

## **PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN KEDISIPLINAN TERHADAP KINERJA PETUGAS PENANGANAN PRASARANA DAN SARANA UMUM KELURAHAN KAPUK, KECAMATAN CENKARENG, JAKARTA BARAT**

**Javier Brady Nathaniel Wibawa<sup>1</sup>, Lisnatiawati Saragih<sup>2</sup>, Tine Yuliantini<sup>3\*</sup>, Renno Reymond Okto<sup>4</sup>**  
<sup>1,2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis Management Universitas Mercu Buana  
Email: [smartjav@gmail.com](mailto:smartjav@gmail.com)<sup>1</sup>, [lisnawati@mercubuana.ac.id](mailto:lisnawati@mercubuana.ac.id)<sup>2</sup>, [tine.yuliantini@mercubuana.ac.id](mailto:tine.yuliantini@mercubuana.ac.id)<sup>3</sup>,  
[renno.reymond@mercubuana.ac.id](mailto:renno.reymond@mercubuana.ac.id)<sup>4</sup>

\*Korespondensi : [tine.yuliantini@mercubuana.ac.id](mailto:tine.yuliantini@mercubuana.ac.id)

(Submission 20-03-2024, Revisi 23-04-2024, Accepted 24-04-2024)

### **Abstract**

*This research aims to analyze the influence of training, leadership and discipline on the performance of Infrastructure and Public Facilities Handling (PPSU) officers in Kapuk Village, Cengkareng District, West Jakarta. The population in this study was 71 employees from the Infrastructure and Public Facilities Handling section of Kapuk Village with a sample of 71 respondents. The data collection method in this research uses a survey method with the research instrument being a questionnaire. The sampling method in this research uses a non-probability method. The data analysis method was carried out using the Partial Least Square Structural Equation Model. The results of this research state that training and discipline have a significant positive influence on employee performance in the Infrastructure and Public Facilities Handling section of Kapuk Village, Cengkareng District. Meanwhile, leadership has an insignificant positive effect on employee performance in the Infrastructure and Public Facilities Handling section of Kapuk Village, Cengkareng District, West Jakarta.*

**Keyword** : Training; Leadership; Employee Performance; Public Infrastructure Departement Kapuk District

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 71 karyawan yang berasal dari bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk dengan sampel yang digunakan sebanyak 71 responden. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan metode survei dengan instrumen penelitian adalah kuisioner. Metode penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan metode non probabilitas. Metode analisis data dilakukan dengan menggunakan *Structural Equation Model Partial Least square*. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa pelatihan dan kedisiplinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng. Sedangkan kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

**Kata Kunci** : Pelatihan; Kepemimpinan; Kedisiplinan; Kinerja Karyawan; Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam suatu sistem operasi perusahaan merupakan sebuah aset yang memegang peranan penting dalam mencapai target atau tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tersebut. Perusahaan wajib memberikan perhatian khusus bagi sumber daya manusia yang dimiliki, termasuk mengembangkan dan mengelolanya secara tepat. Syamsir dan Hatma (2018: 51) menyatakan bahwa proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja, harus dilakukan dengan cara yang manusiawi dengan tujuan agar semua potensi fisik dan kejiwaan yang dimiliki dapat berfungsi maksimal sehingga tercapai tujuan. Pencapaian tujuan perusahaan sangat bergantung dari pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh manajemen.

Bukit dalam Iswandi (2021: 282) menjelaskan bahwa kualitas sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam sebuah proses pencapaian tujuan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia memiliki peranan di dalam pelaksanaan, perencanaan, dan penguasaan macam-macam aspek yang bersangkutan. Pelatihan merupakan bagian dari proses pengembangan dan pengelolaan sumber daya manusia. Pemberian pelatihan yang tepat dan sesuai kebutuhan akan menghasilkan peningkatan pengetahuan dan kemampuan karyawan yang dapat digunakan untuk melakukan pemecahan masalah dalam pekerjaan.

