

KINERJA KARYAWAN DIPENGARUHI OLEH PELATIHAN MELALUI DISIPLIN KERJA DI PT. TRIMULIA BANGUN PERSADA BEKASI

Nabilla Ayu Fauziah¹⁾ dan Eddy Sanusi. S²⁾

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: eddy.sanusi23@gmail.com

***Abstract:** This study aims to determine the effect between Training on Employee Performance through Work Discipline at PT. Trimulia Bangun Persada. The research method used is quantitative method with a sampling technique using non-probability sampling technique that is saturated sample. analysis method using path analysis. The research results show that: 1) Training has positive effect but no significant on employee performance at PT. Trimulia Bangun Persada. 2) Training has a positive and significant effect on employee work discipline at PT. Trimulia Bangun Persada. 3) Work discipline has a positive and significant effect on employee performance at PT. Trimulia Bangun Persada. 4) Training affects employee performance through work discipline at PT. Trimulia Bangun Persada.*

***Keywords:** Training, work discipline, employee performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting bagi perkembangan dan kesuksesan sebuah perusahaan. Semua unsur organisasi, akan sulit berfungsi tanpa ditangani oleh sumber daya manusia. Meskipun didalam sebuah perusahaan mempunyai sumber daya yang melimpah seperti halnya bahan mentah, modal maupun kecanggihan teknologinya jika semua hal tersebut tidak didukung dengan adanya sumber daya manusia maka akan sangat sulit mencapai suatu keberhasilan dalam sebuah perusahaan. Sebuah organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan kompetitif dari setiap sumber daya manusia harus mengusahakan kinerja individu semaksimal mungkin, karena pada dasarnya kinerja individual akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai keunggulan tersebut, organisasi melakukan perencanaan strategi yang baik dengan memperhatikan beberapa aspek penting seperti: kinerja karyawan, pelatihan dan disiplin kerja sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah melalui pengembangan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan yang diterapkan kepada karyawan agar terwujudnya kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dengan demikian perusahaan harus memastikan bahwa karyawan mereka memiliki pengetahuan dan keterampilan di tempat kerja untuk mencapai tujuan mereka.

Karyawan yang berpengalaman dan berpengetahuan adalah sumber daya utama yang membantu organisasi mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Sehingga karyawan diberikan pelatihan oleh perusahaan agar sesuai dengan standar dari perusahaan. Tujuan dari pelatihan yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dapat memberikan manfaat

berupa peningkatan kinerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan berfungsi sebagai penyesuaian diri dari lingkungan kerja yang sering berubah seiring kemajuan teknologi. Oleh karena itu, perusahaan harus mengadakan seleksi secara selektif agar sesuai dengan *job description dan job specification*, selain itu para karyawan juga di arahkan untuk melakukan pelatihan secara efektif agar dapat menghadapi tantangan kerja dari perusahaan.

Tidak hanya melalui pelatihan, adapun pendukung lain meningkatnya kinerja karyawan yaitu juga dapat dilakukan dengan disiplin. Disiplin kerja merupakan faktor penting dalam mengatur perilaku dan cara bekerja anggota di dalam organisasi. Apabila para karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah di tetapkan perusahaan, maka karyawan tersebut akan mendapatkan sanksi. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Untuk lebih mengefektifkan aturan disiplin perusahaan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin karyawan. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan karyawan. Karena tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.

PT. Trimulia Bangun Persada merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang jasa konstruksi yang berdiri sejak tahun 2016. Menempatkan kepercayaan pelanggan diatas segalanya menjadi integritas tersendiri bagi PT. Trimulia Bangun Persada. Serta dengan adanya nilai dasar untuk memenuhi kebutuhan pelanggan dan untuk mempertahankan citra serta eksistensi PT. Trimulia Bangun Persada sebagai sebuah lembaga yang tentu bukanlah pekerjaan yang mudah, ada langkah-langkah yang perlu dilakukan pimpinan perusahaan diantaranya adalah melakukan pelatihan yang efektif terhadap semua karyawan PT. Trimulia Bangun Persada serta pemberdayaan karyawan agar tetap loyal dan disiplin dalam bekerja.

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan melalui disiplin kerja di PT. Trimulia Bangun Persada.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, organisasi dapat melakukan usaha-usaha dari sumber daya yang berkualitas. Usaha ini dapat berupa pengembangan, perbaikan sistem kerja, sebagai kelanjutan penilaian terhadap kinerja karyawan. Kinerja apabila dikaitkan dengan kata *performance*, bisa diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan (Afandi, 2016). Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka di perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Didukung pula dengan pendapat Kusriyanto dalam Mangkunegara, (2017), adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazim perjam). Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik

bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017), kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang. Namun, kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses itu berlangsung. Meningkatnya kinerja atau tidak tergantung pada kesesuaian tugas yang diberikan dan jumlah waktu yang dialokasikan. Adapun prestasi kerja merupakan hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dicapai karyawan dengan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Namun tanpa adanya penilaian kinerja, pihak perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai karyawan mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu kinerja merupakan perwujudan dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan sering dijadikan dasar penilaian karyawan atau perusahaan (Supriyanto dan Maharani, 2013). Adapun kinerja berarti keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan amanat dan tanggung jawabnya masing-masing, atau bagaimana seseorang diharapkan untuk melakukan, bertindak dan berperilaku dalam tugas yang diberikan kepadanya dan jumlah yang digunakan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas dan waktu tertentu (Sutrisno, 2016). Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja dapat diartikan sebuah hasil kerja yang dilaksanakan oleh karyawan secara kualitas dan kuantitas dilakukan sesuai tanggung jawab yang telah diberikan.

Menurut Afandi (2016) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: 1) Kemampuan, kepribadian dan minat karyawan. 2) Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang karyawan merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya. 3) Tingkat motivasi karyawan yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku. 4) Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan. 5) Pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan. 6) Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh perusahaan. 7) Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dandilakukan secara berulang-ulang. 8) Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan pengendalian karyawan. 9) Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

Indikator pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Afandi (2016) bahwa diperlukan kriteria pembandingan yang jelas dan terukur dan hampir semua pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut: 1) Kuantitas hasil kerja, yaitu berkaitan dengan jumlah yang harus dikerjakan atau dicapai. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan. 2) Kualitas hasil kerja, yaitu berkaitan dengan mutu yang dihasilkan, baik kebersihan dan ketelitian pekerjaan maupun tingkat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya. 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas, yaitu berkaitan dengan ketepatan waktu sesuai apa tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Dari ketepatan waktu karyawan dapat mengukur kinerja karyawan

dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

Pelatihan

Pelatihan pada dasarnya adalah usaha membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta sikap sedemikian rupa sehingga seseorang memiliki kemampuan untuk melaksanakan tugas atau kegiatan organisasi sehari-hari. Perusahaan mengadakan pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan karyawannya sehingga mampu menghasilkan output yang baik. Hal ini sesuai dengan fungsi dan tujuan pelatihan kerja yang selalu berhubungan dengan perbaikan kinerja sumber daya manusia suatu perusahaan secara keseluruhan. Sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2017), pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Tujuan dari pelatihan yaitu untuk memperbaiki kinerja karyawan yang dapat memberikan manfaat berupa peningkatan kinerja agar sesuai dengan tujuan perusahaan dan berfungsi sebagai penyesuaian diri dari lingkungan kerja yang sering berubah seiring kemajuan teknologi. Menurut pendapat Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara, (2017), yaitu pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan dan sikap-sikap karyawan atau anggota organisasi. Usaha tersebut dilakukan dengan cara menambah pengetahuan, keterampilan serta merubah etika dan sikap. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Adapun menurut Instruksi Presiden No. 15 tahun 1974 (Sedarmayanti, 2016), pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktik dari pada teori. Biasanya pelatihan yang berfokus pada keahlian (*skill*) dilakukan secara praktik. Pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Karyawan baru maupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi dan lain sebagainya (Simamora dalam Setyowati, *et al.* 2021). Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin. Pelatihan bisa berupa serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Sesuai dengan yang dikemukakan Wibowo, (2017), pelatihan diperlukan karena adanya kesenjangan antara keterampilan pekerja sekarang dengan keterampilan yang dibutuhkan untuk menempati posisi baru oleh karena itu pelatihan tidak hanya diberikan kepada karyawan yang sudah bekerja tetapi kini pelatihan diberikan kepada setiap karyawan yang masuk dalam perusahaan termasuk karyawan administrasi maupun tenaga manajerial. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan karyawan melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo, 2015). Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka segera akan dapat menggunakannya dalam pekerjaan. Dari beberapa penjelasan dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan keahlian, konsep, peraturan dan sikap seorang karyawan dengan melalui metode dan teknik tertentu untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan.

