

PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI TERMINAL TIPE A TIRTONADI SURAKARTA

Dinda Lusiawati¹⁾, Sutarno²⁾

^{1),2)}Universitas Slamet Riyadi Surakarta

Email : dindalusiawati@gmail.com

Abstract: *This study aims to analyze the influence of work discipline, training, and supervision on the employee performance at the Tirtonadi Type A Terminal Office in Surakarta. A quantitative approach using a survey method was employed, involving 120 employee respondents from the Tirtonadi Type A Terminal. Data collection was conducted via Likert-scale questionnaires, and analysis involved multiple linear regression, t-tests, F-tests, and R² analysis to determine the relationship between the independent variables (work discipline, training, and supervision) and the dependent variable (employee performance). Statistical tests confirmed the validity and reliability of the instruments for all variables. Classical assumption tests indicated that all variables passed the tests for multicollinearity, heteroscedasticity, and autocorrelation, and met the normality requirement. The study yielded the regression equation: $Y = 0.064 + 0.321 X_1 + 0.117 X_2 + 0.359 X_3 + e$. The t-test results showed a significance value of 0.000 (< 0.05) for work discipline, indicating a significant influence on employee performance. The training variable showed a value of 0.120 (> 0.05), indicating no significant influence on employee performance. The supervision variable showed a value of 0.000 (< 0.05). These results indicate that work discipline, training, and supervision significantly influence employee performance at the Tirtonadi Type A Terminal Office in Surakarta. The F-test result (28.836; significance 0.000 < 0.05) demonstrates that the model used to examine the influence of work discipline, training, and supervision is appropriate. The coefficient of determination (R²) result of 0.412 indicates that the independent variables X₁ (work discipline), X₂ (training), and X₃ (supervision) contribute 41.2% to the variance in Y (employee performance); the remaining 58.8% (100% – 41.2%) is explained by variables outside the model, such as motivation and workload.*

Keywords: *Work Discipline, Training, Supervision, Employee Performance.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang melibatkan 120 responden pegawai Tirtonadi Tipe A Tirtonadi Surakarta. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert, dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda, uji t, uji F, dan R² untuk mengetahui hubungan variabel bebas (disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan) terhadap variabel

terikat (kinerja pegawai). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa uji instrument untuk semua variabel valid dan reliabel. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa semua variabel telah lolos uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji autokorelasi dan uji normalitas yang terdistribusi normal. Hasil penelitian ini diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = 0,064 + 0,321 X_1 + 0,117 X_2 + 0,359 X_3 + e$. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki $0,000 < 0,5$, sehingga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pelatihan $0,120 < 0,05$, sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel pengawasan $0,000 < 0,05$. Hal tersebut menunjukkan variabel disiplin, pelatihan, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta. Hasil uji F memiliki nilai 28,836 dan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk menguji pengaruh variabel disiplin kerja, pelatihan dan pengawasan sudah tepat. Hasil koefisien determinasi (R^2) 0,412 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel independent X_1 (disiplin kerja), X_2 (pelatihan), dan X_3 (pengawasan) terhadap Y (kinerja pegawai) sebesar 31,4% sisanya ($100\% - 41,2\%$) = 36,1% diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi dan beban kerja.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Pelatihan, Pengawasan, Kinerja Pegawai.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor kunci dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada sektor pelayanan publik yang menuntut kualitas layanan, kecepatan, dan akuntabilitas yang tinggi. Kinerja pegawai tidak hanya berdampak pada pencapaian tujuan institusi, tetapi juga berpengaruh langsung terhadap kepuasan dan keselamatan masyarakat sebagai pengguna layanan (Sedarmayanti, 2017:259). Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja pegawai menjadi isu strategis yang terus mendapat perhatian, seiring meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan publik yang profesional dan berorientasi pada kualitas.

Kantor Terminal Tipe Tirtonadi Surakarta merupakan salah satu unit pelayanan publik di bawah naungan Kementerian Perhubungan yang memiliki peran strategis dalam mendukung kelancaran sistem transportasi darat. Namun demikian, Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta memiliki permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai. Permasalahan ini dapat ditinjau dari indikator kuantitas kerja yang dapat dilihat dari Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP yaitu rencana dan target kinerja pegawai yang harus dicapai dalam waktu periode penilaian yang bersifat nyata yang dapat diukur serta disepakati pegawai dan atasannya.

