

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. EMSONIC INDONESIA

Inke Juliani ¹⁾

¹⁾ Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Nuridin ²⁾

²⁾ Dosen Program Studi Manajemen FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email : h.nuridin58@gmail.com

***Abstract:** The purpose of this study was to determine the effect of training and work discipline to performance of employees at PT. Emsonic Indonesia. The research data used a questionnaire which distributed to respondents and sample was used in this research, using a random sampling technique with a total sample of 65 people. The data analysis method was used in this research with simple and multiple regression analysis. The results showed that training and work discipline had a positive and significant effect to performance of employees at PT. Emsonic Indonesia, The training variable has a more dominant influence than the work discipline variable in influencing the performance of the employees at PT. Emsonic Indonesia.*

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

PENDAHULUAN

Ditinjau dari sudut manajemen, baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia kunci utama diantara sumber-sumber daya lainnya, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan akan berperan secara efektif bila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai kinerja yang tinggi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas. Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis akan memberikan perhatian khusus terhadap kualitas sumber daya manusia. Adanya perhatian khusus dari perusahaan, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk berusaha

mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung kelancaran perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan. Pentingnya pengembangan Sumber Daya Manusia karyawan ditujukan untuk meningkatkan kualitas kerja dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan. Pengembangan karir karyawan juga ditujukan untuk melatih karyawan dalam mengaplikasikan program-program kerja perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Untuk menciptakan kinerja yang baik karyawan berusaha untuk mencapai sasaran agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan perusahaan. Penurunan kinerja perusahaan akan selalu berkaitan dengan kinerja dari masing - masing karyawan itu sendiri, Menurut Hasibuan (2013) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”. Masalah yang menjadi penyebab menurunnya kinerja karyawan antara lain adalah dari segi kualitas, kuantitas, kemandirian, tanggung jawab dan ketepatan waktu.

Kemudian untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu adanya program pelatihan kerja bagi seluruh karyawan, terutama untuk karyawan yang baru masuk kerja mengingat karyawan baru belum memiliki pengalaman kerja Dalam melaksanakan evaluasi program pelatihan seseorang karyawan dapat di ukur dengan tingkat kemampuan yang di miliknya yang merupakan salah satu proses pembelajaran dari keterampilan dasar yang dibutuhkan karyawan baru dalam melaksanakan pekerjaannya dimana tempat dia bekerja dan bidang pekerjaan yang dimiliki dengan proses pembelajaran yang ditunjukan kepada karyawan dalam mengambil penilaian atau keterampilan kualitas dengan kriteria atau standar tertentu karena seiring perkembangan jaman dan kemajuan teknologi manusia dituntut untuk menciptakan sumber daya yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal dan berkualitas.

Saat ini pertumbuhan perusahaan di Indonesia sangatlah pesat hal ini manajemen harus bisa berfikir untuk bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar bisa mengikuti pelatihan tersebut oleh sebab itulah diadakan yang namanya pelatihan. Pelatihan sangat

penting untuk dilaksanakan bagi kepentingan bersama, sebab dari sinilah para karyawan akan dapat lebih memahami dan mengerti tentang tugas dan tanggung jawab yang diemban, baik secara individu maupun kelompok semakin tinggi motivasi seorang karyawan lebih giat bekerja karena dalam penyelesaiannya pekerjaan terasa lebih mudah, semakin cepat dalam mempelajari keterampilan atau pengetahuan baru latihan sebagai alat yang dihubungkan dengan tujuan yang ingin dicapai oleh para karyawan, laporan kemajuan diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh seorang karyawan telah memahami pengetahuan yang baru suatu keterampilan yang sedang dipelajari diperkuat seorang karyawan akan berdampak positif bagi pekerjaannya karena itulah pentingnya pelatihan. Menurut Dessler (2007) dalam Agusta dan Susanto (2013), pelatihan adalah “proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang meeka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”.

Selain pelatihan, maka hal penting lain yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Menurut Rivai (2013) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan para karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku”. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka seluruh kegiatan yang ada di perusahaan dapat dimaksimalkan,. Jika seorang karyawan tidak memiliki yang namanya disiplin kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan seperti buruknya kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu agar dapat meningkatkan kinerja

karyawan diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang memadai melalui pelatihan yang rutin dilaksanakan oleh perusahaan dan penanaman disiplin kerja yang baik pula untuk menunjang kinerja karyawan yang optimal

Disiplin kerja juga ditunjukkan dari kesediaan karyawan untuk mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan. disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan produktivitas yang tinggi karyawan dalam meningkatkan pelayanan PT. Emsonik Indonesia dapat menghadapi persaingan dari perusahaan lainya dengan karyawan yang handal. setiap tahun atau beberapa bulan terdapat program baru dengan mengadakan pelatihan bagi karyawan kinerja meningkat produktifitas juga meningkat, tergantung permintaan *costumer* dengan menghasilkan produk yang unggul.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia Bekasi.

