

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TANJUNG ALAM SEJAHTERA DI TANGERANG SELATAN

Priyatna, Darmadi, Abdul Aziz

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

priyatna220@gmail.com

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline on the performance of employees of PT Tanjung Alam Sejahtera in South Tangerang. The method used is quantitative. The sampling technique used saturated sampling and obtained a sample of 82 respondents. Data analysis using validity test, reliability test, classical assumption test, regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of this study are that training has a significant effect on employee performance with a determination coefficient value of 38,5% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(7,071 > 1.990)$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a coefficient of determination of 49,0% and the hypothesis test is obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,758 > 1.990)$. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance with the regression equation $Y = 9.303 + 0.305X_1 + 0.465X_2$. The coefficient of determination is 55.6% while the remaining 44.4% is influenced by other factors. Hypothesis testing obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(49.407 > 2.720)$.

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh dan diperoleh sampel sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 38,5% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,071 > 1,990)$. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 49,0% dan uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,758 > 1,990)$. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 9,303 + 0,305X_1 + 0,465X_2$. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(49,407 > 2,720)$.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Pendahuluan

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik, dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan lancar.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam kegiatan organisasi dan tentunya karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan dalam meningkatkan serta mengembangkan perusahaan dengan mengadakan berbagai cara yang tersusun dalam program peningkatan kinerja. Peranan sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. PT Tanjung Alam

Sejahtera merupakan salah satu sektor bisnis yang telah kami jalankan diantaranya adalah bidang konstruksi bangunan, infrastruktur dan jaringan, serta menjadi penyedia layanan jasa konsultan, struktur, mekanikal, elektrikal, plumbing, landscape, penataan ruang wilayah, jasa satuan pengamanan, event organiser, dan perdagangan umum. Kami siap bermitra dan mensuplai material, sub-kontraktor, dan sumber daya masyarakat yang memiliki potensi dan kapabilitas tinggi. Guna meningkatkan mutu dan produk. Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU-ah.01.03.0188267 Tahun 2021 Daftar Perseroan Nomor AHU-0054635.AH.01.11 Tahun 2021 Tanggal 24 Maret 2021, berdasarkan azas kekeluargaan dan mengedepankan kemufakatan terbaik. Dalam pelaksanaannya kualitas, kekompakan, keuletan, serta keterbukaan dalam usaha selalu kami jaga sebaik mungkin dengan mitra mitra kami, sehingga perusahaan ini bisa mandiri dan siap mengikuti tantangan jaman.

Sering pula instruktur yang dipercaya untuk melatih karyawan kurang memiliki

kemampuan yang dibutuhkan seperti dalam memberikan pelatihan yang masih kurang relevan dengan bidang pekerjaan karyawan. Di sisi lain juga terkait dengan peserta pelatihan dimana perusahaan kurang tepat dalam memilih karyawan yang dikirim ke diklat pelatihan karena masih adanya peserta yang dari awal belum pernah mengenal bidang pekerjaannya. Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Berikut adalah data pelatihan Karyawan PT Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan yang diberikan kepada karyawan untuk periode tahun 2020- 2022, sebagai berikut:

Tabel 1
Data Pelatihan Karyawan
PT Tanjung Alam Sejahtera Periode Tahun 2020 -2022

No	Jenis Pelatihan	Waktu Pelatihan	Jumlah Karyawan	Banyak Pelatihan
1	Soft Skill	2020	60	4
2	Technical	2021	62	6
3	Manajerial	2022	40	2

Sumber: Data Karyawan PT Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan , 2023

Berdasarkan data pada tabel di atas, terlihat bahwa kegiatan pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kemampuan karyawan dari tahun 2020-2022 jumlah peserta atau karyawan yang diberikan kesempatan mengikuti pelatihan masih kurang. Tahun 2020 hanya sebanyak 60 orang atau 73,2% yang diberikan pelatihan. Pada tahun 2021 sebanyak 62 karyawan atau hanya 75,6%. Tahun 2022 sebanyak 66 karyawan atau 80,5%. Jika dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 76,4% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 23,6%. Kondisi yang ditunjukkan pada tabel di atas, Perusahaan harus segera melakukan pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses

mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan. Dari hasil observasi penelitian menentukan masalah pada pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dimana dirata-rata yang diberikan pelatihan sebesar 76,4% sedangkan yang belum diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan rata-rata sebesar 23,6%. Belum 100% mengikuti pelatihan.

