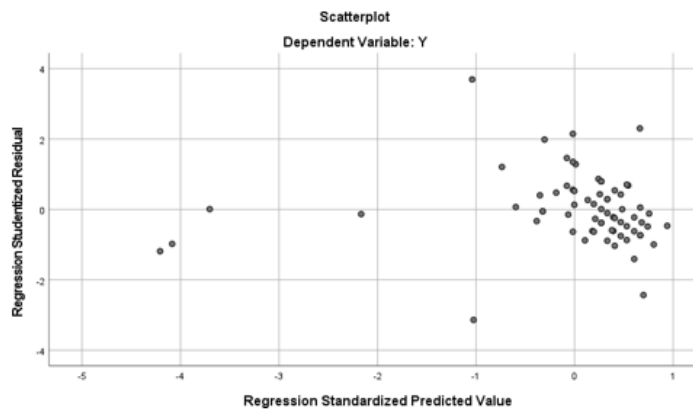
Model	Unstandardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.283	2.603		
	X1	.293	.090	.384	2.603
	X2	.654	.098	.384	2.603

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024

Dari hasil uji multikolonieritas pada tabel di atas bahwa nilai tolerance untuk variabel Pelatihan $0,384 > 0,10$, variabel Disiplin Kerja $0,384 > 0,10$. Sementara nilai VIF untuk variabel Pelatihan 2,603, variabel Disiplin Kerja 2,603 dimana nilai VIF lebih kecil dari 10,00, maka dapat disimpulkan dari niali di atas bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

5. Uji Heteroskedastisitas



Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024

Gambar 4. 2
Uji Heteroskedastisitas dengan Scatterplot

Berdasarkan data dari gambar 4.2, titik-titik pada scatter plot tersebar tanpa pola yang terdefinisi atau pola khusus yang terlihat. Ini menunjukkan bahwa tidak ada tanda-tanda heteroskedastisitas yang signifikan dalam model regresi, sehingga kesimpulannya adalah model regresi ini dapat dipertimbangkan dengan baik untuk digunakan.



6. Uji Autokorelasi

Tabel 4. 16
Uji Autokorelasi Durbin Watson
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.775	2.566	1.910

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah oleh SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai statistic Durbin- Watson sebesar 1,910 sedangkan pada tabel DW yang berarti dimana K=2 dengan n=68 maka didapatkan nilai dL sebesar 15395 dan nilai dU sebesar 16640 maka dapat disimpulkan menurut uji autokorelasi $4 - dU \leq d \leq 4 - dL$ yang berarti tidak ada keputusan

7. Uji Analisis Regresi

Tabel 4. 18
Analisis Regresi Linier Sederhana X1 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.464	3.058		3.095	.003
X1	.766	.072	.794	10.627	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

- a. Konstanta sebesar 9,464 memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel partisipan sebesar 9,464.
- b. Koefisien Pelatihan sebesar 0,766 menyatakan setiap pegawai yang mengikuti pelatihan maka kinerja akan bertambah sebesar 0,766

Tabel 4. 19
Analisis Regresi Linier Sederhana X2 terhadap Y
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.277	2.705		1.581	.119
X2	.902	.065	.864	13.930	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

- a. Konstanta sebesar 4,277 memiliki arti bahwa nilai koefisien variabel partisipan sebesar 4,277.
- b. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,902 menyatakan setiap karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja akan bertambah sebesar 0,902



Tabel 4. 20
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.283	2.603		.877	.384
X1	.293	.090	.303	3.245	.002
X2	.654	.098	.626	6.691	.000

a. Dependent Variable: Y
Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

- Nilai konstan sebesar 2,283 yang menunjukkan bahwa terjadi pengaruh positif variabel bebas, jika variabel bebas naik dalam satu satuan maka variabel terikat juga naik.
- Koefisien regresi pelatihan menunjukkan nilai 0,293. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel pelatihan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,293.
- Koefisien regresi disiplin kerja menunjukkan nilai 0,754. Nilai positif yang menunjukkan bahwa setiap penambahan variabel disiplin kerja, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,654