Kusuma Dewi dan Romadhina (2022: 41) mendefinisikan pelatihan sebagai pendidikan untuk memahami pengetahuan dan meningkatkan kemahiran teknis pegawai dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya melalui tata cara yang sistematis di dalam jangka waktu singkat dan lebih mengedepankan praktek dibandingkan teori. Selain pelatihan, kedisiplinan pegawai juga sangat perlu ditekankan oleh perusahaan dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja pegawai. Kedisiplinan memang sering menjadi permasalahan dalam organisasi atau perusahaan. Penerapan atau implementasi kedisiplinan yang minim dilakukan oleh perusahaan, akan menyebabkan peningkatan kedisiplinan pegawai semakin jauh dari sempurna.

Pelanggaran mengenai kedisiplinan masih sering terjadi di berbagai jenis perusahaan, seperti masalah kedisiplinan waktu. Untuk membantu peningkatan kedisiplinan, organisasi atau perusahaan dapat menggunakan beberapa metode seperti *reward and punishment*. Karena itulah, menciptakan kinerja karyawan yang baik tidak hanya fokus pada dua faktor, yaitu disiplin dan pelatihan. Faktor lain yang juga harus diperhatikan adalah kepemimpinan. Ini merupakan faktor penting dalam pemberian arahan-arahan kepada anggotanya. Melalui kepemimpinan, diharapkan terdapat adanya upaya untuk mengayomi anggota dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Menurut Sutrisno (2017:213), kepemimpinan merupakan proses kegiatan untuk mengatur, membimbing dan menggerakkan orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan.

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel pelatihan, disiplin, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Penulis tertarik untuk melakukan penelitian karena menilai bahwa tiga variabel ini mempunyai keterkaitan dengan fenomena yang terjadi di dalam organisasi tempat penulis melakukan penelitian, yaitu petugas bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU) Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Petugas PPSU adalah petugas yang mengemban tugas menangani persoalan di wilayahnya terkait soal kebersihan, sampah, saluran air, memperbaiki trotoar, memangkas dahan pohon, menanam tanaman PPSU, dan membenahi kerusakan sarana dan prasarana umum lainnya sekaligus menjadi ujung tombak dalam menindaklanjuti keluhan masyarakat. Dengan tugas seperti ini, petugas PPSU Kelurahan Kapuk, Kelurahan Cengkareng, Jakarta Barat juga harus memiliki sikap disiplin dalam melakukan tugas.

Penelitian ini dilengkapi dengan hasil pra survei sebagai data untuk menentukan variabel-variabel penelitian yang kemudian dirumuskan sebagai permasalahan penelitian, yaitu pengaruh pelatihan, disiplin, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pra survei dilakukan terhadap 23 responden, yaitu petugas PPSU Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat.

- **Tinjauan Pustaka**

- 1) Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, menurut Syamsir dan Hatma (2018: 51) merupakan proses pemanfaatan manusia sebagai tenaga kerja dengan cara manusiawi supaya semua potensi, baik fisik dan psikis yang dimiliki bekerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan. Sementara Hasibuan dalam Eri Susan (2019: 958) menjelaskan bahwa terdapat 11 fungsi dari manajemen sumber daya manusia, yaitu: perencanaan, pengorganisasian, pengintergrasian, pengendalian, pengarahan, pengadaan tenaga kerja, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemutusan hubungan kerja.

- 2) Kinerja Karyawan

Menurut Nunu Nurjaya (2021:63), kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh seorang pegawai yang sesuai dengan pekerjaan yang diserahkan kepada karyawan tersebut dengan waktu yang sudah ditentukan. Kinerja karyawan merupakan hasil dari tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang dapat diartikan juga sebagai prestasi karyawan. Di dalam kinerja karyawan ini ada beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2013:67), beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut meliputi: kemampuan, motivasi dan kepemimpinan.

- 3) Pelatihan

Menurut Rivai (2015: 87), pelatihan merupakan suatu kegiatan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam masa yang terjadi saat ini atau di masa yang akan datang. Sedangkan menurut Mangkuprawira dan Hubies dalam Hamali (2016: 62), pelatihan merupakan sebuah kegiatan dengan mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap dengan tujuan supaya karyawan semakin terampil dan dapat menjalankan tanggung jawabnya secara baik sesuai dengan standar yang diinginkan oleh perusahaan.

- 4) Kepemimpinan

Pemimpin bisa dikatakan sebagai pemegang kekuasaan di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Dengan adanya pemimpin diharapkan dapat membawa sebuah organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Sutrisno (2015: 213), kepemimpinan merupakan cara yang dilakukan oleh seseorang untuk menggerakkan, memimpin, dan membimbing orang untuk melakukan sesuatu dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan. Sedangkan menurut Malayu (2017: 170), kepemimpinan merupakan cara pemimpin memberikan pengaruh kepada bawahannya supaya mau bekerja sama dan bekerja secara produktif agar tercapainya tujuan organisasi.

- 5) Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu faktor yang penting di dalam sebuah kegiatan organisasi maupun perusahaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia menyebutkan bahwa disiplin merupakan ketaatan terhadap peraturan. Menurut Hasibuan (2016: 115), kedisiplinan merupakan sebuah kesadaran yang dimiliki oleh seorang individu dalam mentaati peraturan dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Syaripudin dan Handayani (2018: 420), disiplin merupakan kegiatan dari manajemen dengan tujuan untuk menegakkan peraturan yang berlaku di dalam perusahaan.

- 6) Petugas Penanganan Prasarana dan Sarana Umum (PPSU)

Petugas PPSU atau biasa dikenal dengan pasukan orange, merupakan petugas yang berada di bawah naungan Pemerintah Provinsi Daerah Khusus Ibu Kota Jakarta. Petugas PPSU bekerja di tingkat kelurahan yang mempunyai fungsi menjaga kebersihan dan keasrian wilayah tempatnya bertugas yang ada DKI Jakarta. Petugas PPSU dibentuk pada bulan Mei 2015 yang tertuang melalui Peraturan Gubernur DKI Jakarta No. 169/2015, dimana Gubernur DKI Jakarta saat itu dijabat oleh Basuki Tjahya Purnama atau dikenal juga sebagai Ahok. Ruang lingkup tugas petugas PPSU meliputi:

- a) Penanganan prasarana dan sarana jalan
- b) Penanganan prasarana dan sarana saluran,
- c) Penanganan prasarana dan sarana taman, serta
- d) Penanganan prasarana dan sarana kebersihan.

Petugas PPSU merupakan pegawai tingkat kelurahan yang mempunyai status sebagai Penyedia Jasa Lainnya Perorangan (PJLP). Hak-hak yang diberikan kepada petugas PPSU ini sama dengan pekerja di sektor lainnya, seperti hak atas THR dan gaji pokok. Dalam pelaksanaan tugas, jumlah petugas PPSU di setiap kelurahan memiliki jumlah yang berbeda. Jumlah ini tergantung dari kebijakan pejabat terkait di tingkat kecamatan, tingkat walikota, dan tingkat daerah yang didasarkan atas luas wilayah dan kebutuhan.

Wilayah Kelurahan Kapuk, memiliki luas 5,63 Km<sup>2</sup> dengan jumlah petugas PPSU sebanyak 71 anggota dengan rincian petugas pria berjumlah 63 anggota dan petugas wanita berjumlah 8 anggota. Pembagian tugas petugas PPSU ini dibagi menjadi tiga bagian, yaitu tim angkutan, tim wilayah dan jalur serta tim taman. Dalam pelaksanaan tugasnya, petugas PPSU diberikan fasilitas kerja sebagai peralatan pendukung kerja berupa: 1 buah kendaraan merek Toyota Hilux, 5 buah Germor Viar, Peralatan taman (*chain saw*), sapu, linggis, cangkul, sekop, helm, dan sepatu safety.

## METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk melihat bagaimana pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiono (2017: 7), metode penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan positivisme dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan, yang ditujukan untuk melakukan penelitian pada sampel atau populasi tertentu.

