

**Pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT.
Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru**

By:
Usroh Ameliyah
Marzolina
Iwan Nauli Daulay

Faculty Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
Email: usrohameliyah24@gmail.com

***The effect of discipline and training on employee performance parts sales in PT.
Coca-Cola Amatil Indonesia The Branch Of Pekanbaru***

Abstract

The research was conducted at PT. Coca-Cola Amatil Indonesia The Branch Of Pekanbaru. This study aims to determine how Effect of Work Dicipline and Training either simultaneously or partially on Employee Performance Parts Sales in PT. Coca-Cola Amatil Indonesia Pekanbaru Branch

The population in this study is a sales employee of PT. Coca-Cola Amatil Indonesia The Branch Of Pekanbaru totaling 52 people, with a total sample of 52 employees. methods of analysis used in this study is the method of multiple linear regression analysis. By using SPSS version 17.

The result of study concluded that simultaneously both variable Discipline and Training influencend significantly toward Employee Performance. Partially, the results obtained were that the variable of Discipline influenced significantly toward the variable of Emplpyee Performance and the variable of Training influencend significantly toward the variable of Emplpyee Performance. This writer concluded that concluded that the variable of Discipline an Training simultaneously and partially influenced positively and significantly toward Emplpyee Performance PT. Coca Cola Amatil Indonesia The Branch Of Pekanbaru.

Keywords: Discipline, Training And Employee Performance

PENDAHULUAN

Dalam era perkembangan perekonomian pada saat sekarang, mendorong pemerintah untuk memperbaiki kondisi ekonomi melalui program yang diarahkan pada sektor industri , baik yang berada di bawah naungan pemerintah maupun yang di kelola langsung oleh pihak swasta. Organisasi pemerintah maupun swasta tersebut menerapkan manajemen sumber daya manusia. Manajemen

sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam kehidupan sebuah perusahaan dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Permasalahan Sumber Daya Manusia dapat dianalisa dari dua aspek, yakni dari aspek kuantitas dan aspek kualitas. Dari aspek kuantitas, potensi sumber daya manusia Indonesia relatif sangat besar mengingat jumlah penduduknya sangat banyak. Namun

dari aspek kualitas, Indonesia masih mengalami kekurangan tenaga kerja (SDM) yang berkualitas sesuai dengan tuntutan jabatan dan profesi pekerjaan. Kondisi ini yang menyebabkan proses pembangunan mengalami ketimpangan

PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru adalah salah satu perusahaan swasta yang bergerak dibidang pendistribusian minuman. Di dalam kegiatan perusahaan ini manajemen PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru telah memiliki karyawan yang dapat membantu jalannya kegiatan perusahaan dan karyawan di perusahaan ini telah di tempatkan sesuai dengan jabatan maupun golongannya masing-masing seperti karyawan bagian personalia/umum, karyawan bagian sales, bagian shipper dll.

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama **(Rivai,2005:14)**

Penurunan kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satunya faktor disiplin kerja karyawan yang diindikasikan dimana karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya. Seperti yang terjadi pada pengiriman barang yang tidak tepat waktu sesuai dengan kontrak.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan. Dengan perkataan lain, pendisiplinan kerja karyawan adalah bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan kinerjanya.

Fenomena yang terjadi pada perusahaan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru terutama pada karyawan bagian penjualan mencerminkan bahwa para karyawan kurang maksimal dalam bekerja. Hal ini terlihat para karyawan sedang bersantai saat jam kerja, sehingga sering terjadi kecerobohan dalam menginput barang. Para karyawan juga sering absen tanpa alasan yang jelas, sehingga terlihat bahwa kedisiplinan para karyawan sangat rendah.

Kecerobohan yang sering terjadi pada karyawan bagian penjualan meliputi kesalahan administrasi dalam menginput harga barang, pengiriman barang tidak dilaksanaka tepat waktu sesuai kontrak dan karyawan membuat rencana kerja yang tidak lengkap dari kegiatan yang ada di dalam marketing bisnis (program penjualan dan promosi). Karena masih seringnya terjadi kecerobohan pada karyawan bagian penjualan maka kepercayaan konsumen berkurang terhadap perusahaan karena tidak terkejutnya target untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan target penjualan pun tidak terpenuhi serta omset perusahaan pun akan menurun, karena omset perusahaan adalah wujud dari kinerja karyawan. Akibat rencana kerja yang

tidak lengkap membuat karyawan tidak menguasai planning kerja tersebut (Beni 15 Januari 2014, Wawancara).

Timbulnya kebutuhan program pendidikan dan latihan adalah untuk melatih dan mendidik karyawan baru serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Selain karyawan baru, karyawan lamapun diharapkan dapat mengikuti pelatihan dan pendidikan. Tujuan diadakan pelatihan dan pendidikan yaitu untuk dapat mempertajam ketrampilan yang sudah dimiliki dan kepada siapa bertanggungjawab dan bagaimana cara mengatasi kalau terjadi kecelakaan kerja serta hal-ha yang menyangkut suatu pekerjaan (Nasution, 2003:39).

Semakin berkembangnya sebuah organisasi atau perusahaan, semakin banyak pula karyawan yang dibutuhkan untuk mengerjakan kegiatan operasional, selain itu karyawan yang meningkat secara kualitas dan keahlian (skill) juga diperlukan untuk mengimbangi kemajuan teknologi yang pesat. Dengan adanya pelatihan-pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, diharapkan dapat menambah ketrampilan dan pengetahuan karyawan, terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itulah PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru juga sering mengadakan pelatihan-pelatihan.

Pelatihan-pelatihan yang diadakan perusahaan seharusnya meningkatkan kinerja karyawan. Namun kenyataannya kinerja karyawan menurun. Berarti perusahaan belum efektif dan pelatihan yang dilakukan kurang tepat sasaran. Namun perusahaan tetap berusaha agar terjadinya peningkatan jumlah pelatihan

tiap tahunnya karena manfaat pelatihan yang sangat besar terutama bagian salesman akan jauh lebih terampil dalam kecakapan, promosi dan lebih mampu dalam menentukan kebijakan strategi pemasaran barang.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka pokok masalah yang dihadapi dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut ini:

1. Bagaimana pengaruh disiplin dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru?

Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijabarkan penulis maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dibagi menjadi tiga bagian utama bagi penulis sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian diharapkan dapat

dijadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang diambil terutama dalam bidang personalia yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkuat ataupun melengkapi teori-teori yang sudah ada mengenai permasalahan manajemen sumber daya manusia dan menjadi wawasan tambahan dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011:67).

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi.

Menurut Nurmansyah (2010:177) Kinerja merupakan kegiatan dari pimpinan untuk menetapkan kebijakan-kebijakan perusahaan dengan menciptakan pemahaman bersama mengenai apa yang harus dicapai dan bagaimana hal itu dapat dicapai, serta bagaimana mengatur orang-orang dengan cara yang dapat meningkatkan kemungkinan tercapainya suatu tujuan yang diinginkan.

Kemudian Wirawan (2009:5) menjelaskan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil dari sejumlah faktor yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai.

- a. Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, ketrampilan, etos kerja, disiplin kerja, kepuasan dan motivasi kerja. Setelah dipengaruhi oleh lingkungan internal organisasi dan lingkungan eksternal, faktor internal pegawai ini menentukan kinerja pegawai.
- b. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi. Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai/karyawan memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat dipengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai/karyawan tersebut.
- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah gaji dan karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah dan gaji para karyawan yang sepadan dengan

tingkat inflasi, maka kinerja mereka menurun.

Sedangkan menurut Amstrong dan Baron dalam buku Nurmansyah (2010:185) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah antara lain:

- 1) Faktor personal yang ditunjukkan oleh tingkat ketrampilan, kompetensi, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh individu
- 2) Faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan tim pimpinan (*team leader*)
- 3) Faktor kelompok yang ditentukan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja
- 4) Faktor sistem yang ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi
- 5) Faktor situasional yang ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Timple dalam buku Mangkunegara (2005:15) mengatakan bahwa faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan

efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan. penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang. Apabila hal itu dikerjakan dengan benar, maka para karyawan, penyedia, serta departemen SDM, perusahaan akhirnya akan menguntungkan dengan jaminan bahwa ada upaya dari para individu karyawan mampu berkontribusi pada fokus strategik dari perusahaan. Penilaian kinerja juga dipengaruhi oleh kegiatan lain dalam perusahaan dan pada gilirannya mempengaruhi keberhasilan perusahaan.

Mangkunegara (2011:69) mengemukakan bahwa penilaian pegawai/ karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam penafsiran atau penentu nilai, kualitas atau status dari beberapa objek orang ataupun sesuatu barang.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja (*output*) yang telah dicapai pegawai baik kualitas dan kuantitas yang didasarkan atas kemampuan, pengalaman, kesungguhan serta waktu dalam menjalankan tugas-tugas sesuai tanggung jawab yang di bebaskan kepadanya, dengan hasil seperti apa yang diharapkan organisasi, melalui

standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Pada dasarnya indikator yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan suatu organisasi (Wirawan, 2009: 59) diantaranya:

- a. Pengetahuan tentang pekerjaan
- b. Tanggung jawab
- c. Kepribadian
- d. Mutu pekerjaan
- e. Kewaspadaan
- f. Kreativitas

Pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Sinambela 2012).

Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Simamora (2004:610) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.

Menurut Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Beberapa pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap kejiwaan dari

seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja, menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Adapun tujuan disiplin adalah untuk meningkatkan produktivitas secara efisien, dan proses pendisiplinan karyawan dapat dilakukan dengan cara yaitu: (Johar, 2005:183).

1. Tidakan yang bersifat positif, antara lain:
 - a. Hendaknya bersifat membangun
 - b. Hendaknya pendidikan diri dilakukan secara pribadi
 - c. Hendaknya dilakukan dengan segera
2. Tidakan yang bersifat negatif, antara lain:
 - a. Penurunan jabatan
 - b. Dirumahkan sementara
 - c. Pemberian surat peringatan
 - d. Pemberian sanksi administrasi lainnya, seperti penundaan naik gaji dan pangkat

Handoko (2004:144) menggolongkan jenis-jenis disiplin antara lain:

1. Disiplin Preventif
Disiplin preventif merupakan kegiatan yang dilaksanakan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat di cegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Yang utama dalam hal ini adalah ditumbuhkannya “self discipline” pada setiap karyawan tanpa kecuali.
2. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran hukuman atau tindakan pendisiplinan, yang wujudnya dapat berupa “peringatan” ataupun berupa “schorsing”. Semua sasaran pendisiplinan tersebut harus positif mendidik dan mengoreksi kekeliruan untuk tidak mengulang.

Menurut Tu’u (2004:111) bahwa ada tiga faktor yang mempengaruhi dan membentuk disiplin :

1. Kesadaran diri sebagai pemahaman diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. Selain itu, kesadaran diri menjadi motif yang sangat kuat untuk terwujudnya disiplin.
2. Ketaatan sebagai langkah penerapan dan praktik atas aturan-aturan yang mengatur perilaku individunya.
3. Alat pendidikan untuk mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan.

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya tingkat disiplin kerja karyawan antara lain: (Hasibuan, 2007:214)

1. Turunnya produktivitas kerja.
Turunnya produktivitas kerja biasanya disebabkan kemalasan, penundaan pekerjaan dan sebagainya.
2. Daftar kehadiran.
Tingkat kehadiran karyawan yang menunjukkan gejala seringnya karyawan tidak masuk kerja atau absen, terlambat masuk kerja dan

- seringnya keluar pada waktu yang bukan jam istirahat.
3. Kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan.
Ditandai dengan seringnya terjadi kelalaian sehingga keterlambatan penyelesaian pekerjaan atau tugas yang dibebankan dan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien.
 4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan kerja yang tinggi.
Dengan ditemuinya karyawan yang masih lalai dalam tugasnya seperti kesalahan menginput data barang, kesalahan administrasi dalam mengoutput barang pesanan, keterlambatan dalam membuat laporan kerja dan kecelakaan kerja yang masih sering terjadi.
 5. Terjadinya konflik antar karyawan.
Konflik atau perselisihan ini merupakan ketidaktenangan karyawan dalam bekerja yang dapat mengganggu pekerjaan yang sedang dilaksanakan dan dapat menurunkan produktivitas.

Menurut Setiawan (2007:54), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan.

Pelatihan

Menurut Mangkuprawira (2005:135), pelatihan bagi karyawan adalah sebuah proses mengajarkan, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang lebih panjang. Pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Menurut Nawawai (2005:208), bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan.

Timbulnya kebutuhan program pendidikan dan latihan adalah untuk melatih dan mendidik karyawan baru serta mengantisipasi kemajuan teknologi. Selain karyawan baru, karyawan lamapun diharapkan dapat mengikuti pelatihan dan pendidikanm tujuan diadakan pelatihan dan pendidikan yaitu untuk dapat mempertajam ketrampilan yang sudah dimiliki dan kepada siapa bertanggungjawab dan bagaimana cara mengatasi kalau terjadi kecelakaan kerja serta hal-ha yang menyangkut suatu pekerjaan (Nasution, 2003:39).

Menurut Rivai (2009:211), dalam bukunya yang berjudul manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan (edisi kedua), bahwa Pelatihan merupakan bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif

singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori.

Menurut Simamora (2006:278) ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1. Pelatihan Keahlian
Pelatihan keahlian (*skills training*) merupakan pelatihan yang sering di jumpai dalam organisasi. program pelatihannya relatif sederhana: kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. kriteria penilaian efektivitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.
2. Pelatihan Ulang
Pelatihan ulang (*retraining*) adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin computer atau akses internet
3. Pelatihan Lintas Fungsional
Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*) melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.
4. Pelatihan Tim
Pelatihan tim merupakan bekerjasama terdiri dari sekelompok Individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.
5. Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas (*creativity training*) berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari.

Menurut Umar (2009:107) indikator Pelatihan, sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan
2. Banyaknya Materi
3. Ketrampilan penatar
4. Lama Waktu pelatihan
5. Sasaran Pelatihan
6. Aspek yang tidak dicantumkan
7. Alih Pengetahuan
8. Peran hasil pelatihan pada pekerjaan
9. Perubahan perilaku setelah pelatihan
10. Efisiensi dan efektivitas pekerjaan setelah pelatihan.

Tujuan pendidikan dan pelatihan pada hakikatnya menyangkut hal-hal sebagai berikut (Hasibuan, 2007:70)

- a. Produktivitas Kerja
Dengan diadakan pendidikan dan latihan maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan kualitas hasil penjual semakin memuaskan.
- b. Kerusakan
Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi adanya kerusakan barang, karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Kecelakaan
Pendidikan dan pelatihan karyawan juga bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan akan berkurang karena *Human Error* tidak akan terjadi.
- d. Pelayanan
Pendidikan dan latihan karyawan juga bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada konsumennya, Karena pemberian pelayanan yang

baik merupakan daya tarik yang sangat penting bagi konsumen.

e. Karir

Dengan adanya pendidikan dan latihan maka kesempatan untuk meningkatkan karir semakin besar, karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

f. Kosenptual

Dengan pendidikan dan latihan manajer akan semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, Karena *technical skill*, *human skill*, dan *skillnya* telah lebih baik.

g. Kepemimpinan

Dengan adanya pelatihanm kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, *human relationnya* lebih baik dan motivasinya lebih terarah.

Program pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran serta memperbaiki kepuasan kerja. Ada dua kategori pokok program pelatihan manajemen menurut (Handoko, 2003:110) :

1. Metode *on the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan ditempat kerja.
2. Metode *off the job training* yaitu metode yang pelaksanaannya dilakukan diluar tempat kerja, metode ini terbagi, yaitu : simulasi dan presentasi informasi.

Pelatihan merupakan sub dari fungsi operasional manajemen yaitu pengembangan sumber daya manusia, pelatihan sangat dibutuhkan baik di perusahaan-perusahaan maupun di

instansi-instansi pemerintahan karena melalui pelatihan seorang karyawan atau pegawai dapat meningkatkan kemampuannya, ataupun dapat meningkatkan kekurangan yang dimilikinya.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi pelaksanaan program pelatihan yaitu factor internal, eksternal dan factor lainnya seperti infrastruktur, peserta, materi latihan (bahan), metode tujuan latihan dan lingkungan yang menunjang. Selain itu ada beberapa faktor lain yang mempengaruhi yaitu: (Riva'i, 2004:204)

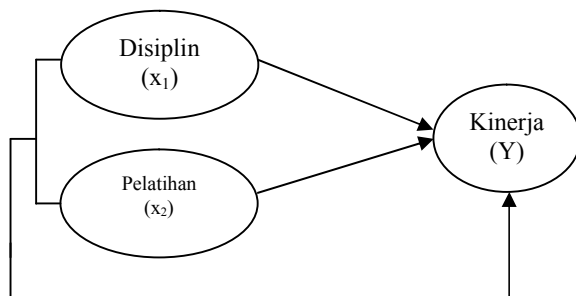
1. *Cost Effectiveness* (Efektivitas Biaya).
2. Materi program yang digunakan.
3. Prinsip-prinsip pembelajaran.
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas.
5. Prefensi peserta latihan.
6. Kemampuan dan referensi infrastruktur latihan.

Menurut Mathis dan Jackson (2011:302) menyatakan bahwa kinerja pada pekerjaan harus diintegrasikan dengan pelatihan dan pembelajaran agar menjadi efektif. *Pertama*, karena intervensi-intervensi pelatihan secara progresif bergerak lebih dekat pada pekerjaan dengan tujuan untuk mencapai pelajaran langsung maka hubungan pelatihan dan kinerja sangatlah vital. *Kedua*, organisasi sedang mencari pengalaman dan pelatihan yang lebih otentik dengan menggunakan masalah-masalah bisnis nyata meningkatkan pembelajaran karyawan. oleh karena itu pelatihan tidak dapat dipisahkan dari konteks kinerja pada pekerjaan aktual.

Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori yang ada, serta didukung dengan hasil penelitian terdahulu, maka dapat digambarkan sebuah kerangka penelitian :

Gambar 2.1: Kerangka Penelitian



Sumber : Sinambela (2012), Setiawan (2007), Mathis & Jackson (2011)

Hipotesis

Berdasarkan pengamatan dan pembelajaran teori yang ada, serta perumusan masalah di atas, maka penulis merumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga disiplin dan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Diduga disiplin dan pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru, alamat Jl. Raya Pekanbaru - Bangkinang, Km. 14 Panam., Pekanbaru, Riau.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru yaitu 52 orang. Pengambilan sampel dilakukan secara sensus dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Sampel yang diambil adalah 52 orang.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada objek penelitian, angket yaitu dengan penyebaran angket pada sampel yang telah ditentukan dalam penelitian ini, dan yang ketiga adalah dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, sejarah berdiri perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Dengan bantuan *software SPSS 17* dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi-asumsi klasik persamaan regresi berganda yaitu berdistribusi normal, tidak adanya problem multikolinieritas, tidak

terjadinya heteroskedastisitas, dan hubungan yang linier antar variabel.

Uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal jika kurva yang ada pada grafik mengikuti bentuk bel (lonceng). Dan hasil menunjukkan bahwa sebaran data mempunyai kurva yang dapat di anggap berbentuk lonceng. Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan normal.

Untuk melihat adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan menguji koefisien korelasi parsial variabel-variabel bebasnya melalui metric korelasi. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan melihat nilai VIF dengan formula $VIF = \frac{1}{1 - R^2}$ = $\frac{1}{Toleransi}$ dimana VIF = Penempatan kerja (X1) sebesar 2,262 dan Perilaku kerja (X2) sebesar 2,262 sehingga dapat disimpulkan bahwa 2 (dua) variabel bebas tersebut tidak terdapat multikonearitas karena nilai VIF nya lebih kecil dari 10.

Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedasitas dalam suatu model regresi linear berganda adalah dengan melihat grafik *scatterplot* anara nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Jika tidak pola tertentu dan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka terjadi heteroskedasitas.

Hasil Uji t parsial dapat diketahui Disiplin kerja. Diketahui t hitung (3,535) > t tabel (2,010) dan Sig. (0,001) < 0,05. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Pelatihan, diketahui t hitung (2,692) > t tabel (2,010) dan Sig. (0,010) < 0,05. Artinya variabel

lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Diketahui nilai R Square sebesar 0,611. Artinya adalah bahwa sumbangan pengaruh variabel independen (Disiplin dan Pelatihan) terhadap variabel dependen (Kinerja) adalah sebesar 61,1 %, sedangkan sisanya sebesar 38,9 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Kinerja

Disiplin dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru”, dapat diterima. Dimana F hitung (38,418) > F tabel (3,187) artinya adalah bahwa variabel independen (Disiplin dan Pelatihan) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja). Maka H_0 ditolak dan H_i di terima.

Pengaruh Disiplin Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan “ terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Disiplin secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru”, dapat di terima. Di mana disiplin kerja memiliki t Hitung (3,535) > t tabel (2,010) yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

Pengaruh Pelatihan Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis yang menyatakan “

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian penjualan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru”, dapat diterima. Dimana Pelatihan memiliki t hitung $(2,692) > t$ tabel $(2,010)$ dan $Sig. (0.010) < 0,05$ yang bermakna bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Secara bersamaan (Simultan) Disiplin dan Pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
2. Semua variabel independen (Disiplin dan Pelatihan) secara parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
3. Nilai koefisien korelasi menunjukkan adanya hubungan yang kuat dan positif antara Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru.
4. Kinerja Karyawan di PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru sebagian besar dipengaruhi oleh faktor Disiplin

dan Pelatihan. Tidak menutup kemungkinan Kinerja Karyawan Bagian Penjualan PT. Coca Cola Amatil Indonesia Cabang Pekanbaru dapat dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Saran

Berdasarkan pada beberapa kesimpulan, maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Karyawan harus lebih teliti dalam bekerja dan harus memeriksa ulang pekerjaan sehingga dapat meminimalisir kecerobohan-kecerobohan yang sering terjadi pada karyawan administrasi penjualan yaitu ketelitian dalam menginput harga barang, mengoutput barang pesanan, pengiriman barang harus dilaksanakan tepat waktu sesuai kontrak dan karyawan harus membuat rencana kerja yang lengkap dari program penjualan dan promosi sehingga karyawan lebih menguasai rencana kerja tersebut. Perusahaan harus menjaga kepercayaan konsumen dan komitmen terhadap kontrak dan target.
2. Hal yang lebih diperhatikan dalam pelatihan adalah pelatihan harus lebih berkualitas dan materi pelatihan pun harus disesuaikan dengan kebutuhan karyawan yang didalamnya mencakup pengetahuan-pengetahuan yang mampu menjadi modal karyawan untuk bersaing dalam kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dan pelatihan mampu menciptakan ide-ide baru dalam melaksanakan pekerjaan serta meningkatkan kemampuan berkomunikasi karyawan bagian penjualan dengan begitu kinerja

- karyawan bagian penjualan akan meningkat.
3. Selain itu, disarankan kepada peneliti selanjutnya meneliti variabel lain seperti tingkat penghasilan, kualitas kepemimpinan, lingkungan kerja dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Dharma, Agus. Manajemen supervise petunjuk praktis bagi para supervisor. Jakarta:PT. Raja Grafindo persada
- Deni Prima Jaya. 2006. Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero) UPMS IV Semarang.
- Fuanida, Afni. 2012. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia
- Handoko, T. Hani. 2004. Manajemen. Yogyakarta : BPFE
- Hasan, Ali. 2009. Marketing Edisi Baru. Yogyakarta : Media.
- Hasibuan, S.P., Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit: CV. Haji Mas Agung.
- Husein, Umar. 2011. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Isyandi B. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusi dalam Prespektif Global. Pekanbaru : UNRI Press.
- Mangkuprawira, A.A. Anwar Prabu. 2005. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Cetakan Pertama Reflika Adimata.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. Manajemen sumber daya manusia. bandung: PT. Ramaja rosdakarya
- Mathis, Robert L and Jhon H. Jackson. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Salemba Empat.
- Muhidin, Sambas Ali dan Marwan Abdurrahman. 2007. Analisis Korelasi Regresi dan Jalur dalam Penelitian. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mubashar Farooq Dan Dr. Muhammad Aslam Khan. 2011. Impact of Training and on Employee Performance
- Musriha, 2007. Influence Of Work Behavior, Work And Motivation In Discipline Clove Cigarettes Factory In Kudus, Indonesia.
- Nawawi, Hadarai. 2005. Kepemimpinan yang Efektif. Edisi keempat. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nurmansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru:Unilak Press.
- Nuraini, Hj.T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Yayasan Aini Syam.
- Rivai, Veithzal. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk

- Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal, dan Ella J. Sagala. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk perusahaan*. PT Rajawali Press, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi dan Julianita, Winda. 2011. *SPSS vs LISREL : Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Penerbit :Salemba empat, Jakarta.
- Setiawan, Budi. 2007. *Cara meningkatkan disiplin kerja yang efektif*. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta.
- Setiawan, Dodik, Firman. 2007. *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwa Sraya Cabang Malang*.
- Siagian, Sondang P. 2004. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta:Rineke Cipta.
- Simamora, Hendry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi III. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sinungan, Muchdarsyah, 2007. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Edisi Kedua. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. "Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in Pakistan". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 4 (6): 646-661.
- Sumarsono, Sonny, 2003. *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Jember: Graha Ilmu.
- Suryana, 2003. *Kewirausahaan: Pedoman Praktis, Kiat dan Proses Menuju Sukses*. Jakarta: Salemba Empat.
- Swasta, Basu, 2008. *Pengantar Bisnis Modern (Pengantar Ekonomi Modern Edisi Ketiga)*. Yogyakarta: Liberty.
- Tu'u, T., 2004. *Peran Disiplin, Perilaku dan Pretasi Siswa*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Umar, Husein, 2009. *Metode Penelitian Untuk Dan Tesis Bisnis*. PT Rajawali Press, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan penelitian*. Jakarta:Salemba Empat.
- Wulandari, Astry. 2011. *Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom*.