8. Uji Koefisien Korelasi

Tabel 4. 21
Analisis Koefisien Korelasi X1 Terhadap Y
Correlations

		X1	Y
X1	Pearson Correlation	1	.794**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Y	Pearson Correlation	.794**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien korelasi pelatihan sebesar 0,794 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai adalah kuat

Tabel 4. 22
Analisis Koefisien Korelasi X2 Terhadap Y
Correlations

		X2	Y
X2	Pearson Correlation	1	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	68	68
Y	Pearson Correlation	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	68	68

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024



Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat nilai koefisien disiplin kerja 0,864 meninjau dari tabel interpretasi koefisien korelasi yang artinya tingkat hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah kuat.

Tabel 4. 23
Analisis Koefisien Korelasi X1 dan X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.775	2.566	1.910

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,782 yang berarti pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar.

9. Analisis Koefisien Determinasi (R2)

Tabel 4. 24
Analisis Determinasi X1 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.794 ^a	.631	.626	3.309	1.926

a. Predictors: (Constant), X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,631 yang berarti pelatihan memberikan kontribusi 63,1 % terhadap kinerja pegawai dan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh fakto lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Tabel 4. 25
Analisis Determinasi X2 Terhadap Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.864 ^a	.746	.742	2.745	1.975

a. Predictors: (Constant), X2

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,746 yang berarti disiplin memberikan kontribusi 74,6 % terhadap kinerja pegawai dan sisanya 25,4% dipengaruhi oleh fakto lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.



Tabel 4. 26
Analisis Koefisien Determinasi X1 dan X2 Terhadap Y
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.884 ^a	.782	.775	2.566	1.910

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai R-Square sebesar 0,782 yang berarti pelatihan dan disiplin memberikan kontribusi 78,2 % terhadap kinerja pegawai dan sisanya 21,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

10. Uji Hipotesis

Tabel 4. 27
Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.283	2.603		.877	.384
X1	.293	.090	.303	3.245	.002
X2	.654	.098	.626	6.691	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024

Berdasarkan tabel hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T- hitung sebesar 3,245 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha= 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 68-2-1=65 (0,05) (65) yaitu sebesar 1,66684. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 3,245 > 1,66684. Nilai probabilitas pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan hal diterima yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.

Berdasarkan tabel perhitungan diatas dapat diketahui bahwa nilai T- hitung sebesar 6,691 jika dibandingkan dengan T-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha= 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau 68-2-1=65 (0,05) (65) yaitu sebesar 1,66684. Maka, T-hitung > T-tabel yaitu 6,691 > 1,66684. Nilai probabilitas disiplin kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan Ha2 diterima yang artinya Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang

Tabel 4. 28
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1531.033	2	765.517	116.299	.000 ^b
Residual	427.849	65	6.582		
Total	1958.882	67			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: data diolah SPSS 26, 2024



Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 116,299 jika dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat signifikansi sebesar 5% yaitu 3,14 dengan $df1 = (k-1) = (2 - 1) = 2$ dan $df2 = (n-k) = (68 - 2) = 66$. Maka $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $116,299 > 3,14$ dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut

1. Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa t- hitung sebesar 3,245 jika dibandingkan dengan t-tabel signifikan $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau $68-2-1=65$ (0,05) (55) yaitu sebesar 166684. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,245 > 166684$. Nilai probabilitas Pelatihan diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan Hal diterima yang artinya Pelatihan positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang
- b. Berdasarkan tabel hasil perhitungan di atas dapat diketahui bahwa nilai t- hitung sebesar 3,245 jika dibandingkan dengan t-tabel pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (0,05) dengan df (n-k-1) atau $68-2-1$ (0,05) (65) yaitu sebesar 1.66684. Maka $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ yaitu $3,245 > 166684$. Nilai probabilitas Disiplin Kerja diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan H_{a2} diterima yang artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.
- c. Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai f-hitung sebesar 116,299 jika dibandingkan dengan f-tabel pada tingkat signifikansi 5% yaitu 3,14 dengan $df1 = (k-1) = (2 - 1) = 2$ dan $df2 = (n-k) = (68 - 2) = 66$. Maka $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$ yaitu $116,299 > 3,14$ dengan nilai signifikansi dari uji F sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_{a3} diterima artinya Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Tata Ruang dan Bangunan Kabupaten Tangerang.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.). Yogyakarta: Nusa Media.
- Afandi, P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator Cetakan ke-1. Zanafa Publishing. Riau
- Agustini, Fauzia. (2019). Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia. Medan: UISU Press.
- Alfatiyah, Rini. 2017. Analisis Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja dengan menggunakan Metode Hirarc Pada Pekerjaan Seksi Casting. Tangerang; UNPAM
- Amirullah. 2015. Pengantar Manajemen. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Andri Feriyanto, Endang Shyta & Triana. 2017. Pengantar Manajemen, 3 In 1. Media Tera. Yogyakarta.



- Davis dan Newton dalam Suwanto, Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Dessler. Gary. 2015. Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Edy Sutrisno, 2014, “Manajemen Sumber Daya Manusia” Jakarta : Kencana.
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Erni, dan Kurniawan. 2017. Pengantar Manajemen, Edisi 1. Kencana-Jakarta.
- Fahmi. Irham. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media: Jakarta
- Ferry Ramadani Sitanggang (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan (Desperindag) Pematangsiantar. Jurnal MAKER, ISSN : 2502- 4434, Vol.3, No.1.
- George Terry, 2016, Dasar-Dasar Manajemen. Cetakan kesebelas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2017, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2015. Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir, (2018). Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik). Depok: PT RAJAGRAFINDO PERSADA.
- Lidya Pricilla (2019). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang, Vol.7 No.2, ISSN 2339-0689, EISSN 2406-8616, Halaman 10- 18.
- Marwansyah, (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Keempat, Bandung, Penerbit : Alfabeta
- Moehariono, 2021, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Muhammad Andi Prayogi, M Nursidin M Universitas Asahan, (2018). Kinerja Karyawan PT. BPR Prisma Dana Manado. Jurnal EMBA, Vol.6 No.4 September 2518-2527, ISSN 2303-1174.



- N.Lilis Suryani, Kiki Zakiah (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya JENIUS Universitas Pamulang*, Vol.3 No.1, E-ISSN: 2598-9502 PISSN: 2581-2769.
- N.Lilis Suryani, Lili Sularmi, Muhamad Abdul Rajak, Jurnal (2020). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dinas Perhubungan Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif Universitas Pamulang*, Vol.2, No.3, Juni 2020, ISSN : 2622-8882, E-ISSN : 2622- 9935.
- N.Lilis Suryani, S.E., M.M (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cakrawala Citramega Multifinance. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia JENIUS Universitas Pamulang*, Vol.1, No.2, E-ISSN : 2598-9502 PISSN : 2581- 2769.
- Ningsih, S., & Dukalang, H. H. (2019). Penerapan Metode Suksesif Interval pada Analisis Regresi Linier Berganda. *Jambura Journal of Mathematics*, 1(1), 43-53.
- Patricia M. Shanggamu, Silvy L. Mandey (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Karya. *Jurnal EMBA*, Vol.2 No.4, Hal. 514-523.
- Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mopoli Raya Medan.
- Pingkan Marosit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy (2017). Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, Vol.5 No.3, ISSN 2303-1174, Hal 4285-4294.
- Roswirman, R., & Elazhari, E. (2022). Pengaruh Implementasi Manajemen Mutu Terpadu dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru pada Era New Normal di SMK Swasta PAB 2 Helvetia. *All Fields of Science Journal Liaison Academia and Society*, 1(4), 316–333. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Slamet Santosa (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *Jurnal Education and Economics (JEE)* Vol.2 No.04, ISSN 2654-9808, E-ISSN 2615- 448X, Hal 619- 632.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Veithzal Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.
- Wibowo, (2016), *MANAJEMEN KINERJA*, edisi kelima, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Zellatifanny, M. C., & Mudjiyanto, B. (2018, Desember). TIPE PENELITIAN DESKRIPSI DALAM ILMU KOMUNIKASI. *Jurnal Diakom*, 1(2), 83-90..