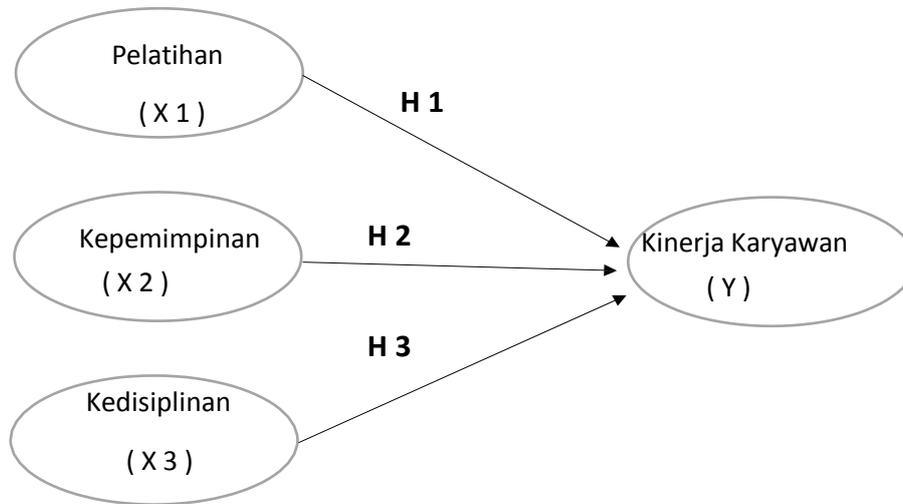
Penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penarikan sample non probabilitas, yaitu dengan menjadikan seluruh populasi yang berjumlah 71 petugas pada Bagian Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat sebagai objek penelitian. Data dikumpulkan dengan menggunakan sistem kuisioner dan setiap jawaban dari responden dilakukan penghitungan dengan menggunakan skala Likert yang dimulai dari angka 1, yaitu sangat tidak setuju hingga angka 5 yaitu sangat setuju.

Data yang terkumpul kemudian diproses dengan menggunakan smart PLS. Menurut Ghozali dalam Hermawan dan Hasibuan (2016: 88), PLS merupakan metode analisis yang powerful yang disebabkan karena tidak berdasarkan asumsi distribusi normal dengan sampel yang tidak besar.

### • Kerangka Pengujian

Dalam penelitian ini, kerangka pengujian yang diterapkan adalah sebagaimana digambarkan pada gambar berikut:

**Gambar 1.** Kerangka Pengujian



## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dimulai dengan melakukan pra survei untuk mengetahui apakah variabel pelatihan, kepemimpinan, dan disiplin dapat mempengaruhi terjadinya masalah dalam kinerja karyawan. Hasil pra survei ini kemudian digunakan sebagai dukungan atau bukti adanya permasalahan yang bersangkutan dengan variabel yang akan diterapkan, yaitu pelatihan, kepemimpinan, dan disiplin terhadap kinerja karyawan. Pra survei penelitian dilakukan terhadap 23 responden petugas bagian PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Hasil pra survei yang dilakukan bisa dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.** Hasil Pra Survei Terhadap 23 Responden PPSU Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat

Variabel	Pernyataan	Hasil	
		Ya	Tidak
Pelatihan	Perusahaan/institusi di tempat saya bekerja kurang memperhatikan pengembangan kemampuan pegawainya	15	8
Kepemimpinan	Saya merasa sering terjadi miskomunikasi antara pimpinan dengan pegawainya sehingga terjadi kesalahan dalam bekerja dan hasil yang tidak maksimal	15	8

Kedisiplinan	Saya merasa pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan institusi belum berjalan secara maksimal sehingga kedisiplinan kerja para pegawai masih belum meningkat	14	9
--------------	---	----	---

Setelah melakukan pra survei dan bisa dinyatakan bahwa variabel pelatihan, kepemimpinan dan disiplin dianggap memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka tahap berikutnya dilakukan penelitian dengan menggunakan kuisioner yang dibagikan kepada petugas PPSU Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Jumlah kuisioner sebanyak 71 anggota. Di dalam kuisioner yang dibagikan tersebut, pertanyaan yang diajukan meliputi data tentang jenis kelamin, umur, lama bekerja dan juga pendidikan. Berdasarkan kuisioner tersebut diperoleh hasil berupa deskripsi responden.

**Tabel 2.** Deskripsi Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Pria	63	88.70%
2	Wanita	8	11.30%

No	Tingkat Usia	Total Responden	Presentase
1	20 - 25 Tahun	6 Responden	8.50%
2	26 - 30 Tahun	10 Responden	14.10%
3	31 - 40 Tahun	17 Responden	23.90%
4	> 40 Tahun	38 Responden	53.50%

No	Lama Bekerja	Total Responden	Presentase
1	1 - 2 Tahun 11 Bulan	12 Responden	16.90%
2	3 – 5 Tahun 11 Bulan	25 Responden	35.20%
3	> 6 Tahun	34 Responden	47.90%

No	Pendidikan	Total Responden	Presentase
1	SD	4 Responden	5.60%
2	SMP	12 Responden	16.90%
3	SMA	55 Responden	77.50%

Berdasarkan deskripsi responden pada Tabel 2, bisa nyatakan bahwa dari total 71 petugas PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, terdapat 63 responden (88,70%) berjenis kelamin laki-laki dan sebanyak 8 responden (11,30%) berjenis kelamin perempuan. Dari sini bisa dinyatakan bahwa petugas PPSU laki-laki pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum Kelurahan Kapuk lebih banyak dibanding petugas perempuan. Adapun deskripsi responden berdasarkan umur, diketahui bahwa terdapat 6 responden (8,50%) berusia 20–25 tahun, responden dengan tingkat usia 26–30 tahun sebanyak 10 orang (14,10%), responden dengan tingkat usia 31–40 tahun sebanyak 17 orang (23,90%), dan responden dengan tingkat umur lebih dari 40 tahun sebanyak 38 orang (53,50%). Berdasarkan data tersebut maka dapat dinyatakan bahwa umur pegawai paling banyak pada rentang umur lebih dari 40 tahun.

Selanjutnya, berdasarkan tingkat pendidikan diketahui bahwa petugas PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat sebanyak 4 responden (5,60%) memiliki pendidikan terakhir Sekolah Dasar. Kemudian, sebanyak 12 responden (16,90%) memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Pertama, dan sebanyak 55 responden (77,50%) memiliki pendidikan terakhir Sekolah Menengah Akhir. Berdasarkan deskripsi responden diketahui pula masa kerja petugas PPSU Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, yaitu sebanyak 12 responden (16,90%) memiliki masa bekerja dengan rentang waktu 1–2 tahun 11 bulan. Kemudian, sebanyak 25 responden (35,20%) memiliki masa bekerja dengan rentang waktu 3–5 tahun 11 bulan, dan sebanyak 34 responden (47,90%) memiliki masa bekerja dengan rentang waktu lebih dari 6 tahun. Dari data ini bisa dinyatakan bahwa mayoritas pegawai memiliki masa bekerja lebih dari 6 tahun

#### • Outer Model Analysis

Untuk melakukan analisis terhadap hubungan antara variabel yang diuji serta pengaruhnya, dilakukan model pengukuran terhadap operational variabel dan uji reabilitas yang hasilnya sebagaimana dinyatakan pada Tabel 3.

**Tabel 3.** Operational Variabel dan Uji Reabilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbach Alpa	AVE
Kedisiplinan	0.945	0.934	0.655
Kepemimpinan	0.958	0.948	0.765
Kinerja Karyawan	0.937	0.925	0.598
Pelatihan	0.954	0.947	0.678

Menurut Susanti *et al.*, (2020: 132), *Composite Reability* dapat dikatakan baik apabila seluruh variabel lebih besar dari 0,7. Kemudian, menurut Yusup dalam Teni dan Yudianto (2021: 109 ), *Cronbach Alpha* dikatakan reliabel apabila memiliki nilai lebih dari 0,6. Adapun Ghozali dalam Fazriansyah *et al.*, (2022 : 274) menyatakan bahwa nilai AVE harus lebih besar 0,50. Berdasarkan penjelasan dari para ahli tersebut, maka berdasarkan hasil pengujian pada Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa *Composite Reability*, *Cronbach Alpha* dan AVE dalam penelitian ini sudah memenuhi syarat.

Selanjutnya dilakukan pengukuran *Cross Loading*. Hasil dari pengukuran tersebut sebagaimana dinyatakan pada Tabel 4.

**Tabel 4.** Cross Loading

Kode	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
KDS1	0.723	0.461	0.580	0.569
KDS10	0.770	0.590	0.541	0.586
KDS2	0.805	0.651	0.670	0.697
KDS3	0.742	0.598	0.576	0.636
KDS4	0.820	0.653	0.660	0.687
KDS5	0.863	0.621	0.693	0.738
KDS6	0.881	0.724	0.761	0.734
KDS7	0.874	0.665	0.797	0.691
KDS9	0.790	0.497	0.673	0.637
KNR1	0.739	0.710	0.801	0.661
KNR11	0.613	0.659	0.773	0.596
KNR12	0.604	0.501	0.760	0.660
KNR13	0.716	0.607	0.832	0.703
KNR15	0.653	0.533	0.769	0.725
KNR2	0.545	0.500	0.742	0.581
KNR3	0.565	0.484	0.728	0.569
KNR4	0.537	0.426	0.783	0.524
KNR7	0.724	0.589	0.764	0.634
KNR9	0.628	0.388	0.776	0.703
KPM1	0.602	0.845	0.600	0.658
KPM2	0.601	0.804	0.553	0.499
KPM3	0.638	0.891	0.618	0.652
KPM5	0.721	0.939	0.685	0.665
KPM6	0.749	0.925	0.705	0.666
KPM7	0.648	0.871	0.574	0.553
KPM8	0.632	0.838	0.552	0.539
PE1	0.555	0.461	0.622	0.729
PE10	0.768	0.588	0.707	0.858
PE2	0.583	0.646	0.686	0.732
PE3	0.645	0.482	0.716	0.803
PE4	0.611	0.651	0.576	0.802
PE5	0.724	0.613	0.679	0.814

Kode	Kedisiplinan	Kepemimpinan	Kinerja Karyawan	Pelatihan
PE6	0.698	0.577	0.670	0.890
PE7	0.683	0.510	0.670	0.834
PE8	0.774	0.548	0.747	0.869
PE9	0.699	0.649	0.706	0.883

Hasil pengukuran *Cross Loading* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai dalam setiap item pernyataan yaitu kinerja karyawan, pelatihan, kepemimpinan dan kedisiplinan menunjukkan hasil atau nilai *Cross Loading* lebih besar dalam perbandingan antar variabel pada item pernyataan yang digunakan untuk mewakili.

Dari pengukuran di atas, selanjutnya dilakukan uji hipotesis. Hasil dari uji hipotesis adalah sebagaimana dinyatakan pada Tabel 5.

**Tabel 5.** Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original Sample (O)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan	Hasil
Pelatihan -> Kinerja Karyawan	0.434	3.353	0.001	Berpengaruh Positif Signifikan	Diterima
Kepemimpinan -> Kinerja Karyawan	0.117	1.220	0.223	Berpengaruh Positif Tidak Signifikan	Ditolak
Kedisiplinan -> Kinerja Karyawan	0.380	2.491	0.013	Berpengaruh Positif Signifikan	Diterima

Hasil uji hipotesis pada Tabel 5 menunjukkan bahwa pada variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan *T Statistic* 3.353 yang memiliki *P Values* 0.001 memperlihatkan bahwa nilai *T Statistic* lebih dari *T Tabel* yaitu 1,96 dan juga *P Values* kurang dari 0,05. Artinya, pengujian ini menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kemudian, pada variabel kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan *T Statistic* sebesar 1.220 dan memiliki *P Values* 0.223 memperlihatkan bahwa nilai *T Statistic* kurang dari *T Tabel* yaitu 1,96 dan juga *P Values* lebih dari 0,05. Artinya, variabel kepemimpinan pada pengujian ini tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

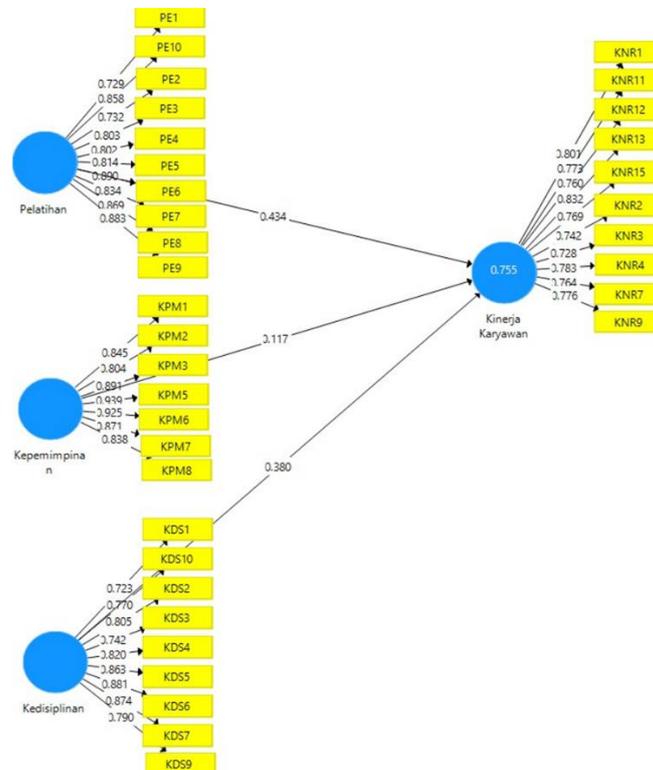
Pengujian pada variabel kedisiplinan terhadap kinerja karyawan dengan *T Statistic* 2.491 dan memiliki *P Values* 0.013 memperlihatkan bahwa nilai *T Statistic* kurang dari *T Tabel* yaitu 1,96 dan juga *P Values* kurang dari 0,05. Dengan demikian bisa dinyatakan bahwa kedisiplinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 6.** R Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.755	0.744

Hasil pengujian R Square sebagaimana dinyatakan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa variabel  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$  secara bersamaan mempengaruhi  $Y$  sebesar 74,4 %, sehingga dapat ditarik kesimpulan sebanyak 74,4% variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang ada pada pra survei. Selanjutnya, *Boostrapping Final* menunjukkan hasil sebagaimana digambarkan pada Gambar 2.

**Gambar 2.** Hasil Bootstrapping Final



• **Hasil Penelitian**

Berdasarkan uraian di atas, maka bisa dinyatakan bahwa hasil penelitian terhadap pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkaren, Jakarta Barat adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

## SIMPULAN DAN SARAN

### • **Simpulan**

Pelatihan dan disiplin merupakan faktor penting dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik. Faktor lain yang juga perlu diperhatikan terhadap kinerja karyawan adalah kepemimpinan. Penelitian ini dilakukan untuk mengukur pengaruh pelatihan, disiplin dan kepemimpinan terhadap kinerja petugas PPSU Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat. Hasil pengujian menunjukkan bahwa:

1. Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil ini, bisa disimpulkan bahwa pelatihan akan memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bisa disimpulkan bahwa baik atau buruknya kepemimpinan tidak akan memengaruhi kinerja karyawan.
3. Kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, karenanya bisa disimpulkan bahwa semakin baik disiplin karyawan dalam bekerja maka akan semakin meningkatkan kinerja.

### • **Saran**

Penulis menyadari bahwa masih terdapat keterbatasan dan kekurangan dalam pelaksanaan penelitian ini. Namun peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi pada Kelurahan Kapuk, khususnya pada bagian Penanganan Prasarana dan Sarana Umum. Berdasarkan hasil penelitian sebagaimana diuraikan di atas, maka terdapat beberapa saran yang perlu disampaikan untuk kebaikan serta berkembangnya bagian PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat, yaitu:

1. Saran bagi pihak terkait di Kelurahan Kapuk
  - a) Pelatihan dengan keaktifan peserta merupakan kunci utama dalam proses pelatihan. Karena, dengan adanya antusias atau aktifnya peserta dalam mengikuti pelatihan tentu akan berpengaruh pada penyerapan serta pemahaman materi yang disampaikan dari pelatih kepada peserta. Oleh sebab itu, disarankan kepada pihak terkait di Kelurahan Kapuk untuk mengadakan pelatihan yang menarik, terutama bagi petugas PPSU sehingga pegawai merasa tertarik dalam mengikuti pelatihan yang diadakan sesuai dengan kebutuhan. Diharapkan, melalui pelatihan yang diikuti petugas PPSU ini akan berpengaruh pada kualitas dari kinerjanya.
  - b) Pemimpin adalah pemegang kuasa dalam suatu organisasi yang memiliki kemampuan untuk mengarahkan bawahannya. Baik dan buruknya hasil kerja juga dapat dipengaruhi oleh pemimpin. Bagi pihak Kelurahan Kapuk, perlu diperhatikan bagaimana pemimpin memberikan arahan kepada bawahannya karena hal ini sangat menentukan kualitas dari kinerja yang berkaitan dengan hasil akhir. Selain itu, bagaimana para petugas lapangan menghadapi permasalahan di lapangan dan penyelesaiannya juga penting diperhatikan. Adanya arahan yang baik dari pimpinan, akan bisa membuat para petugas yang melaksanakan pekerjaannya di lapangan bekerja lebih efektif dan efisien dalam melakukan tugasnya. Arahan pimpinan yang dimaksud dapat bersifat perintah ataupun bimbingan yang bertujuan untuk memberikan efek positif bagi kinerja bawahannya. Dengan adanya arahan positif dari atasan akan membantu meningkatkan kualitas dari sumber daya manusia yang dimiliki oleh Kelurahan Kapuk.
  - c) Kedisiplinan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi, dimana banyak organisasi atau perusahaan melakukan penilaian kerja berdasarkan faktor kedisiplinan. Disarankan