Selain pelatihan yang kurang maksimal, penurunan kinerja juga berdasarkan observasi ditemukan kurang disiplinnya karyawan dalam bekerja. Tanpa disiplin yang baik pada karyawan, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Tindakan tidak disiplin (Indisipliner) akan berdampak pada pertumbuhan organisasi perusahaan. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih

dan mendidik karyawan agar patuh dan tertib pada aturan yang berlaku dalam organisasi. Peraturan perusahaan dibuat agar dapat dipatuhi oleh karyawan baik dari ketaatan karyawan dalam menepati waktu bekerja, ketaatan dalam mematuhi semua aturan yang ada dalam perusahaan, ketaatan terkait perilaku karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, ketaatan karyawan dalam menjunjung tinggi norma hukum dan aturan lainnya. Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 30 kasus pelanggaran atau mencapai 10 %. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 21 kasus atau mencapai 7 %. Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 32 kasus atau 10,6 %. Dengan demikian apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 9,2 %.

Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan

dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan. Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Disamping faktor tersebut juga sering tidak dilakukan tindak lanjut berupa evaluasi atas pelaksanaan pelatihan, karena jika tidak dilakukan evaluasi akan mengakibatkan lolosnya peserta pelatihan yang belum benar benar memahami apa yang sudah diberikan. Seharusnya perusahaan melakukan evaluasi sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan pada pelatihan yang akan datang, sehingga dapat memfokuskan kebutuhan pelatihan secara spesifik dan benar-benar diperlukan di dalam perusahaan.

Tabel 2
Data Absensi Karyawan

PT Tanjung Alam Sejahtera Periode Tahun 2020 -2022

Tahun	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kasus Pelanggaran					Jumlah	Persen (%)
			Terlambat	Sakit	Izin	Alpa	Pulang Awal		
2020	82	300	15	4	6	5	7	37	12%
2021	82	300	8	7	5	8	5	33	11%
2022	82	300	9	8	7	11	12	47	15%
Rata-rata			10,6	6,3	6	8	8	35	12,6%

Sumber: Data Karyawan PT Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan , 2023

Berdasarkan data tabel di atas, aspek dan pokok aturan yang dibuat perusahaan, masih banyak yang dilanggar oleh karyawan. Tahun 2020 jumlah kasus pelanggaran baik itu terlambat datang ke kantor, sakit, izin kerja, alpa (tanpa memberi kabar maupun yang pulang lebih awal sebanyak 37 kasus pelanggaran atau mencapai 12 %. Tahun 2021 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 33 kasus atau mencapai 11 %. Tahun 2022 jumlah kasus pelanggaran sebanyak 37 kasus atau 15

%. Dengan demikian apabila dihitung dirata-rata pertahunnya kasus pelanggaran sebanyak 12,6 %.

Dengan masih adanya perilaku karyawan yang kurang disiplin seperti yang digambarkan di atas, maka pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan

sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya.

Perusahaan penting mengoptimalkan kinerja karyawannya, mengingat sumber daya manusia menjadi pelaku dalam mewujudkan tujuannya. Dengan demikian sudah seharusnya pimpinan mampu mendorong karyawan bekerja secara optimal untuk mencapai target dan standar kerja yang

ditentukan perusahaan. Kinerja dapat dinilai dari capaian penilaian kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menerapkan kemampuan, memiliki kompetensi yang dibutuhkan dan semangat menyelesaikan tugas jelas merupakan implementasi kinerja yang menjadi tolak ukur keberhasilan sumber daya manusia yang diperusahaan tersebut.

Berikut ini tabel tentang target kinerja dan realisasi kinerja di PT Tanjung Alam Sejahtera tahun 2020-2022 sebagai berikut:

Tabel 3
Data Pekerja dan Selisih Pekerjaan
PT Tanjung Alam Sejahtera Periode Tahun 2020 -2022

Tahun	Responden	Target Perusahaan	Realisasi Capaian		Selisih Yang Tidak tercapai	
			Jumlah	%	Jumlah	%
2020	82	100%	966	88,8%	122	11,2 %
2021	82	100%	948	86,7%	146	13,3 %
2022	82	100%	942	85,7%	157	14,3 %
		Rata-rata	952	87,0%	141,6	13 %

Sumber: Data Karyawan PT Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan , 2023

Berdasarkan pada data tabel di atas, menunjukkan bahwa pencapaian produksi produk PT Tanjung Alam Sejahtera yang berhasil diproduksi dan dihasilkan dengan kondisi baik dengan pencapaian menunjukkan angka capaian yang fluktuasi. Tahun 2020 total target sebesar 100% namun hanya mampu dicapai 88,8% atau selisih 11,2%, selanjutnya pada tahun 2021 total target yang ditetapkan sebesar 100% namun hanya mengalami penurunan hanya mampu dicapai 86,7 atau selisih 13,3%. Untuk berikutnya pada tahun 2022 total target yang ditetapkan sebesar 1.099 namun hanya mengalami penurunan hanya mampu di capai 85,7 atau selisih 14,3 %.

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang disisi lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi

atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun ada kalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Manajemen yang mengatur unsur manusia ini sering disebut manajemen kekaryawanan atau manajemen personalia yang diterapkan pada suatu perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut pendapat Sedarmayanti (2020:6) menyampaikan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk

merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau karyawan, dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Lain halnya menurut Ardana (2019) mengemukakan bahwa "manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar semua potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari: Rekrutmen, Seleksi sumber daya manusia, Pengembangan sumber daya manusia, Pemeliharaan sumber daya manusia, dan penggunaan sumber daya manusia.

Pelatihan

Menurut Desler (2019) berpendapat "pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka". Sedangkan John R. Schermerhorn, Jr (2018:323) mendefinisikan "pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan". Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih terampil dan karenanya akan lebih produktif sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika pekerja sedang dilatih. Dari beberapa pengertian yang telah dikemukakan oleh beberapa ahli, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan itu adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional.

Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2019) "disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar mentaati semua peraturan dan

norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan". Menurut Setyaningdyah (2019) disiplin kerja adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Dan menurut Hasibuan (2019) mengemukakan bahwa "kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya". Dari beberapa pendapat di atas disiplin kerja merupakan suatu bentuk upaya karyawan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga perilaku karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Kinerja Karyawan

Dalam melaksanakan pekerjaan, perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja agar dapat diketahui efektifitas dan keberhasilannya. Menurut Mathis dan Jackson (2019) berpendapat "penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan". Menurut Thomas dan Scott dalam Hasibuan (2019) berpendapat "penilaian kinerja adalah penilaian dari kinerja jabatan seseorang karyawan, dimana merupakan salah satu tanggung jawab paling penting yang ada pada seorang manajer".

Menurut Elya (2020) "penilaian kinerja berguna untuk memperbaiki kinerja dimasa yang akan datang, memberikan nilai umpan balik tentang kualitas kerja untuk kemudian mempelajari kemajuan perbaikan yang dikehendaki dalam kinerja". Thomas dan Scott dalam Hasibuan (2019:30) berpendapat "penilaian kinerja karyawan merupakan sarana untuk memperbaiki karyawan yang tidak melakukan tugasnya dengan baik dan membuat karyawan mengetahui posisi dan perannya dalam menciptakan tercapainya tujuan perusahaan". Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