Kriteria penilaian yang digunakan oleh kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta terdiri atas lima kategori penilaian, kategori sangat baik diberikan apabila hasil penilaian

berada pada rentang 90-100, yang menunjukkan bahwa kinerja atau pelayanan telah memenuhi standar yang sangat tinggi. Kategori baik diberikan untuk nilai 70-89, yang mencerminkan bahwa kinerja atau pelayanan telah berjalan dengan baik sesuai dengan standar yang ditetapkan. Selanjutnya, kategori cukup diberikan pada rentang 60-69, yang menunjukkan bahwa kinerja atau pelayanan telah memenuhi standar minimum namun masih memerlukan beberapa perbaikan. Kategori tidak baik diberikan untuk nilai 50-59, yang menandakan bahwa kinerja atau pelayanan belum memenuhi standar yang diharapkan dan memerlukan perbaikan yang lebih serius. Sementara itu, kategori kurang baik diberikan apabila nilai yang diperoleh kurang dari 50, yang menunjukkan bahwa kinerja atau pelayanan berada pada tingkat yang rendah dan memerlukan evaluasi serta perbaikan secara menyeluruh.

Penelitian terdahulu umumnya masih berfokus pada pengujian pengaruh masing-masing variabel secara parsial, sehingga kajian yang mengombinasikan disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan dalam satu model penelitian kuantitatif secara simultan masih relatif terbatas. Padahal, dalam organisasi pelayanan publik, ketiga faktor tersebut memiliki keterkaitan dalam membentuk perilaku kerja, meningkatkan kompetensi pegawai, serta memastikan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut yang menguji secara empiris pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai, khususnya pada konteks pelayanan transportasi publik seperti Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta (Kasmir, 2019:189).

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan pengetahuan dalam bidang ini dan memberikan rekomendasi bagi praktik manajemen sumber daya manusia yang lebih baik. Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dan menguji kembali dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR TERMINAL TIPE A TIRTONADI SURAKARTA.”**

METODE PENELITIAN

Ruang lingkup dari penelitian ini yaitu survei pada pegawai kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta. Penelitian ini dilakukan dengan alasan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan terhadap kinerja pegawai kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta. Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta dipilih menjadi objek dalam penelitian ini karena diduga masih adanya pegawai yang kurang optimal dalam kinerjanya.

Pada penelitian ini data yang digunakan yaitu data kuantitatif, menurut Sugiyono (2021:13) “Data kuantitatif adalah data yang terbentuk angka atau data kualitatif yang diangkatkan”. Data kuantitatif dalam penelitian ini adalah transformasi data hasil jawaban responden, yang kemudian ditransform diolah menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2021:147) teknik analisis data adalah teknik dalam menganalisis data setelah semua data terkumpul menjadi satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji kuesioner sebagai *instrument* (alat) dalam penelitian apakah valid/tepat untuk mengambil data. Uji validitas menggunakan *pearson correlation product moment/pearson correlation*. Kriteria kuesioner dikatakan valid bila *p-value* (probabilitas *value*/signifikansi) $< 0,05$.

a. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Hasil uji validitas untuk variabel disiplin kerja disajikan seperti tabel VI berikut:

Tabel VI
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X1.1	0,000	0,05	Valid
X1.2	0,000	0,05	Valid
X1.3	0,000	0,05	Valid
X1.4	0,000	0,05	Valid
X1.5	0,000	0,05	Valid
X1.6	0,000	0,05	Valid
X1.7	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X1.1 sampai dengan X1.7 diperoleh nilai signifikansi (*p-value*) $= 0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Disiplin Kerja Valid.

b. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Hasil uji validitas untuk variabel pelatihan disajikan dalam tabel VII berikut:

Tabel VII
Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X2.1	0,000	0,05	Valid
X2.2	0,000	0,05	Valid
X2.3	0,000	0,05	Valid
X2.4	0,000	0,05	Valid
X2.5	0,000	0,05	Valid
X2.6	0,000	0,05	Valid
X2.7	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X2.1 sampai dengan X2.7 diperoleh nilai signifikansi (ρ -value) = 0,000 < 0,05 maka semua item pernyataan variabel Pelatihan valid.

c. Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel pengawasan disajikan dalam tabel VIII berikut:

Tabel VIII
Uji Validitas Variabel Pengawasan (X3)

Item Pernyataan	ρ -value	Kriteria (α)	Keterangan
X3.1	0,000	0,05	Valid
X3.2	0,000	0,05	Valid
X3.3	0,000	0,05	Valid
X3.4	0,000	0,05	Valid
X3.5	0,000	0,05	Valid
X3.6	0,000	0,05	Valid
X3.7	0,000	0,05	Valid

X3.8	0,000	0,05	Valid
------	-------	------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan X3.1 sampai dengan X3.8 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Pengawasan adalah valid.

d. Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel IX berikut:

Tabel IX
Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Item Pernyataan	$p\text{-value}$	Kriteria (α)	Keterangan
Y.1	0,000	0,05	Valid
Y.2	0,000	0,05	Valid
Y.3	0,000	0,05	Valid
Y.4	0,000	0,05	Valid
Y.5	0,000	0,05	Valid
Y.6	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa untuk item pernyataan Y.1 sampai dengan Y.6 diperoleh nilai signifikansi ($p\text{-value}$) = $0,000 < 0,05$ maka semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai adalah valid.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kehandalan kuesioner. Kuesioner dikatakan handal/*reliable* bila jawaban responden adalah konsisten dari waktu ke waktu. Kuesioner *reliable* bila nilai *cronbach Alpha* $> 0,60$

a. Uji reliabilitas variabel disiplin kerja (X1)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel disiplin kerja disajikan dalam tabel X berikut:

Tabel X
Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.720	7

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $0,720 > 0,60$ maka semua item pernyataan Disiplin Kerja (X1) *reliable*.

b. Uji reliabilitas variabel pelatihan (X2)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pelatihan disajikan dalam tabel XI berikut:

Tabel XI
Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.675	7

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Pelatihan (X2) sebesar $0,675 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel Pelatihan (X2) *reliable*.

c. Uji reliabilitas variabel pengawasan (X3)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel pengawasan disajikan dalam tabel XII berikut:

Tabel XII
Uji Reliabilitas Variabel Pengawasan (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.696	8

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Pengawasan (X3) sebesar $0,696 > 0,60$ maka item item pernyataan variabel Pengawasan (X3) *reliable*.

d. Uji reliabilitas variabel kinerja pegawai (Y)

Hasil uji reliabilitas untuk variabel kinerja pegawai disajikan dalam tabel XIII berikut:

Tabel XIII
Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.761	6

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel diatas diperoleh nilai *cronbach alpha* untuk variabel Kinerja Pegawai(Y) sebesar $0,761 > 0,60$ maka semua item pernyataan variabel Kinerja Pegawai(Y) *reliable*.

C. Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan syarat untuk melakukan analisis regresi, agar regresi sebagai estimasi bisa tepat/tidak bias/tidak menyimpang. Maksud dari regresi sebagai estimasi yaitu mengestimasi variabel Y (variabel dependen) berdasarkan variabel X (variabel independen).

1. Uji Multikolinearitas

Salah satu asumsi yang harus dipenuhi pada model regresi linier berganda yaitu antar variabel independent atau bebas tidak boleh saling berkorelasi linier, jika terjadi korelasi antar variabel bebas artinya model terjadi multikolinearitas. Salah satu syarat sebelum melakukan uji regresi linier berganda adalah data harus tidak terjadi multikolinearitas (bebas multikolinearitas). Kriteria data dinyatakan lolos uji multikolinearitas apabila nilai *tolerance* $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 (Ghozali, 2018:107).

Tabel XIV
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a			
	Model	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Disiplin Kerja	0.700	1.429
	Pelatihan	0.974	1.027
	Pengawasan	0.713	1.402
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai			

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan nilai *tolerance* variabel X1 (Disiplin Kerja) = 0,700, X2 (Pelatihan) = 0,974 dan X3 (Pengawasan) = 0,713 > 0,10 dan nilai VIF variabel X1 (Disiplin Kerja) = 1,429, X2 (Pelatihan) = 1,027 dan X3 (Pengawasan) = 1,402 < 10. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas atau model regresi tersebut lolos uji multikolinearitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018:137). Menurut Ghozali (2018:142), salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melakukan *uji Glejser*. Salah satu syarat sebelum melakukan uji analisis regresi linier berganda adalah data yang diuji harus tidak terjadi heteroskedastisitas. Kriteria data tidak terjadi heteroskedastisitas yaitu bila *p-value* (signifikansi) > 0,05. Seperti pada tabel XV berikut:

Tabel XV
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a					
Model	Unstandardized		Standardized		
	Coefficients		Coefficients		
	Std.				
	B	Error	Beta	t	Sig.

1	(Constant)	0.527	2.236		0.236	0.814
	Disiplin Kerja	0.045	0.050	0.097	0.883	0.379
	Pelatihan	-0.012	0.048	-0.023	-0.248	0.805
	Pengawasan	0.002	0.046	0.004	0.036	0.971

a. Dependent Variable: ABS RES

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan *p-value* (signifikansi) dari variabel X1 (Disiplin Kerja) = 0,379, X2 (Pelatihan) = 0,805 dan X3 (Pengawasan) = 0,971 > 0,05, ini berarti tidak terjadi Heteroskedastisitas (lolos uji heteroskedastisitas).