kepada pihak terkait di Kelurahan Kapuk untuk melakukan pengawasan serta kontrol yang lebih baik dalam hal kedisiplinan. Jika perlu diadakan *reward* dan *punishment* terhadap pegawai yang memang memiliki kedisiplinan yang baik atau mempunyai kedisiplinan yang buruk, dimana hal tersebut dapat dilihat dari absen harian untuk melihat bagaimana ketepatan waktu dari para petugas PPSU Kelurahan Kapuk. Salah satu aspek kedisiplinan adalah waktu, baik itu saat akan memulai kerja ataupun ketepatan waktu saat bekerja selesai. Selain itu, pimpinan di Kelurahan Kapuk perlu mengawasi kehadiran pekerja di lapangan yang dapat dikontrol melalui laporan atau sidak langsung oleh pimpinan sehingga dengan adanya kedisiplinan tersebut dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, yaitu mencapai kualitas pelayanan masyarakat dengan baik.

## 2. Bagi peneliti lain

Penulis menyadari bahwa penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh pelatihan, kepemimpinan dan kedisiplinan terhadap kinerja petugas PPSU di Kelurahan Kapuk, Kecamatan Cengkareng, Jakarta Barat ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu penulis menyarankan adanya penelitian yang lebih detail dengan menggunakan variable-variabel lain terkait dengan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Fazriansyah, Anggar Sari. N, & Mawardi. (2022). Apakah Persepsi Kemudahan Penggunaan dan Persepsi Kegunaan Berpengaruh Terhadap Niat Untuk Menggunakan dan Penggunaan Aktual Pada Aplikasi Pembayaran Digital?. *Jurnal Manajemen*, 14(2), 277.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CAPS.
- Iswandi, A. (2021). Analisis Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Dan Motivasi Melalui Reward System. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*,1(3), 282
- Kusuma Dewi, E. & Putri Romadhina, A. (2022). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Pluit Selatan. *Jurnal Akutansi Belerang*, 7(1), 41.
- Malayu SP, H. (2017). Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapanbelas, PT Bumi Aksara. Jakarta
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 63
- Ni Wayan Eka Sri Anggereni. (2018). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (LDP) Kabupaten Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha* Vol 10 No 2 Tahun 2018 ISSN 2599-1426.
- Riut Iptian, Zamroni & Riyanti Effendi. (2020). *The Effect of Work Discipline and Compensation On Employee Perfomance. International Journal of Multicultural and Multirelegious Understanding Vol 7 Issues 8 2020 ISSN 2364-5369.*
- Veithzal Rivai. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers

- Syamsir, M. Tamsah, H & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 51.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, KENCANA, Jakarta
- Susan, E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Manajemen Pendidikan*. (9)2.
- Susanti Liana, Yanti, Viriany & Wirianata.H (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Minat Mahasiswa Akutansi Mengikuti Uskad. *Jurnal Bina Akutansi*, 7(2), 132.
- Teni & Yudianto Agus. (2021). Pengaruh Motivasi Belajar Terhadap Hasil Belajar Siswa Kelas VII SMP Negeri 2 Kedokan Bunder Kabupaten Indramayu. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(1), 109.