penting perusahaan melakukan penilaian kinerja karena merupakan penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi terkait dengan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Agrasadya dan Indriyani (2020) dengan judul Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada McDonald's SunBurst Serpong Tangerang. Dalam penelitiannya berkesimpulan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien determinasi sebesar 48,26% dan uji hipotesis diperoleh $\text{Sig } 0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Husein (2017) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Danamon Cabang Bintaro. Dalam penelitain memperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja berengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $14,736 + 0,635X$. Kontribusi pengaruh sebesar 78%. Uji hipotesis diperoleh nilai $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $(12,329 > 1,984)$. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2: Pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uraian pelatihan, disiplin kerja dan kinerja akan mudah dimengerti bahwa manusia sebagai tenaga kerja atau karyawan menjadi faktor utama dalam penentuan dan pencapaian tujuan organisasi. Adapun penggunaan karyawan dibutuhkan kesadaran dan kerjasama untuk merealisasikan tujuan organisasi. Dengan demikian apabila disiplin kerja dan pelatihan kerja kurang, maka kinerja karyawan juga akan berkurang atau turun. Begitu juga sebaliknya, apabila karyawan kedisiplannya dan pelatihan kerjanya

baik maka kinerja juga akan turut meningkat pula.

Menurut Sutrisno et al. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pratama Abadi Industri Di Tangerang. Dalam penelitian dapat disimpulkan Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,2% dan uji hipotesis diperoleh $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ ($100,498 > 2,680$). Berdasarkan hasil penelitian terdahulu di atas, disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Sugiyono (2019:66) menjelaskan bahwa paradigma penelitian dapat diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan.

H3: Pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Metode Penelitian

Evaluasi kerja merupakan upaya untuk mengetahui kondisi pencapaian kerja sehingga dapat diketahui apakah ada kemajuan dan kendala sehingga dapat dinilai dan dipelajari untuk perbaikan di masa mendatang disini lain Evaluasi kinerja merupakan aktivitas analisis sistematik, pemberian solusi atas masalah yang ditemukan untuk tujuan peningkatan kinerja. Dalam berbagai hal evaluasi dilakukan melalui monitoring terhadap sistim yang ada.namun ada kalanya evaluasi tidak dapat dilakukan hanya dengan menggunakan informasi yang dihasilkan oleh sistim informasi yang ada pada unit kerja. Data dari luar unit kerja juga sangat penting sebagai bahan analisis yang dapat dipakai dalam mengukur kinerja karyawan.

Uji Validitas

Nilai tersebut dibandingkan dengan nilai $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ atau dapat juga dengan nilai $\text{chronbath } \alpha > \text{ standar kritis } \alpha$, maka dikatakan valid. Untuk menguji validitas setiap instrumen, rumus yang digunakan adalah koefisien korelasi product moment sebagai berikut,

$$r_{xy} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: Sugiyono (2019: 356)

Keterangan:

- rx_y = koefisien korelasi antar X dan Y
- n = jumlah responden
- x = skor item kuesioner
- y = total skor item kuesioner
- ∑x² = jumlah kuadrat seluruh skor X
- ∑y² = jumlah kuadrat seluruh skor Y

Dalam penelitian ini untuk menghitung tingkat validitasnya dilakukan dengan menggunakan software alat bantu program Statistical Package for Social Science (SPSS) for window versi 26, sehingga dapat diketahui nilai dari kuesioner pada setiap variabel bebas.

Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2017) "cara menghitung tingkat reliabilitas suatu data yaitu dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach" sebagai berikut,

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

$$\sigma^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Sumber: Arikunto (2017:227)

Keterangan:

- σ_i² = variansi tiap item
- σ_t² = variansi tiap item
- X₁₁ = Jawaban responden untuk setiap butir soal
- ∑Y_t = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
- n = Jumlah responden

Uji Asumsi Klasik

Menurut Santoso (2017) berpendapat "sebuah model regresi akan digunakan untuk melakukan peramalan sebuah model yang baik adalah model dengan kesalahan peramalan yang seminimal mungkin. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan adalah meliputi: Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Autokorelasi dan Uji Heteroskedastisitas.

Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah penelitian untuk menilai kondisi dari nilai pengaruh, dan signifikan pengaruh tersebut. Menurut Sugiyono (2019) "metode verifikatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 (dua) variabel atau lebih.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen dan dependen. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat "regresi linier sederhana digunakan untuk mengestimasi besarnya koefisien yang dihasilkan dari persamaan yang bersifat linier satu variabel bebas untuk digunakan sebagai alat prediksi besarnya variabel tergantung".

$$Y = a + bx$$

Sumber: Sugiyono (2019:277)

Dimana :

Y = Variabel terikat (dependen atau variabel yang diduga)

X = Variabel bebas (independen)

a = Intersep (konstan) (nilai Y bila X = 0 disebut titik intercept)

b = Koefisien arah regresi linier untuk mengukur besarnya pengaruh Y

Sedangkan untuk mengetahui besarnya nilai konstanta a dan konstanta b dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$a = \frac{(\sum Y \sum X^2) - (\sum X \sum XY)}{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \quad \text{dan} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Sumber: Sugiyono (2019:261)

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat "analisis regresi digunakan untuk melakukan prediksi bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan/diturunkan".

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon$$

Sumber: Sugiyono (2019:277).

Keterangan:

Y = Variabel dependen (dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan)

a = Bilangan konstanta, merupakan nilai terikat yang dalam hal ini adalah pada saat variabel bebasnya adalah konstan atau 0 ($X_1, X_2 = 0$)

b1 = Koefisien regresi berganda X1 terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X2 dianggap konstan

b2 = Koefisien regresi berganda X2 terhadap variabel terikat Y, apabila variabel bebas X1 dianggap konstan

X1 = Variabel independen (X1) dalam penelitian ini adalah pelatihan

X2 = Variabel independen (X2) dalam penelitian ini adalah disiplin kerja
ε = Disturbance's error / variabel pengganggu

Analisis Koefisien Korelasi

Correlation Pearson (sederhana)

Korelasi sederhana merupakan korelasi yang bertujuan untuk memahami hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) (Suharsaputra, 2017).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019: 241)

rx_y : korelasi antara variabel X dan Y

x : (xi - x)

y : (yi - ȳ)

Pengujian signifikansi digunakan untuk mengetahui apakah hasil perhitungan korelasi sederhana signifikan atau tidak (Suharsaputra 2017:133).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019: 243)

Keterangan:

t : Nilai t

r : koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n : jumlah responden

Nilai t hitung tersebut kemudian dibandingkan dengan harga ttabel (taraf kesalahan 5% uji dua pihak dengan dk=n-2). Apabila diperoleh hasil thitung > t tabel maka

Ho ditolak dan Ha diterima atau dapat dinyatakan bahwa hubungan variabel X dengan Y signifikan serta dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian.

Uji Pearson (Berganda)

Uji Pearson Product Moment adalah salah satu dari beberapa jenis uji korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat keratan hubungan.

$$r = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{\sqrt{(n \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

Di mana:

rx_y : koefisien korelasi r pearson

n : jumlah sampel/observasi

x : variabel bebas/variabel pertama

y : variabel terikat/variabel kedua

Pengujian lanjutan untuk menentukan apakah koefisien korelasi yang didapat bisa digunakan untuk generalisasi atau mewakili populasi, maka digunakan uji signifikansi dari uji t. Maka nilai r pearson yang didapat digunakan untuk menghitung nilai t hitung.

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:183)

Analisis Koefisien Determinasi

Menurut Andi Supangat (2015)

berpendapat "koefisien determinasi merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen" Berdasarkan dari pengertian ini maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel terikat yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi.

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Sumber: Sugiyono (2019:350)

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

r : Koefisien Korelasi antara variabel bebas dan terikat (yang dikuadratkan) 100%: Pengalihan yang diprosentasikan

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dimaksudkan untuk menentukan apakah suatu hipotesis sebaiknya diterima atau ditolak. Menurut Sugiyono (2019) berpendapat "hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan". Maka pengujian hipotesis dilakukan melalui:

a. Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Rumus yang digunakan dalam pengujian hipotesis (uji t) ini, menurut Sugiyono (2019) dapat menggunakan dengan mencari nilai t hitung dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r_1 \sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r_1^2)}}$$

Sumber: Sugiyono (2019:184)

Keterangan:

t = Probabilitas

r = Koefisien korelasi parsial

n = Jumlah sampel

b. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F atau simultan dimaksudkan untuk menguji pengaruh semua variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2019) bahwa "uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan (bersama-sama) antara variabel independen terhadap variabel dependen".

$$F_{hitung} = \frac{r^2 / k}{(1-r^2) / (n-k-1)}$$

Sumber: Sugiyono (2019:252)

Keterangan:

r² = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data (sampel responden)

Hasil dan Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,224 + 0,594X_1$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,990). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan

H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh nilai persamaan regresi $Y = 16,224 + 0,594X_2$, nilai koefisien korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel mempunyai tingkat hubungan yang kuat. Nilai determinasi atau kontribusi pengaruhnya sebesar 0,385 atau sebesar 38,5% sedangkan sisanya sebesar 61,5% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,071 > 1,990). Dengan demikian maka H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi persamaan regresi $Y = 9,303 + 0,305X_1 + 0,465X_2$. Nilai koefisien korelasi atau tingkat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat diperoleh sebesar 0,745 artinya memiliki hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi atau kontribusi pengaruhnya secara simultan sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F_{tabel} atau (49,407 > 2,720). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, dan dari hasil analisis serta pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut: Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 16,224 + 0,594X_2$ nilai korelasi sebesar 0,620 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 38,5% dan uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (7,071 >

1,990). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₂ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 14,201 + 0,636X_1$, nilai korelasi sebesar 0,700 artinya kedua variabel memiliki tingkat hubungan yang kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 49,0% dan uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($8,758 > 1,990$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₁ diterima artinya terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan regresi $Y = 9,303 + 0,305X_1 + 0,465X_2$. Nilai korelasi sebesar 0,745 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki tingkat hubungan yang sangat kuat. Nilai koefisien determinasi sebesar 55,6% sedangkan sisanya sebesar 44,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($49,407 > 2,720$). Dengan demikian H₀ ditolak dan H₃ diterima. Artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Algifari (2017). Analisis Regresi untuk Bisnis dan Ekonomi. Yogyakarta: BPFE.
- Anoraga. Panji (2017) Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung, 2015.
- Ardana, I Komang dkk (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Arikunto Suharsimi (2018) Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Carrel, Michael R., Elbert, Norbert F., Hatfield, Robert D., (2018) "Human Resource. Management: Global Strategies for Managing a Diverse Workplace".
- Coulter, Robbins, Stephen (2018) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Edwin B Flippo (2018). Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia. Edisi ke Duabelas, Jakarta: Erlangga.
- Ellya (2018) Mensiasati Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jakarta: Trans Info Media.
- G.R Terr. Leslie W. Rue (2017) Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Andi Offset.
- Hamalik, Oemar Hamalik (2018), Manajemen Pengembangan Manajemen. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Handoko (2018) Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kelima, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot, T.E (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020) Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hery (2019) Auditing dan Asurans. Jakarta: Grasindo.
- Imam Ghozali (2018) Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Istijanto (2018) Riset Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Jackson (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia I. Penerbit LepKhair.
- John R. Schermerhorn, Jr, (2018) Manajemen, edisi kelima, Andi, Yogyakarta.
- Malhotra N.K (2018). Marketing Research An Applied Orientation. International. Edition: Pearson.
- Malthis, R.L dan Jackson. (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia. Salemba Empat. Jakarta.
- Mangkunegara. Prabu Anwar (2019) Evaluasi Kinerja SDM. Cetakan ke tujuh. Bandung: PT Refika Aditama.
- Nawawi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nugraha, Agung (2018) Strategi Jitu Dalam Memilih Metode Statistik Peneltian.

- Rivai Veithzal (2019) Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Penerbit Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter (2019) Manajemen. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Salam, Darma Setyawan (2018) Manajemen Pemerintahan Indonesia, Djambatan, Jakarta.
- Santoso, Singgih (2018) Menguasai Statistik Multivariat. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2019) Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju.