

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V UNIT PKS TERANTAM

Reta Jelita Simbolon¹⁾, Zulfadil²⁾, Dewita Suryati Ningsih²⁾

1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

2) Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

Email : retajelita24@gmail.com

The Effect Of Training And Work Discipline On Employee Performance at PT. Perkebunan Nusantara V Unit Pks Terantam

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara V PKS Unit Terantam. The population in this study were all employees at PTPN V PKS Terantam Unit, amounting to 100 people. The sampling method in this study was purposive sampling technique, namely by selecting respondents. According to Sugiyono (2018:138) purposive sampling is a sampling technique with certain considerations. The sample in this study was 50 employees who worked at PTPN V PKS Terantam Unit. Primary data was collected by using a questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study using the instrument test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been selected is simple random sampling technique. The results of the study show that: 1) Training partially has a significant effect on employee performance. 2) Work discipline partially has effect but not significant on employee performance. So it is necessary to have work discipline to have a positive influence on employee performance. This shows that the better the application of work discipline, the better the employee's performance will be. 3) Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan hal yang sangat penting dan dibutuhkan oleh setiap perusahaan. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing

dengan perusahaan lainnya (Hetami, 2008). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Program pelatihan kerja umumnya diberikan kepada karyawan yang baru maupun

karyawan yang telah ada, tujuannya adalah agar setiap karyawan tersebut mampu menghadapi situasi-situasi yang selalu berubah. Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan kemampuan baru sekaligus mengasah kemampuan karyawan yang telah ada dengan harapan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang lebih mendalam pada karyawan sehingga dapat digunakan dalam pekerjaan mereka dengan baik. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Khurotin & Afrianty, 2018: 196).

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan biasanya akan lebih berinvestasi pada pelatihan untuk karyawan, karena dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menjalani pelatihan dan pengembangan kemampuan yang diarahkan untuk pertumbuhan dan peningkatan kemampuan serta teknologi sebagai bentuk dorongan yang tidak bisa dipisahkan dari sistem perencanaan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang ada tidak lagi jadi beban, tetapi suatu aset yang dapat berfungsi secara produktif (Rosmadi & Tachyan, 2018: 18). Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemberian pelatihan untuk karyawan dan peningkatan disiplin karyawan dalam perusahaan sangatlah penting.

Kenyataan di lapangan yang mendukung tidak signifikannya lama pelatihan dikarenakan sesudah masa pelatihan dilalui selama enam bulan, dilakukan evaluasi perubahan sikap menuju optimalisasi produktifitas peserta latihan. Memang ada indikasi di lapangan beberapa peserta diklat setelah dinilai kemampuannya tidak ada peningkatan sama sekali, aspek yang dinilai meliputi inisiatif, disiplin dan tanggung jawab.

Dari beberapa kelemahan peneliti terdahulu tersebut penulis memiliki alasan dalam memilih variabel pelatihan kerja, yaitu untuk mengembangkan dan mengkaji lebih dalam mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain kedisiplinan. Hetami (2008) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu meningkatkan kesadaran karyawan untuk lebih disiplin.

Kurangnya disiplin karyawan saat bekerja dalam perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena ketidak disiplin karyawan akan menjadikan pekerjaan tidak selesai tidak tepat waktu, dan membenani perusahaan dalam mencapai tujuannya, sehingga dengan adanya disiplin diharapkan dapat membantu perusahaan supaya lebih mudah untuk mencapai

tujuannya. Disiplin harus ditetapkan dalam suatu organisasi karena perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya tanpa bantuan dan kedisiplinan dari karyawan (Dariansyah, 2018:152). Berikut daftar absensi karyawan dari 01 januari 2022 – 31 Mei 2022

Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan (2011) menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan, et al (2012) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Sedangkan penelitian Yuliati (2009) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara (PTPN) V Unit PKS Terantam terus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan, agar mampu menghadapi perubahan-perubahan yang ada dengan adanya tuntutan globalisasi dan semakin bertambah banyaknya pesaing-pesaing yang ada baik dari dalam maupun luar negeri.