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 atau sebelumnya (Ghozali, 2018:111). Salah satu syarat lolos uji asumsi klasik adalah data harus tidak terjadi autokorelasi atau bebas autokorelasi. Uji autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan Uji *Runs/Runs Test*. Kriteria dari kelolosan uji autokorelasi yaitu bila *p-value* (signifikansi) > 0,05 maka tidak terjadi autokorelasi. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05, maka residual berdistribusi secara acak atau tidak terjadi autokorelasi antar pengamatan (Ghozali, 2018:121). Seperti tabel XVI:

Tabel XVI
Uji Autokorelasi

Runs Test	
Unstandardized Residual	
Test Value ^a	0.10078
Cases < Test Value	60
Cases >= Test Value	60
Total Cases	120
Number of Runs	60
Z	-0.183
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.855

a. Median

Sumber: Data primer diolah, 2026

Hasil menunjukkan $p\text{-value}$ (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,855 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi (bebas autokorelasi).

4. Uji Normalitas

Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik normal plot dimana jika titik-titik menyebar disekitar dan mengikuti arah garis diagonal maka terdistribusikan normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dengan program SPSS. Kriteria keputusan apabila $p\text{-value} \geq 0,05$ maka sebaran data terdistribusi normal, jika $p\text{-value} < 0,05$ maka sebaran data dikatakan tidak terdistribusi normal (Ghozali, 2018:155). Seperti pada tabel XVII berikut:

Tabel XVII
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	2.06233648
Most Extreme Differences	Absolute	0.080
	Positive	0.054
	Negative	-0.080
Test Statistic		0.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.058 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data primer diolah, 2026

Besarnya nilai uji normalitas menggunakan metode *Kolmogorov Smirnov* dengan nilai *p-value* (signifikansi) *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0,058 > 0,05 artinya bahwa residual berdistribusi normal (lolos uji normalitas).

C. Hasil Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Deskriptif karakteristik responden merupakan kriteria yang akan diberikan kepada subyek penelitian agar informasi yang didapat sesuai dengan harapan. Karakteristik dari responden yang dijadikan sampel penelitian dilihat dari jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Deskriptif Karakteristik Responden

- 1) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin
- 2) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Usia
- 3) Deskriptif Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir
- 4) Deskriptif Hasil Jawaban Responden

b. Deskriptif Hasil Jawaban Responden

- 1) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin Kerja
- 2) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan
- 3) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Pengawasan
- 4) Deskriptif Hasil Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Pegawai

2. Analisis Induktif

a. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi bertujuan untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Pengaruh tersebut bisa dilihat dari besarnya b (koefisien regresi). Jika koefisien regresi/b = 0 maka tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika koefisien regresi/b $\neq$ 0 maka ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b. Uji t

Uji -t dimaksudkan untuk menganalisis signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Pada penelitian ini ditentukan α (*level of signifikansi*) = 0,05 (5%)

c. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui ketepatan model regresi dalam memprediksi pengaruh variabel bebas yaitu variabel X₁ (Disiplin Kerja), X₂ (Pelatihan) dan X₃ (Pengawasan) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y).

d. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil menunjukkan bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) untuk model ini adalah sebesar 0,412, artinya besarnya sumbangan pengaruh independen X₁ (disiplin kerja), X₂ (pelatihan) dan X₃ (pengawasan) terhadap variabel dependen kinerja pegawai (Y) sebesar 41,2 %. Sisanya (100% - 41,2 %) = 58,8 % diterangkan oleh variabel lain diluar model misalnya motivasi kerja, beban kerja.

Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal itu berarti semakin tinggi Tingkat kedisiplinan terutama terkait tanggung jawab terhadap pekerjaan, maka semakin tinggi tingkat kinerja terutama terkait pelaksanaan tugas meskipun tanpa pengawasan dari atasan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Hasibuan (2021) disiplin kerja adalah fondasi utama dalam membentuk perilaku kerja karyawan yang bertanggung jawab dan konsisten terhadap aturan organisasi.

Implikasikan penelitian ini agar variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang sangat baik dalam menjalankan pekerjaan. Aspek yang perlu dipertahankan adalah kesadaran karyawan dalam menjalankan tugas meskipun tanpa pengawasan langsung. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah memiliki tanggung jawab internal dan kesadaran kerja yang kuat, sehingga tetap mampu melaksanakan tugas tanpa harus selalu diawasi oleh atasan. Oleh karena itu, aspek ini perlu dipertahankan melalui pemberian kepercayaan kerja, penguatan budaya tanggung jawab, serta apresiasi terhadap karyawan yang mampu bekerja secara mandiri. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hal ini menunjukkan bahwa penyelesaian pekerjaan masih perlu diarahkan agar semakin sesuai dengan target waktu yang ditetapkan. Peningkatan dapat dilakukan melalui pengaturan prioritas kerja, pemantauan progres pekerjaan, pembagian tugas yang jelas, serta evaluasi terhadap kendala yang menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Dengan demikian, disiplin kerja tidak hanya

kuat dalam kesadaran bekerja, tetapi juga semakin optimal dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pelatihan yang diberikan, cenderung dapat meningkatkan kinerja pegawai, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik sehingga belum dapat dinyatakan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Noe et al (2021) pelatihan yang dirancang secara sistematis mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja pegawai sehingga pegawai dapat menjalankan tugas secara efektif dan efisien. Namun, dalam praktiknya, pelatihan di sektor publik sering kali belum sepenuhnya berbasis kebutuhan kerja aktual, sehingga dampaknya terhadap kinerja belum optimal

Implikasikan penelitian ini agar variabel Pelatihan menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan telah memberikan kontribusi yang sangat baik bagi karyawan. Aspek yang perlu dipertahankan adalah kemampuan instruktur dalam menjawab pertanyaan peserta dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa instruktur memiliki kompetensi, penguasaan materi, dan kemampuan komunikasi yang baik dalam proses pelatihan. Oleh karena itu, aspek ini perlu dipertahankan melalui pemilihan instruktur yang kompeten, penyampaian materi yang interaktif, serta pemberian ruang diskusi agar peserta dapat memahami materi pelatihan secara lebih mendalam. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah motivasi karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan perlu mendorong peserta agar lebih aktif, antusias, dan memiliki kesadaran bahwa pelatihan penting untuk mendukung peningkatan kompetensi kerja. Peningkatan dapat dilakukan melalui pemberian pemahaman mengenai manfaat pelatihan, pengaitan materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan nyata, pemberian apresiasi kepada peserta yang aktif, serta evaluasi hasil pelatihan agar karyawan merasa bahwa pelatihan benar-benar berdampak pada perkembangan kemampuan kerja mereka. Dengan demikian, pelatihan tidak hanya kuat dari sisi instruktur, tetapi juga semakin optimal melalui keterlibatan dan motivasi peserta dalam mengikuti pelatihan.

3. Pengaruh Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin baik pengawasan yang dilakukan, terutama dalam memantau pelaksanaan pekerjaan dan memberikan arahan kepada pegawai, maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2022) pengawasan yang efektif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan fokus pada pencapaian kerja.

Implikasikan penelitian ini agar variabel pengawasan menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan di tempat kerja telah berjalan sangat baik. Aspek yang perlu dipertahankan adalah kejelasan pengawasan yang diberikan atasan terhadap pelaksanaan pekerjaan karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa arahan dan pengawasan yang jelas dapat membantu karyawan memahami pekerjaan, standar yang harus dicapai, serta tanggung jawab yang perlu dilaksanakan. Oleh karena itu, aspek ini perlu dipertahankan melalui komunikasi kerja yang jelas, pengarahan yang konsisten, serta pengawasan yang dilakukan secara teratur agar karyawan tetap bekerja sesuai tujuan organisasi. Aspek yang perlu ditingkatkan adalah pemantauan atasan dalam membantu karyawan menjaga kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pemantauan belum sepenuhnya dirasakan optimal dalam mendukung kualitas pekerjaan. Peningkatan dapat dilakukan melalui monitoring hasil kerja secara berkala, pemberian umpan balik langsung, evaluasi kualitas pekerjaan, serta pendampingan ketika karyawan menghadapi kendala dalam menyelesaikan tugas. Dengan demikian, pengawasan tidak hanya kuat dari sisi kejelasan arahan, tetapi juga semakin efektif dalam menjaga dan meningkatkan kualitas hasil kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta.
2. Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta.
3. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta.

Keterbatasan Penelitian

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini hanya sebatas pada variabel disiplin kerja, pelatihan, dan pengawasan sehingga masih banyak variabel lain yang dapat digunakan untuk mengetahui faktor dalam kinerja pegawai Terminal Tipe A Tirtonadi Surakarta.
2. Penelitian ini hanya menyebar kuesioner kepada responden melalui google form yang dibagikan secara online, sehingga kemungkinan pendapat responden bersifat subjektif dan kurang memahami pernyataan maupun jujur saat mengisi kuesioner sehingga kemungkinan hasil yang didapat kurang akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2021). *Fundamentals of human resource management* (9th ed.). McGraw-Hill Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil* (Edisi revisi). PT Refika Aditama.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D* (3rd ed.). Alfabeta.