Ada beberapa faktor yang perlu dipertimbangkan dan berperan dalam pelatihan menurut Mangkunegara (2017) dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor antara lain: 1) Perbedaan individu pegawai. 2) Hubungan dengan jabatan analisis. 3) Motivasi. 4) Partisipasi aktif. 5) Seleksi peserta penataran. 6) Metode pelatihan dan pengembangan.

Menurut Mangkunegara (2017), indikator dari pelatihan kerja antara lain: 1) Tujuan pelatihan; Tujuan Pelatihan konkrit dan dapat diukur; oleh karena itu meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja. 2) Materi pelatihan; Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin, dan etika kerja. 3) Metode pelatihan; Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan *on job training*, *vestibule*, demonstrasi, dan sebagainya. 4) Kualifikasi peserta; Peserta pelatihan adalah karyawan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan. 5) Kualifikasi pelatih; Pelatih yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Disiplin Kerja

Suasana yang kurang kondusif, kurang perhatian atasan, tidak adanya penghargaan prestasi kerja, atau tidak adanya komunikasi yang baik dapat memberikan pengaruh buruk bagi motivasi kerja karyawan. Kedisiplinan menjadi poin terpenting di dunia manajemen sumber daya manusia karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2021), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Tanpa adanya disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Adapun menurut Davis dalam Mangkunegara (2017), disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku dan dalam kedisiplinan pegawai diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai, dalam menciptakan tata tertib yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Adapun menurut Sutrisno dalam Surajiyo, Nasruddin and Paleni, (2020), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang ada di dalam diri karyawan, dan menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan tersebut. Karena sikap atau perbuatan tersebut sudah menyatu dengan diri karyawan, maka bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Afandi, 2016). Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Karena perusahaan akan mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan yang ada di perusahaan. Sesuai dengan pendapat Atmosudirjo dalam Erpidawati dan Yuliastanty, (2019), disiplin kerja merupakan bentuk ketaatan dan pengendalian diri yang rasional dengan sadar dan tidak emosional. Pendapat ini mengilustrasikan bahwa disiplin sebagai suatu bentuk kepatuhan terhadap aturan melalui pengendalian diri yang dilakukan melalui pertimbangan rasional. Sejalan dengan

pendapat diatas, menurut Sinungan dalam Erpidawati, (2019) menyatakan disiplin kerja adalah latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak atau ketertiban dan efisiensi. Seseorang yang memiliki sikap disiplin penuh kehati-hatian dalam mengelola pekerjaan, dan disertai dengan rasa penuh tanggung jawab dalam memenuhi tugas dan kewajibannya. Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah alat untuk mengukur suatu perilaku, perbuatan, dan sikap yang dilakukan oleh seorang karyawan ataupun kelompok untuk meningkatkan kesadaran dalam menaati peraturan dari perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo dalam Rahmat, *et al*, (2020), faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja, yaitu: 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi; Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; Keteladanan pimpinan sangat penting karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dapat mengendalikan diri atas ucapan, perbuatan dan sikap. 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; Perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan Tindakan pelanggaran yang dilakukan karyawannya. 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan; Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai yang telah ditetapkan. 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan; Pimpinan yang berhasil memberi perhatian kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin; Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain: Saling menghormati, melontarkan pujian sesuai tempat dan waktunya, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan, memberitahu bila meninggalkan tempat pada rekan kerja, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2021) indikator pengaruh tingkat kedisiplinan karyawan antara lain: 1) Tujuan dan kemampuan; Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. 2) Teladan pimpinan; Poin yang berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya. 3) Balas jasa; Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. 4) Keadilan; Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan supaya kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula. 5) Pengawasan melekat; Wakat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan

karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya. 6) Sanksi hukuman; Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan Teknik pengambilan sampel *non probability sampling* yaitu sampel jenuh sebanyak 40 responden. Teknik pengujian data meliputi uji instrument (uji validitas dan uji reliabilitas). Metode analisis dengan menggunakan analisa jalur (*path analysis*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil uji validitas

Uji validitas merupakan tingkat keandalan dan keaslian alat ukur yang digunakan. Instrumen dikatakan valid berarti menunjukkan alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya di ukur (Sugiyono, 2018). Apabila r hitung sama atau di atas 0.30 maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen kuesioner valid.

Berdasarkan hasil penelitian uji validitas dari 40 responden tentang kinerja karyawan dengan jumlah 9 butir pertanyaan, pelatihan dengan jumlah 15 butir pertanyaan dan disiplin kerja dengan jumlah 18 butir pertanyaan, hasilnya r hitung lebih besar dari r tabel = 0,30, artinya semua butir pertanyaan valid.

Hasil uji reliabilitas

Uji reliabilitas instrumen didasarkan pada reliabilitas internal konsistensi dan diuji dengan koefisien *Cronbach Alpha*. Menurut Sugiyono (2018), suatu instrumen dikatakan reliabel, jika memiliki koefisien reliabilitas minimal 0,60, dapat diketahui bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilai alpha lebih besar atau sama dengan 0.60 ($\alpha \geq 0.60$).

Tabel 1: Hasil Uji Reliabilitas Variabel

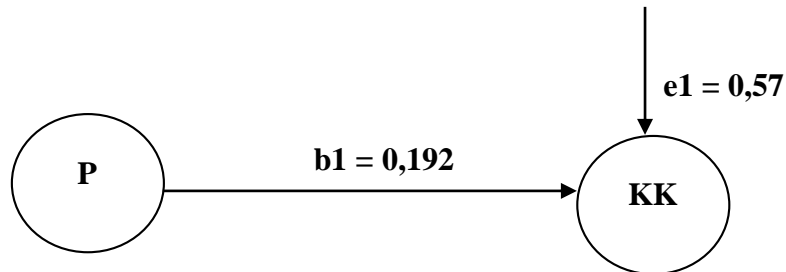
Variabel	Alpha Cronbach	Batas nilai koefisien	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,975	0,600	Reliabel
Pelatihan	0,975	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0,975	0,600	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh Peneliti (2023)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen tersebut, terlihat bahwa nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh masing-masing variabel lebih besar 0,6 yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan sudah menunjukkan keandalannya sehingga sudah memenuhi syarat untuk digunakan dalam penelitian.

Hasil Analisis Jalur

Hipotesis 1: Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimulia Bangun Persada Bekasi



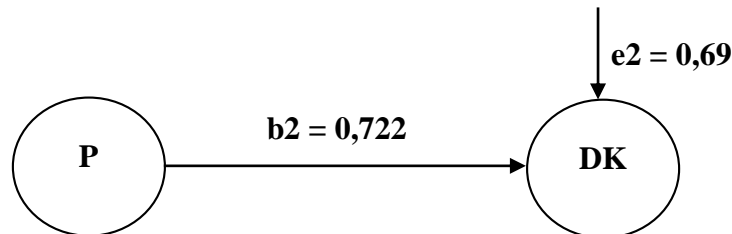
Gambar 1 Model Hipotesis Tahap 1

Persamaan struktural dari model 1

$$KK = 0,192 P + 0,57$$

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. Koefisien pelatihan sebesar 0,192, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada akan meningkat sebesar 0,192 kali. Dengan nilai *standar error* sebesar 0,57.

Hipotesis 2: Pengaruh Langsung Pelatihan terhadap Disiplin Kerja PT. Trimulia Bangun Persada Bekasi



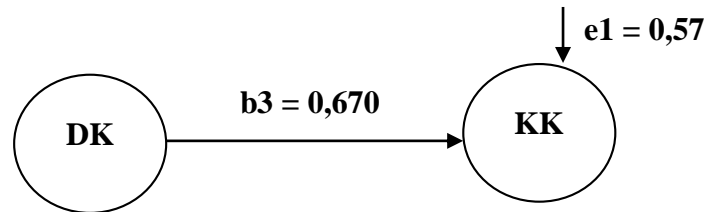
Gambar 2 Model Hipotesis Tahap 2

Persamaan struktural dari model 2 adalah sebagai berikut:

$$DK = 0,722 P + 0,69$$

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja PT. Trimulia Bangun Persada. Koefisien pelatihan sebesar 0,722, artinya jika ada peningkatan pelatihan satu kali, maka disiplin kerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada akan meningkat sebesar 0,722 kali. Dengan nilai *standar error* sebesar 0,69.

Hipotesis 3: Pengaruh Langsung Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimulia Bangun Persada Bekasi



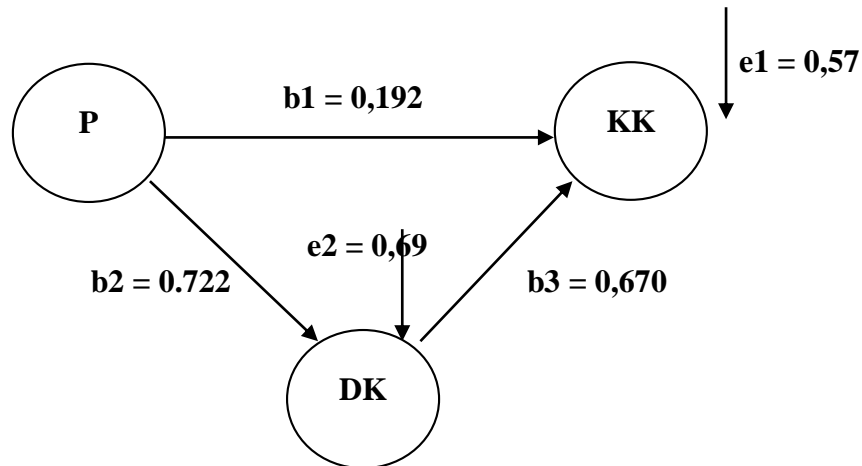
Gambar 3 Model Hipotesis Tahap 3

Persamaan struktural dari model 3 adalah sebagai berikut:

$$KK = 0,670 DK + 0,57$$

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. Koefisien disiplin kerja sebesar 0,670, artinya jika ada peningkatan disiplin kerja satu kali, maka kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada akan meningkat sebesar 0,670 kali. Dengan nilai standar error sebesar 0,57.

Hipotesis 4: Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trimulia Bangun Persada Bekasi melalui Mediasi Disiplin Kerja



Gambar 4 Model Hipotesis Tahap 4

Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja PT. Trimulia Bangun Persada. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan menggunakan uji sobel. Uji sobel dilakukan dengan cara menguji perbandingan pengaruh langsung dan tidak langsung dari pelatihan ke kinerja karyawan melalui disiplin kerja yang mana disiplin kerja merupakan variabel intervening.

Model yang akan diuji dengan menggunakan uji sobel adalah sebagai berikut:

Keterangan:

- b1 = 0,192 (Pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan)
- b2 = 0,722 (Pengaruh langsung pelatihan terhadap disiplin kerja)
- b3 = 0,670 (Pengaruh langsung disiplin kerja terhadap kinerja karyawan)
- b2 x b3 = 0,722 x 0,670 = 0,484 (Pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja)

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada, tetapi tidak signifikan. Hal ini dikarenakan pelatihan mampu membantu meningkatkan kualitas kerja, keterampilan, materi pelatihan dapat meningkatkan pengetahuan, mudah dimengerti, metode yang dilakukan menggunakan media sehingga mudah dipahami, sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, pelatihan sudah sesuai dengan jadwal, peserta didapat dari rekomendasi atasan, pelatih menguasai secara teori maupun pelaksanaan di lapangan, dan dapat membangkitkan motivasi karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, *et al.* (2022), Mahendra, *et al.* (2022), Wilson, *et al.* (2020), dan Sofia (2020), yang menyatakan bahwa pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan tetapi tidak signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. Hal ini dikarenakan karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi, selalu semangat setiap memulai pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, pimpinan memberikan contoh yang baik, dapat dijadikan panutan, tegas dalam mengambil keputusan, gaji yang diterima karyawan sudah sesuai dengan hasil kerja, karyawan selalu menerima bonus dari perusahaan, karyawan memiliki kesempatan untuk dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi, perusahaan adil kepada seluruh karyawan, dan terdapat standar kerja yang jelas. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Afianto, *et al.* (2017), Mahale, *et al.* (2017), Willson (2020), Sukarni (2018), dan Arifianda, *et al.* (2019), yang menyatakan bahwa peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. Hal ini dikarenakan pelatihan dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat, apabila pelatihan itu baik maka akan mendorong peningkatan kedisiplinan karyawan dalam bekerja, dengan adanya pelatihan menjadikan karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja karena memiliki bekal pengetahuan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fathurahman, *et al.* (2020) dan Bharata (2016), yang menyatakan bahwa pelatihan dapat meningkatkan disiplin kerja.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan melalui Disiplin Kerja

Karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan PT. Trimulia Bangun Persada agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih kecil dari pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Dari hasil tersebut terbukti

bahwa pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan melalui disiplin kerja, dimana disiplin kerja berperan sebagai mediasi penuh (*full mediation*).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Pelatihan dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada, tetapi tidak signifikan. 2) Pelatihan dapat mendorong peningkatan disiplin kerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. 3) Disiplin kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada. 4) Pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan PT. Trimulia Bangun Persada melalui disiplin kerja..

Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut dapat dikemukakan beberapa saran, adapun saran yang diberikan sebagai berikut: 1) Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa rata-rata item terendah pada variabel pelatihan yaitu mengenai kualifikasi peserta. Hasil menunjukkan bahwa masih ada karyawan yang merasa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya atas rekomendasi atasan dan belum sesuai jabatan. Sehingga sebelum melakukan kegiatan pelatihan PT. Trimulia Bangun Persada diharapkan melakukan analisis kebutuhan pelatihan (*Training Needs Analysis*) saat merancang program pelatihan, agar pelatihan yang diselenggarakan tepat pada tujuan dan sasaran dari pelaksanaan pelatihannya. 2) Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelatihan kerja dan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan lain sebagainya. Serta pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda untuk skala yang lebih besar baik dari sisi sampel maupun dari jenis perusahaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator*. Sleman: Deepublish Publisher.
- Afianto, I. D. & Utami, H. N. (2017) Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol.* Available at: administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id.
- Arifianda, A., Nawangsih & Irwanto, J. (2019) 'Effect of Discipline, Work Stress, and Compensation Against Employee Performance at Sumbersari Puskesmas Subdistrict Lumajang Rowokangkung', 2(2). Available at: <http://proceedings.stiewidyagamalumajang.ac.id/index.php/progress>.
- Bharata, A. (2016) *The Influence of Compensation and Training Toward Work Discipline and Its Impact on the Employees' Performance in The Research Center of Science and Technology (Puspipstek)*.
- Davis, Kaith. (1962). *Human Relation at Work*, Mc. Graw Hill Book, co. Inc. Kogakhusa Co. Ltd. Tokyo.
- Eripidawati dan Yulianty, S. (2019) *Kepemimpinan Organisasi dan Bisnis*. Purwokerto: CV. Pena Persada.
- Fathurahman, F. M. & Ahman, E. (2020) 'Pengaruh Pelatihan SDM dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja sebagai variabel intervening pada Attarakha Photography Bandung', 2(1). doi: 10.31933/JEMSI.

- Hasibuan, Malayu. S. P. (2021) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mahale, D. Y. A., Dotulong, L. O. & Tawas, H. N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Penempatan, serta Diklat Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung (BPDASHL) Tondan Di Manado', *Jurnal* 5, pp. 706–713.
- Mahendra, I. G. T. *et al.* (2022) 'Effect of Work Motivation and Training on Employee Performance with Competence as Intervening Variable at PT. Indonesia Airasia Hub International Airport I Gusti Ngurah Rai Bali', *www.journals.segce.com*, 5. doi: 10.1234/ijsegce.v5i2.208.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Prayogi, M. A. & Putri, C. A. (2022) *Effect of Training and Work Ethic on Employee Performance, Proceeding International Seminar on Islamic Studies*.
- Sedarmayanti (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setyowati, D. E., Sari, S. K. A. & Antariksa, Y. (2021) *Buku Ajar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: CV. Jakad Media Publishing.
- Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Singodimedjo, M. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Sinungan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofia, S. (2020) 'The Influence of Training and Career Development to Employee Performance Among Academic Civities at Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Muara', *International Journal for Educational and Vocational Studies*, 2(8). doi: 10.29103/ijevs.v2i8.2758.
- Sugiyono. (2018) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarni (2018) 'Effect of Motivation and Discipline on Employee Performance at PT. XYZ', *Enrichment: Journal of Management*, 9. Available at: www.enrichment.iocspublisher.org.
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuisisioner, dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Surajiyo, Nasruddin & Paleni, H. (2020) *Penelitian Sumber Daya Manusia: Pengertian, Teori, dan Aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wexley, T., Yuki, A. (2005). "*Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*". Jakarta: Bina Rupa Aksara.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Edisi, Ed. 5 Cetakan 11. Jakarta: Rajawali Press.
- Widodo. (2015) *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Makassar: Pustaka Pelajar.
- Willson, C. (2020) 'Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT Kinco Prima', *Jurnal EMBA*, 8(3), pp. 75–83.