LANDASAN TEORI

Pelatihan

Pelatihan adalah “proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir sehingga tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu”. (Sikula dalam Mangkunegara, 2013) jadi pelatihan merupakan proses belajar yang mencakup penguasaan konsep, keahlian, hukum-hukum atau sikap untuk meningkatkan kinerja. “Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan”. Sedangkan menurut Wibowo (2010), “pelatihan sebagai suatu investasi yang sangat penting dalam sumber daya manusia”.

Menurut Sudarmanto (2009), “pelatihan merupakan usaha yang

direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan”. Kompetensi tersebut meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dipandang penting atau berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja karyawan”.

Tujuan diselenggarakan pelatihan kerja menurut Simamora (2006) adalah :

- 1). “Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan alasan utama pelatihan. Kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat seiring berfaedah untuk meminimalkan masalah.
- 2). Keahlian karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi melalui pelatihan, pelatihan memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif.
- 3). Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan.
- 4). Membantu memecahkan masalah oprasional.
- 5). Mempersiapkan karywan untuk promosi satu cara untuk menarik, menahan, dan memotifasi keryawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.
- 6). Mengorientasikan karyawan melakukan upaya bersama dalam tujuan bekerja secara benar.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi”.

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efensiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang diambil dari program pelatihan dan pengembangan (Simamora, 2006) adalah:

- 1). “Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2). Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3). Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4). Memenuhi kebutuhan perencanaan

sumber daya manusia. 5). Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja. 6). Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka”.

Manfaat tersebut membantu, baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karier dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja maupun banyak manajer berpikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar

Ada beberapa indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2013), Indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut: 1). “Instruktur; a). Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan. b). Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan. 2). Peserta; a). Semangat mengikuti pelatihan, hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya. b). Seleksi, sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan. 3). Materi; a). Sesuai tujuan, materi yang

diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan. b). Sesuai komponen peserta, materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta. c). Penetapan sasaran, materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya. 4). Metode; a). Pensosialisasian tujuan, metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur. b). Memiliki sasaran yang jelas, agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan. 5). Tujuan, hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru”.

Disiplin kerja

Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi. Oleh karena itu kedisiplinan dapat diartikan

sebagai tingkah laku yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Disiplin kerja dapat didefinisikan “sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”. (Sastrohadiwiryo, 2010). Menurut Rivai, 2013, Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”). Pengertian lain dari disiplin, yaitu “prosedur yang mengkoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur”. (Simamora, 2006) Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.

Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Manajemen apa saja dalam pelaksanaannya memerlukan disiplin segenap anggota organisasi. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi perusahaan, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan.

Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan, diantaranya yang disampaikan oleh Moenir (2014). Indikator - indikator yang mempengaruhi disiplin kerja : 1). “Ketepatan waktu dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas. 2). Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, meliputi : Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana, Mengevaluasi hasil pekerjaan. Keberanian menerima resiko kesalahan. 3). Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi : Ketaatan terhadap jam kerja, Ketaatan terhadap pimpinan, Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja”.

Pembinaan disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan (2013) pada dasarnya banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya: 1). “Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti pekerjaan yang dibebankan pada

karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar dapat bersungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk mengerjakannya. 2). Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dan keteladanan pimpinan yang baik, maka disiplin kerja karyawan akan ikut baik. Sebagai seorang pimpinan harus menyadari bahwa dirinya menjadi contoh dan diteladani oleh bawahannya, untuk itu pimpinan harus mempunyai kedisiplinan yang baik agar bawahan juga dapat melaksanakan disiplin yang baik. 3). Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka disiplin akan terlaksana. Balas jasa berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. 4). Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan, karena sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama. 5). Wasket (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja. Secara efektif merangsang disiplin dan moral kerja karyawan, karena karyawan dapat perhatian, bimbingan, petunjuk dan pengarahan dari atasannya langsung. Dengan waskat ini pimpinan akan dapat mengetahui secara langsung kedisiplinan karyawan sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan. Selain mengawasi disiplin kerja karyawan, waskat juga mencari sistem kerja yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi dan karyawan. 6). Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan bertindak tegas untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi. 7). Sanksi hukum berperan

penting dalam memelihara disiplin kerja karyawan, karena dengan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan organisasi sehingga perilaku yang indiscipliner akan berkurang. Berat atau ringan sanksi yang diterapkan tersebut juga mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Hendaknya sanksi hukum tersebut tidak terlalu berat supaya sanksi tersebut dapat dijadikan pelajaran untuk mendidik karyawan agar mengubah perilakunya. Sanksi hukum yang wajar dan bersipat mendidik akan menjadi motivasi untuk memelihara disiplin. 8). Menciptakan hubungan yang baik dan harmonis sesama karyawan baik hubungan keatas maupun kepada bawahannya yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* akan ikut menciptakan disiplin kerja karyawan yang baik. Dengan menciptakan *human relationship* yang serasi akan terwujudnya lingkungan kerja yang nyaman”.

Kinerja

Kinerja yang disampaikan Herdiyanto (2003) yang mengadopsi arti kinerja dari Gibson, *et, al* (1994). kinerja adalah “hasil dari suatu perilaku seseorang atau kelompok yang terkait dengan cara kerjanya”. Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas dan kuantitasnya. Kinerja adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. (Mangkunegara, 2013). Menurut Sulistiyan dan Rosidah (2003), “kinerja seseorang merupakan kombinasi dan kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar yang ditetapkan instansi atau

perusahaan. Hasibuan (2013) kinerja adalah “suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan, dalam menjalankan tugas–tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja karyawan yang berlaku dalam perusahaan.

Penilaian kinerja berarti “mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, dan penyelia juga memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik”. (Dessler, 2007). Penilaian prestasi karyawan adalah “suatu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai prestasi kerja karyawan, yaitu atasan karyawan langsung, dan atasan tak langsung”. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberika penilaian prestasi terhadap semua karyawannya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2013).

Tujuan penilaian kinerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003) yaitu: 1). “Untuk mengetahui tujuan dan sasaran manajemen dan karyawan. 2). Memotivasi karyawan untuk memperbaiki kinerja. 3). Mendistribusikan reward dari organisasi

yang dapat berupa tambahan gaji atau upah dan promosinya yang adil. 4). Mengadakan penelitian manajemen personalia”.

Indikator Kinerja Karyawan Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut: 1). “Kuantitas kerja, yaitu jumlah tenaga kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu. 2). Kualitas kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya. 3) Pengetahuan kerja, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya. 4). Kreativitas, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. 5). Kerjasama, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi). 6). Disiplin kerja, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan. 7). Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya. 8). Kualitas personal, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini untuk menjelaskan hubungan kausalitas variabel pelatihan dan disiplin kerjai. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer melalui pengisian kuesioner kepada para karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis regresi linear sederhana dan berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Emsonic Indonesia Bekasi yang berjumlah 189 karyawan,

Dasar pengambilan jumlah sampel digunakan rumus slovin menurut Husein, (2011). Berdasarkan perhitungan rumus slovin tersebut diambil menjadi sampel sebanyak 65 karyawan. teknik

pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* yaitu peneliti dalam memilih sampel dengan memberikan kesempatan yang sama kepada semua anggota populasi untuk ditetapkan sebagai anggota sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka untuk dapat menentukan apakah variabel pelatihan dan disiplin kerja dapat dijadikan pengukur terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia Bekasi. Namun sebelumnya data diolah terlebih dahulu dan dilakukan pengujian terhadap variabel yang digunakan yaitu pelatihan dan disiplin kerja untuk mengetahui apakah data tersebut akurat dan dapat dipercaya.

Uji Validitas

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel

Pernyataan	R Hitung			R Kritis	Kesimpulan
	Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan		
Inst. 1	0.519	0.725	0.452	0.300	Valid
Inst. 2	0.578	0.526	0.505	0.300	Valid
Inst. 3	0.536	0.618	0.529	0.300	Valid
Inst. 4	0.426	0.656	0.513	0.300	Valid
Inst. 5	0.503	0.588	0.488	0.300	Valid
Inst. 6	0.703	0.647	0.614	0.300	Valid
Inst. 7	0.559	0.699	0.472	0.300	Valid
Inst. 8	0.511	0.534	0.561	0.300	Valid
Inst. 9	0.633	0.558	-	0.300	Valid
Inst. 10	-	0.401	-	0.300	Valid

Sumber : Data primer, 2019

Berdasarkan Tabel-1, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa dari semua butir pernyataan variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan hasilnya adalah valid.

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah $r = 0,30$. Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total kurang dari 0,30, maka butiran dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total.

Uji Validitas Instrumen Variabel

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan instrument pelatihan dari 65 responden, dengan jumlah 9 pernyataan; instrumen disiplin kerja 10 pernyataan dan instrumen kinerja karyawan 8 pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil yang disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas

0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan.

Tabel 2 : Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pelatihan	0.714	Reliabel
Disiplin Kerja	0.798	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.610	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data, 2019

Berdasarkan Tabel-2, dapat dilihat dan disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien

reliabilitas dapat dianggap baik. Dengan demikian, dikatakan bahwa pernyataan di atas reliabel.

Pengujian Model

Tabel 3: Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Emsonic Indonesia Bekasi

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pelatihan	0.871	0.759	5.888	0.720	0.000	0.05

Pengujian Signifikansi

$t_{hitung} > t_{tabel} = 14,101 > 1.998$

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel-3, dapat diketahui bahwa Nilai *R square* adalah sebesar 0,759 atau 75,9%. Hal ini berarti bahwa pelatihan memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 75,9%, sedangkan sisanya sebesar 24,1% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $Y = 5,888 + 0,720 (X_1)$. Koefisien pelatihan adalah sebesar 0,720. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu kali pelatihan, maka kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi akan meningkat sebesar 0,720 kali.

Pengujian hubungan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic

Indonesia, Bekasi signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan t tabel atau dengan tingkat Signifikansi prob. = 0.000 untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 14,101 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,998, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi.

**Tabel 4: Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Emsonic Indonesia Bekasi**

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Disiplin Kerja	0.813	0.661	10.172	0.561	0.000	0.5

Pengujian Signifikansi

t hitung > t tabel = 11.085 > 1.998

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel-4, dapat diketahui bahwa Nilai R square adalah sebesar 0,661 atau 66,1%. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti, seperti pelatihan. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien regresi secara parsial diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $Y = 10,172 + 0,561 (X_2)$. Nilai konstanta sebesar 10,172, yang Koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,561. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu

kali disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi akan meningkat sebesar 0,561 kali,

Pengujian hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi signifikan atau tidak, dilakukan pengujian t hitung dibandingkan t tabel atau dengan tingkat Signifikansi prob. = 0.000 untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai t hitung = 11,085 lebih besar dibandingkan dengan t tabel 1,998, maka dapat diartikan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi

**Tabel 5: Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
PT. Emsonic Indonesia Bekasi**

Hubungan Variabel	Parameter					
	Mult. R	R Square	Konstanta	Koef. B	Sig.	α
Pelatihan	0.908	0.825	4.030	0.492	0.000	0.05
Disiplin Kerja				0.260		

Pengujian Signifikansi

F hitung > F tabel = 145.848 > 3.145

Keterangan : Variabel Kinerja Karyawan

Sumber: data diolah 2019

Berdasarkan Tabel-5, Pengujian hubungan simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi signifikan atau tidak, dilakukan pengujian F hitung dibandingkan F tabel atau dengan tingkat Signifikansi F = 0.000 untuk $\alpha = 0.05$. Berdasarkan perhitungan tersebut di atas dapat dinyatakan bahwa Nilai F hitung = 145,848 lebih besar dibandingkan dengan F tabel 3,145, maka dapat diartikan terdapat pengaruh positif dan signifikan

pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi.

Nilai R square adalah sebesar 0,825 atau 82,5%. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi adalah sebesar 82,5%, sedangkan sisanya sebesar 17,5% disumbangkan oleh variabel lainnya yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil perhitungan koefisien

regresi secara simultan diperoleh persamaan regresi yaitu sebesar $Y = 4,030 + 0,492 (X_1) + 0,260 (X_2)$.

Koefisien pelatihan adalah sebesar 0,492. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu kali pelatihan, maka kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi akan meningkat sebesar 0,492 kali, dengan asumsi disiplin kerja tetap. Koefisien disiplin kerja adalah sebesar 0,260. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan satu kali disiplin kerja, maka kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia, Bekasi akan meningkat sebesar 0,260 kali, dengan asumsi pelatihan tetap.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan yang diterapkan dalam perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan merupakan awal dari melihat sejauhmana karyawan dalam mempersiapkan diri untuk bekerja, dalam melaksanakan pelatihan perusahaan melihat tingkat kemampuan instruksinya, peserta yang mengikuti pelatihan, materi yang diberikan dan metode yang diterapkan dalam pelatihan. Pelatihan juga mempunyai tujuan agar hasil yang didapat dalam pelatihan dapat meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja sehingga sasaran yang ingin dicapai oleh perusahaan dapat berhasil. Hasil penelitian sejalan dengan Syaleh, Hariman (2017) dan Sefriady, *et, al*, (2018) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja pada dasarnya adalah merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, lambat masuk, serta cepat pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indisipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Aspek-aspek dalam disiplin kerja ini termasuk ketepatan waktu, tanggung jawab dan ketaatan. Disiplin kerja dapat dilihat dari kehadiran karyawan yang tepat waktu datang, tanggung jawab atas pekerjaan tanpa diminta dikerjakan sesuai dengan rencana kerja, dan selalu mengevaluasi hasil kerja yang telah dikerjakan. Semakin tinggi disiplin kerja, maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Asmara (2017), Syaleh, Hariman (2017), Sefriady *et, al*, (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Dukungan terbesar yang diberikan variabel pelatihan melalui indikator instruktur yaitu instruktur mempunyai kualifikasi sebagai pemberi materi yang bagus dalam pelatihan, sehingga pesertanya sangat serius mengikuti pelatihan. Sedangkan dukungan terbesar yang diberikan variabel disiplin kerja melalui indikator ketepatan waktu yaitu karyawan datang lebih awal ketempat kerja hal ini dapat memberikan semangat yang tinggi dalam bekerja. Hasil penelitian ini juga didukung oleh temuan sebelumnya yang diteliti oleh Syaleh, Hariman (2017), Sefriady, *et, al*, (2018) dan Asmara, (2017). Dimana hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti tersebut

sebelumnya juga menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: 1). Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia. 2). Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia. 3). Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Emsonic Indonesia.

Saran

Saran dan masukan yang dapat penulis berikan terhadap objek yang diteliti yaitu PT. Emsonic Indonesia adalah sebagai berikut: 1). Pelatihan yang diberikan perusahaan kepada seluruh karyawan, baik karyawan baru dan karyawan lama sangat bermanfaat bagi karyawan, terlihat dari hasil kerja yang dicapai oleh para karyawan dapat memenuhi standar yang sudah ditetapkan, namun dalam hal ini perusahaan harus tetap menjaga rutinitas pelatihan agar jangan sampai kinerja karyawan jadi menurun apabila pelatihan bagi karyawan dihentikan. 2). Disiplin Kerja karyawan sudah baik, hampir semua aturan yang diterapkan dapat dijalankan oleh para karyawan, dan untuk dapat terus meningkatkan disiplin kerja perlu kiranya perusahaan memperhatikan keinginan dan keluhan yang terjadi pada karyawan, hal ini penting untuk diperhatikan agar mereka tetap menjaga disiplin kerja yang sudah ada. 3). Peneliti Selanjutnya: Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah variabel-variabel lain yang lebih bervariasi dalam membahas yang berhubungan dengan kinerja karyawan di

suatu perusahaan yang bergerak di bidang produksi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, Leonardo dan Sutanto, Eddy Madiono. 2013. "Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya". *Jurnal AGORA*, Vol. 1, No. 3.
- Asmara, Asyifa Syafrani. 2017. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung". *Prosiding Manajemen*, Vol. 3, No. 1.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jakarta. Penerbit Indeks.
- Gibson, James L.; Ivancevich, John M. and Donnelly, James H., Jr. 1994. *Organizations: Behavior, Structure, Processes*, 8th Edition. Chicago: Richard D Irwin.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 2. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Penerbit Remaja Rosda Karya.
- Moenir, H.A.S. 2014. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan & Sunarto. 2011. *Pengantar Statistika untuk Penelitian : Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

- Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Bandung : Penerbit Raja Grafindo Persada.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi 2. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Sefriady, Dea Fanny dan Iskandar, Donant Alananto. 2018. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan". *Jurnal Elektronik REKAMAN (Riset Ekonomi Bidang Manajaemen dan Akuntansi)*, Vol. 2, No. 1.
- Sikula, Andrew E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta : Penerbit STIE YKPN
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta : Penerbit Pustaka Pelajar.
- Sugiyono. 2016. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sulistiyan, Ambar Teguh dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Edisi 2. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Kencana.
- Syaleh, Hariman. 2017. "Pengaruh Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota". *Jurnal Benefita*, Vol. 2, No. 3.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*, Edisi 5. Jakarta : Penerbit PT. Rajawali Pers.