Direktur Utama Mohammad Abdul Ghani mengatakan, upaya transformasi PTPN V berhasil memberikan dampak positif pada kinerja keuangan PTPN Group pada 2021. Peningkatan laba bersih perusahaan ditunjang oleh peningkatan pendapatan perusahaan, dari Rp 39,39 triliun pada tahun 2020 menjadi Rp 53,57 triliun atau 36,00% di atas pencapaian tahun lalu. PTPN V akan tetap berada di rel yang tepat selama kinerja dan kebersamaan sesuai dengan

corporate culture terus diterapkan dan dilaksanakan insan pekebun hebat.

Dalam Perusahaan PTPN V Unit PKS Terantam masalah yang sering timbul berkaitan dengan aspek kualitas kerja karyawannya, sehingga pengembangan sumber daya manusia dapat menjadi salah satu solusi, karena dengan pengembangan sumber daya manusia melalui program-program pelatihan dan pendidikan dipandang sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa karyawan yang belum optimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan masih terdapat karyawan yang tidak mengerti atau memahami pekerjaan yang diberikan.

Adapun permasalahan yang dialami oleh karyawan yaitu dimana karyawan yang sudah dilatih tidak meningkat dengan cepat dikarenakan waktu pelatihan yang terlalu singkat, kurang serius dan tidak fokus dalam pelaksanaan tersebut, serta belum terlalu mengerti tentang pekerjaannya. Selain itu ada juga karyawan yang tidak ikut serta dalam proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Selain itu terdapat juga masalah kinerja pada PTPN V Unit PKS Terantam dimana karyawan juga kurang disiplin baik dalam

melakukan pekerjaan ataupun dalam mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan serta kurangnya kedisiplinan karyawan terhadap jam kerja. Karyawan di PTPN V Unit Terantam ini, masih banyak yang suka datang terlambat, dan juga sering pulang sebelum jam kerjanya selesai. Karyawan yang tidak disiplin terhadap waktu dapat mengakibatkan kerugian bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas mengenai pentingnya pelatihan dan tingkat disiplin, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V Unit PKS Terantam.”**

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahannya yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kinerja

Menurut Fahmi (2018:2) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Sedangkan menurut King (2014), Kinerja adalah aktivitas seseorang

dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja

Pelatihan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bowley (2007) mengatakan bahwa karyawan yang puas dengan pelatihan mereka cenderung mengalami kepuasan kerja. Perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang terbaik agar karyawan berpengetahuan luas, suportif dan berpengalaman. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat menghasilkan pengalaman belajar dengan terapan yang positif. Jadi semakin meningkatnya keahlian para karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan tingginya kepuasan kerja yang dirasakan.

Disiplin Kerja

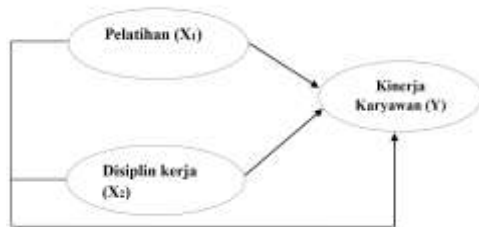
Menurut Hasibuan (2006:444) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi

segala peraturan perusahaan.”

2.1

Kerangka Pemikiran

Gambar 1 Kerangka Pemikiran



Hipotesis

Berdasarkan kerangka penelitian yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

- H_1 = Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_2 = Disiplin kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan
- H_3 = Pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PTPN V Unit PKS Terantam yang berlokasi di Kecamatan Tapung Hulu, Kabupaten Kampar, Provinsi Riau.

Jenis dan Sumber Data

Jenis dan Sumber Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Data Primer: Data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok fokus, dan

panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data pada pengumpul data (Sujarweni, 2018: 73).

- 2) Data sekunder: Data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Sujarweni, 2018: 74).

Populasi dan Sampel

Populasi didalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 100 orang.

Cara pengambilan sampel pada penelitian ini dengan teknik *sampling purposive* yaitu dengan cara memilih responden. Menurut Sugiyono (2018:138) *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pada penelitian ini, responden yang diteliti dilihat dari beberapa karakteristik. Karakteristik tersebut antara lain karyawan yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun, dan sudah pernah mengikuti pelatihan dari perusahaan. Berdasarkan data PTPN V Unit PKS Terantam, maka dilakukan perhitungan dengan menggunakan rumus slovin (Sugiyono 2018:143) dan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 orang karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

- a. Angket (Kuesioner)
Angket merupakan suatu teknik atau cara pengumpulan data secara tidak langsung. Angket atau kuesioner berisi sejumlah pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau yang harus direspon oleh responden.
- b. Wawancara
Wawancara yaitu suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya dengan melakukan tanya jawab kepada pihak perusahaan terkait dengan penelitian yang dilakukan.
- c. Studi Kepustakaan
Pengumpulan data berdasarkan literatur-literatur, jurnal, dan buku bacaan yang dibutuhkan didalam penelitian ini. Studi kepustakaan juga dapat mendukung data dan variabel terkait pada penelitian ini.

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan sebuah proses pengumpulan, pemodelan dan perubahan data dengan tujuan untuk memilah dan memperoleh informasi yang bermanfaat, memberikan masukan, kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan penelitian. Data yang diperoleh dapat berupa rangkuman angka yang merupakan hasil dari instrumen yang digunakan seperti kuesioner. Data yang diperoleh tidak ada artinya jika peneliti tidak menganalisisnya dan mengubahnya menjadi suatu bahasan yang bermakna bagi peneliti.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi adalah

sebuah pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis, membangun persamaan serta membuat ramalan, atau bentuk dari memprediksi nilai variabel dependen (Y) berdasarkan dengan variabel independen (X). Dikatakan analisis ramalan karena nilai prediksi tidak selalu tepat dengan nilai riilnya. Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang menghubungkan antara dua variabel independen atau lebih dengan variabel dependen. Tujuan analisis regresi linier berganda adalah untuk mengukur intensitas hubungan dua variabel atau lebih.

Persamaan regresi linier berganda adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin Kerja

e = Error

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,279	0,682	Valid
	X1.2	0,279	0,822	Valid
	X1.3	0,279	0,837	Valid
	X1.4	0,279	0,843	Valid
	X1.5	0,279	0,855	Valid
	X1.6	0,279	0,796	Valid
	X1.7	0,279	0,751	Valid
	X1.8	0,279	0,754	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,279	0,916	Valid
	X2.2	0,279	0,776	Valid
	X2.3	0,279	0,383	Valid
	X2.4	0,279	0,696	Valid
	X2.5	0,279	0,750	Valid
	X2.6	0,279	0,706	Valid
	X2.7	0,279	0,850	Valid
	X2.8	0,279	0,726	Valid
Kinerja (Y)	Y.1	0,279	0,929	Valid
	Y.2	0,279	0,909	Valid
	Y.3	0,279	0,887	Valid
	Y.4	0,279	0,842	Valid
	Y.5	0,279	0,811	Valid

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan yang digunakan didalam penelitian ini dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
1	Pelatihan (X1)	0,787	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,778	0,60	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,822	0,60	Reliabel

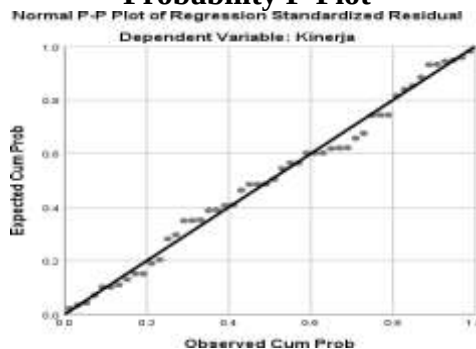
Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 5.9 diatas dapat dilihat bahwa diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* tiap variabel yang diteliti menunjukkan hasil yang beragam dan seluruh variabel menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Artinya alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliable.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Gambar 2 Grafik Normal Probability P-Plot



Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil olahan data penelitian pada gambar 2 grafik P-Plot dapat dilihat bahwa titik-titik

yang berada pada gambar tersebut merapat atau mengikuti garis diagonal. Grafik P-Plot ini membuktikan bahwa data yang digunakan didalam penelitian ini normal atau berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-4.111	2.464		-1.668	.102		
Pelatihan	.625	.066	.784	9.478	.000	.966	1.035
Disiplin Kerja	-.124	.062	-.164	-1.988	.051	.966	1.035

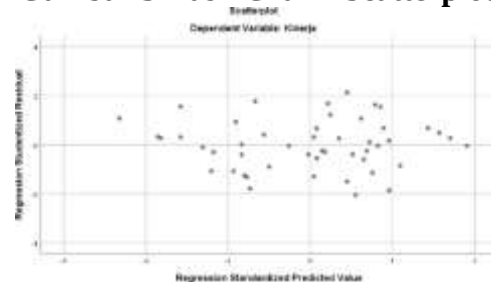
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 dan nilai *tolerance* $> 0,10$. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 Hasil Grafik Scatterplot



Sumber: Data Olahan, 2022

Dari grafik *scatterplot* pada gambar 3 diatas dapat dilihat bahwa titik- titik telah menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak lagi mengalami masalah heteroskedastisitas.

Pengujian Regresi Linier Berganda

Tabel 4 hasil uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.111	2.464		-1.668	.102	
	Pelatihan	.625	.066	.784	.9478	.000	.966
	Disiplin Kerja	.124	.062	.164	1.988	.053	.966

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2022

$$Y = -4,111 + 0,625X_1 + 0,124X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5 Hasil Koefisien Determinasi (R²) Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 ^a	.689	.676	2.53033

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 5 diatas dapat dilihat bahwa pengujian secara determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,676. Artinya bahwa pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah sebesar 67,6%. Sedangkan sisanya 32,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini.

Uji T

Tabel 6 Hasil Uji T Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.111	2.464		-1.668	.102	
	Pelatihan	.625	.066	.784	.9478	.000	.966
	Disiplin Kerja	.124	.062	.164	1.988	.053	.966

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Data Olahan, 2022

Dari tabel 6 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai signifikansi pelatihan (X₁) sebesar (0,000) < (0,05) dan nilai t hitung (9,478) > t tabel (2,000). Maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit PKS Terantam.
- Nilai signifikansi disiplin kerja (X₂) sebesar (0,053) > (0,05) dan nilai t hitung (1,988) < t tabel (2,000). Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Unit PKS Terantam.

Uji F

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	DF	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	667.899	2	333.949	52.159	.000 ^b
Residual	300.921	47	6.403		
Total	968.820	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan pada tabel 7 diatas diperoleh nilai F hitung (52.159) > F tabel (2,76) dengan nilai sig (0,000) < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen (pelatihan dan disiplin

kerja) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Interpretasi yang didapatkan adalah 68,9% yang menunjukkan bahwa variabel independen (pelatihan dan disiplin) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja Karyawan), sedangkan sisanya 31,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi ini. Artinya perusahaan sudah berupaya untuk menerapkan sistem pemberian pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pada karyawan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa perusahaan sudah berusaha untuk memberikan pelatihan kepada karyawan agar dapat meningkatkan pencapaian kinerjanya. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan akan berdampak positif terhadap kinerjanya. Dengan kata lain, pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat menambah skill dan juga pengetahuan mereka untuk meningkatkan kinerjanya, program pelatihan juga dapat

menjadi cara perusahaan untuk mendapatkan keuntungan

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan tingkat signifikannya sebesar $(0,053) > (0,05)$. Teori yang disampaikan oleh Winarto dan Laela (2016), yang menyatakan kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dirumuskan kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya pelatihan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pemberian pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka perlu diadakan disiplin kerja untuk menimbulkan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja, maka kinerja karyawan akan semakin membaik.
3. Pelatihan dan disiplin kerja secara

simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, maknanya pemberian pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini membuktikan bahwa semakin baik pemberian pelatihan dan disiplin kerja maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Saran

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian, penulis rumuskan saran penelitian sebagai berikut:

1. Meningkatkan pelatihan-pelatihan seperti pelatihan bidang K3, lingkungan dan mutu, serta pelatihan ISPO untuk semua karyawan.
2. Penerapan disiplin kerja lebih ditingkatkan lagi agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Pemberian hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat kepada karyawan yang tidak mentaati peraturan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar dapat menambahkan lagi variabel-variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan diluar dari variabel pelatihan dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad Darodjat, Tubagus (2015). *Manajemen Personalia*. (Cetakan Pertama) Bandung : Refika Aditama.

Ardy Afriansyah 2014, “*Pengaruh Kompensasi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* (Studi Pada Kantor Pt. Pos Indonesia (Persero) Mail Processing Center Semarang”, Jurnal Ekomomi Dan Bisnis, (Semarang).

Bestari, Ridho. 2011. “*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Berkat Sejahtera Abadi*”. Jurnal Media Mahardhika Vol 10 No. 2 Januari.

Citra Rahayu Ningsih 2017, “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kompetensi Karyawan Pt. Antam Pomalaa*”, Jurnal Manajemen, (Kendari)

Dayang Septiasari, Devy (2017). “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda*”. *E- Journal Admnistrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

Elaine Tjeng, Laila Refiana Said, Wimby Wandary 2013, “*Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap*

- Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Central Asia, Tbk (Studi Pada Frontliner Bakti Bca Kcu Banjarmasin)”, Jurnal Wawasan Manajemen, (Banjarmasin), Vol. 1, No 3.*
- Erlin Emelia Kandou 2013,”*Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan studi pada PT Air Manado(Koperasi Unit Desa di Sentani Jayapura)”, Jurnal Ekonomi Bisnis Vol 1, No. 03.*
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham Ramadhan 2009,” *Pengaruh Program Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada KUD Trisula di Kabupaten Majalenka”.* Jurnal Manajemen, Vol 1 No 3 Juni, (Majalenka).
- I Wayan Indra Putra,dkk 2016,”*Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, Jurusan Manajemen,(Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja), e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen Volume 4 Tahun, (Singaraja)*
- Juliandi, Azwar *et al* (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis.* Medan : UMSUPRESS.
- Mandasari, Widha (2010). “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.
- Mashar, Widyawati (2015). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh) Jakarta : Erlangga.
- Putri Hafrahani, Dwi (2017). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Puspita Sari, Dwi (2011). “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Rivai Zainal, Veitzhal (2015). *Manajemen Sumber Daya*

- Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Safitri, Erma (2013). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.
- Sinambela L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 1 cetakan 22) Jakarta: Bumi Aksara
- Supomo dan Nurhayati, E, (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk mahasiswa dan Umum* (cetakan pertama). Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Kencana.
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta
- V Wiratna Sujarweni & Poly Endrayanto 2012, ”*Statistika untuk penelitian*”, (Yogyakarta:Graha Ilmu)
- V Wiratna Sujarweni 2015, “*Metode Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*”, PustakaBaru Press,(Yogyakarta)
- Veithzal Rivai 2004,“*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*” (Jakarta:Muri Kencana)
- Wibowo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi-3). Jakarta : Rajawali Pers.
- Wilson Bangun 2012,”*Manajemen Sumber Daya Manusia*”,Erlangga:Jakarta, Wirawan 2004, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, (Jakarta: Salemba Empat)
- Yanti, Sedarma (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refka Aitama.
- Zainal Abidin, Fudin (2013). “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti.