

## PENGARUH *WORK DISCIPLINE* DAN *TRAINING* TERHADAP *EMPLOYEE PERFORMANCE* DI PT. MEDIA PRO GRATIAE

Ferdinand Siswanto dan Sesilya Kempa  
Program Business Management, Program Studi Manajemen,  
Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Kristen Petra  
Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya 60236  
e-mail: ferdinandsiswanto1@gmail.com; sesilya.kempa@petra.ac.id

*Abstrak* - Pentingnya peran sumber daya manusia bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Sebuah organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada baik atau buruknya kualitas sumber daya manusia yang dimiliki, khususnya pada penelitian ini adalah perusahaan PT. Media Pro Gratiae adalah perusahaan *family business* yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu (*veneer*) dan berdiri pada tahun 1995 di Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Terdapat fenomena permasalahan mengenai tingkat kedisiplinan dari karyawan perusahaan dari waktu ke waktu dan juga pelatihan kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan untuk mengetahui dan menganalisa lebih lanjut permasalahan tersebut maka penelitian ini dilakukan bertujuan untuk melihat pengaruh *work discipline*, dan *training* terhadap *employee performance* pada PT. Media Pro Gratiae. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan sampel penelitian sebanyak 45 responden yang merupakan karyawan bagian produksi dan dipilih menggunakan metode teknik *sampling* jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan uji hipotesis dan uji statistik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *work discipline* dan *training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance*.

*Kata Kunci*: *work discipline*, *training*, *employee performance*.

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu komponen dalam suatu organisasi yang memiliki peranan yang sangat penting bagi kemajuan dan perkembangan perusahaan. Oleh karena itu, agar sumber daya manusia dapat menjadi masukan yang akan memberikan hasil yang optimal bagi organisasi atau perusahaan maka diperlukan suatu manajemen dan setiap tugas akan dapat berhasil dengan baik tergantung pada sumber daya manusia itu sendiri sebagai pelaksana kegiatan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia, suatu perusahaan harus memperhatikan kebutuhan yang berbeda dari setiap karyawannya. Karena karyawan pada dasarnya adalah penggerak utama dalam segala aktivitas perusahaan. Perusahaan yang sedang berkembang akan selalu memikirkan pekerjaan yang efektif dan efisien agar mudah dikendalikan dan dinilai agar mudah dalam menentukan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu perusahaan, hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan dan disiplin kerja yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja dan meningkatkan keterampilan dan kemampuan karyawan

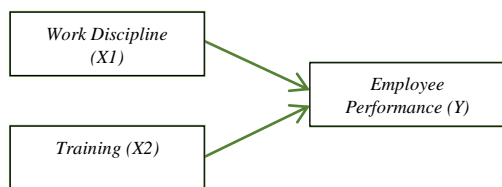
sejalan dengan kemajuan teknologi untuk menjadi kompeten dalam bekerja dan membantu operasional perusahaan (Yuana, 2011). Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya di perusahaan (Rivai, 2004). Untuk menentukan kinerja yang optimal maka diperlukan pemberian pelatihan dan disiplin kerja yang baik dimana kegiatan tersebut diberikan karena pada dasarnya karyawan yang bekerja terdiri dari orang-orang dari berbagai latar belakang pendidikan, status sosial ekonomi dan lain sebagainya yang pada akhirnya akan bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sama.

Tho'in (2016) berpendapat bahwa setiap perusahaan tentunya membutuhkan orang-orang yang berkompeten untuk memajukan perusahaannya. Sebuah organisasi sangat bergantung pada baik atau buruknya perkembangan sumber daya manusia itu sendiri. Pada perusahaan yang mencari keuntungan, tujuan tersebut dapat tercapai dengan baik apabila karyawan mendapatkan pelatihan yang memadai. Dalam suatu perusahaan, apabila ditempatkan karyawan untuk suatu jabatan tertentu atau apabila karyawan lama ditempatkan pada jabatan baru, maka agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas-tugasnya, perlu diberikan pelatihan atau pendidikan tambahan terlebih dahulu. Pelatihan dilakukan untuk membantu pegawai atau karyawan memperoleh efektivitas dalam pekerjaan dengan memanfaatkan prosedur yang sistematis dan terorganisir, dimana para karyawan dapat mempelajari kemampuan dan pengetahuan teknis untuk tujuan tertentu (Sedarmayanti, 2015).

Selain dilakukannya pelatihan kerja, sebuah organisasi atau perusahaan juga harus menerapkan suatu disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan oleh perusahaan memiliki maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin kerja adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya di dalam lingkungan perusahaan (Aruan, 2013).

PT. Media Pro Gratiae adalah objek dari penelitian ini. PT. Media Pro Gratiae merupakan sebuah perusahaan *family business* yang bergerak di bidang industri pengolahan kayu (*veneer*). PT. Media Pro Gratiae ini berdiri pada tahun 1995 di Kabupaten Lumajang, Jawa Timur. Perusahaan memproduksi atau mengolah bahan mentah berupa bongkahan kayu menjadi *veneer* menggunakan mesin khusus yang di gunakan untuk pembuatan *veneer*. Selain menggunakan mesin khusus, perusahaan juga memerlukan sumber daya manusia atau karyawan pabrik dalam proses produksi. Maka pada perusahaan ini kinerja karyawan sangat berperan penting dalam keberlangsungan berjalannya perusahaan, namun terdapat fenomena atau permasalahan yang terjadi terhadap kinerja karyawan di PT. Media Pro Gratiae, seperti permasalahan mengenai tingkat kedisiplinan dari para karyawan, yang mana para karyawan seringkali dengan mudahnya meminta izin untuk tidak masuk atau absen kerja maupun untuk pulang kerja lebih awal dengan segala macam alasan. Hal tersebut tentunya mempengaruhi *employee performance* PT. Media Pro Gratiae dikarenakan perusahaan tersebut merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi yang tentunya membutuhkan karyawan / pegawai dapat hadir dan juga datang atau pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan, jika karyawan kurang atau absen maka hal tersebut dapat menghambat proses produksi, sehingga karyawan lain yang hadir harus lebih ber upaya dalam mencapai target produksi, hal tersebut juga sangat berpengaruh pada saat target order perusahaan sedang meningkat, maka *work discipline* karyawan sangat penting dan di butuhkan konsistensinya oleh perusahaan. Pada karyawan bagian produksi, tingkat kedisiplinan kerja tercermin dari kepatuhan karyawan terhadap standar kerja dimana para karyawan memiliki rasa tanggung jawab akan segala tugas yang diberikan oleh perusahaan. Selain itu peraturan mengenai kewajiban karyawan untuk hadir tepat waktu juga kerap dilanggar dengan alasan macet, kondisi hujan, dan lain sebagainya.

Selain itu perusahaan juga mengalami permasalahan terhadap pelatihan kerja, seperti materi pelatihan yang susah dipahami oleh para karyawan dan waktu pelatihan yang dirasa kurang oleh para karyawan. Pada karyawan bagian produksi, pelatihan kerja sangat berguna terlebih mengenai materi pelatihan yang harus mereka pahami agar para karyawan dapat bekerja dengan baik. Materi pelatihan yang tidak tersampaikan dengan baik oleh karyawan berdampak terhadap kinerja karyawan yang kurang cepat dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan pada saat karyawan melakukan proses produksi.



**Gambar 1 Kerangka Penelitian**

Sumber : Rivai (2005), Mangkunegara (2006), Robbins (2006)

## METODE PENELITIAN

### Desain penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dimana data yang telah diperoleh dari hasil kuisioner akan dianalisis secara statistik menggunakan metode analisis regresi linier berganda. Metode kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data dan bersifat statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *work discipline* dan *training* terhadap *employee performance*. Menurut Umar (2002), penelitian kausal atau sebab akibat adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis bagaimana antar satu variabel dengan variabel lainnya. Metode survei yang akan digunakan adalah menggunakan kuisioner yang disebar kepada responden.

### Sasaran dan Target Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudia ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Dalam penelitian ini, elemen populasi yang digunakan adalah karyawan bagian produksi di PT. Media Pro Gratiae. Menurut (Sugiyono, 2015) mengatakan sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan *sampling* yang digunakan adalah teknik *sampling* jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014, p.68) teknik *sampling* jenuh digunakan jika seluruh anggota populasi adalah sampelnya, dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan bagian produksi di PT. Media Pro Gratiae yang berjumlah 45 orang.

### Sumber Data

Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan dari hasil kuisioner yang diisi oleh responden. Data sekunder didapatkan dari teori menurut para ahli, penelitian terdahulu, dan referensi lain yang berkaitan dengan variabel penelitian. Menurut (Sugiyono, 2015) pengumpulan data merupakan inti dari setiap kegiatan penelitian. Penelitian ini menggunakan kuisioner sebagai teknik dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015) kuisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

### Teknik Pengumpulan Data

Pengambilan data pada penelitian ini memakai kuisioner yang disebarakan langsung kepada responden. Menurut (Sugiyono, 2015) pengumpulan data merupakan inti dari setiap kegiatan penelitian. Penelitian ini memilih kuisioner sebagai teknik dalam mengumpulkan data (Sugiyono, 2015) kuisioner merupakan cara dalam mengumpulkan data yang efisien dan dapat dilakukan jika peneliti benar-benar mengerti variabel yang akan diukur.

### Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2018) adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud menarik sebuah kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis deskriptif yang digunakan pada penelitian ini akan dilihat dari nilai rata-rata (mean) dari jawaban yang telah diberikan oleh

responden. Analisis mean ini digunakan untuk melihat frekuensi rata-rata jawaban responden terhadap masing-masing pernyataan pada variabel maupun dimensi penelitian. Perhitungan nilai mean akan menggunakan rumus rentang skor dengan interval kelas.

**Uji Validasi Data**

Menurut Ghazali (2016) uji validitas adalah uji yang menunjukkan sah dan tidaknya sebuah instrument. Instrument yang memiliki validitas tinggi dapat diartikan sebagai suatu instrument sah. Sebaliknya, instrument yang memiliki validitas rendah dapat diartikan sebagai instrument tidak sah. Perhitungan ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Guna mengetahui kevalidannya, perlu dilihat melalui table r yang akan dibandingkan dengan r tabel, jika r tabel < r hitung maka dikatakan valid, apabila nilai signifikansi dibawah 0,05 (tingkat kesalahan yang tidak sensitif) maka hal ini dapat dikatakan valid.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Analisis Data**

Analisis regresi bertujuan untuk menentukan seberapa jauh dan besar pengaruh variabel *work discipline* (X<sub>1</sub>), dan *training* (X<sub>2</sub>) terhadap *employee performance* (Y). Berikut adalah hasil dari uji regresi linier berganda.

**Tabel 1**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Beta	t	Sig.
(Constant)	1,984		
<i>Work Discipline</i> (X <sub>1</sub> )	0,356	2,411	0,020
<i>Training</i> (X <sub>2</sub> )	0,318	2,157	0,037
<i>Dependent Variable: Employee Performance (Y)</i>			

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan hasil perhitungan persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 1,984 + 0,356 X_1 + 0,318 X_2$$

Keterangan:

Y = *Employee Performance*

X<sub>1</sub> = *Work Discipline*

X<sub>2</sub> = *Training*

Model regresi linier berganda yang terbentuk berdasarkan hasil program SPSS adalah sebagai berikut:

- Hasil nilai konstanta pada penelitian ini adalah 1,984, yaitu nilai dari keputusan pembelian yang belum dipengaruhi *work discipline* (X<sub>1</sub>), dan *training* (X<sub>2</sub>). Hasil nilai pada konstanta positif, *work discipline* (X<sub>1</sub>), dan *training* (X<sub>2</sub>) sama dengan 0 maka nilai keputusan pembelian adalah 1,984 maka konstanta tersebut adalah faktor atau nilai yang mempengaruhi *employee performance* selain *work discipline* (X<sub>1</sub>), dan *training* (X<sub>2</sub>).
- Nilai koefisien pada variabel *work discipline* (X<sub>1</sub>) yaitu sebesar 0,356, maka angka ini menjelaskan ketika harga berubah sebanyak satu kali maka akan mempengaruhi *employee performance* (Y) sebesar 0,356.

- Nilai koefisien pada variabel *training* (X<sub>2</sub>) yaitu sebesar 0,318 yang menunjukkan jika variabel *training* (X<sub>2</sub>) berubah sebanyak satu kali, maka akan mempengaruhi *employee performance* (Y) sebesar 0,318.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji F**

Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan model dan memiliki pengaruh signifikan pada penelitian dengan kriteria sig < 0,05 menunjukkan model ini layak untuk dipakai pada penelitian, sig > 0.05 menunjukkan uji model ini tidak layak untuk dipakai pada penelitian.

**Tabel 2**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>		
Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	11.308	0,000

Berdasarkan Tabel 2 dapat dilihat bahwa hasil signifikansi uji F sebesar 0,000. Angka tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa *work discipline* (X<sub>1</sub>), dan *training* (X<sub>2</sub>) layak digunakan dan memiliki pengaruh signifikan terhadap *employee performance* (Y) PT.Media Pro Gratiae.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji makna koefisien parsial. Jika nilai sig. uji t < 0,05 berarti variabel bebas secara individual memiliki pengaruh terhadap variabel terikat.

**Tabel 3**  
**Hasil Uji t**

Model	t	Sig.	Ket
<i>Work Discipline</i> (X <sub>1</sub> )	2,411	0,020	Signifikan
<i>Training</i> (X <sub>2</sub> )	2,157	0,037	
<i>Dependent Variable: Employee Performance (Y)</i>			

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 3 dapat diketahui bahwa :

- Pengaruh *work discipline* (X<sub>1</sub>) terhadap *employee performance* (Y)  
Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan untuk *work discipline* adalah 0,020 < 0,05 yang menandakan bahwa *work discipline* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*, H<sub>1</sub> diterima.
- Pengaruh *training* (X<sub>2</sub>) terhadap *employee performance* (Y)  
Hasil perhitungan uji t diperoleh nilai koefisien regresi yang memiliki nilai positif dan signifikan untuk *training* adalah 0,037 < 0,05 yang menandakan bahwa *training* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee performance*, H<sub>2</sub> diterima.

**Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Uji koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi

(R<sup>2</sup>) digunakan untuk mengukur korelasi antara dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji R dan R<sup>2</sup>**

R	R <sup>2</sup>
0,592	0,350

Dari tabel di atas terlihat bahwa:

1. Nilai R atau nilai koefisien korelasi sebesar 0,592 atau 59,2% mengartikan bahwa hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang cukup kuat karena nilai tidak mendekati 0.
2. Nilai R<sup>2</sup> atau nilai koefisien determinasi menunjukkan angka 0,350 atau 35,0% mengartikan bahwa persentase pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 35,0 % sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

### Pembahasan

#### Pengaruh *Work Discipline* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan penelitian telah diketahui bahwa work discipline mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap employee performance PT. Media Pro Gratiae. Hal ini dibuktikan dengan nilai uji t variabel work discipline menunjukkan nilai sebesar  $0,020 < 0,05$ . Sehingga kesimpulannya adalah H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan yang baik akan mampu mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini dinyatakan positif juga dapat dilihat dari hasil persamaan uji linier berganda tidak menunjukkan nilai yang negatif pada nilai konstanta yaitu sebesar 1,984.

Hasil penelitian ini juga di dukung atau sesuai oleh penelitian Arifudin (2018) yang menyatakan bahwa *work discipline* memiliki pengaruh terhadap *employee performance*, penelitian ini juga menyatakan bahwa disiplin kerja dapat dikatakan sebagai suatu upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pandangan yang sama juga diungkapkan oleh Hasibuan (2018) yang menyatakan bahwa disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan, jika perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang disiplin maka karyawan juga akan disiplin.

Lalu jika merujuk secara praktek di lapangan, maka hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja para karyawan, seperti contohnya karyawan yang memiliki kepatuhan terhadap kewajiban dan tata tertib kerja serta kepatuhan terhadap standar kerja, maka karyawan tersebut tidak akan mengabaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang telah ditetapkan serta mereka akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap segala tugas yang diberikan kepadanya. Hal-hal seperti inilah yang membuat kinerja karyawan dapat meningkat sesuai dengan pengaruh disiplin kerja yang mereka punyai.

#### Pengaruh *Training* terhadap *Employee Performance*

Berdasarkan penelitian dapat diketahui bahwa training mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap employee performance PT. Media Pro Gratiae. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji t variabel training yang menunjukkan nilai sebesar  $0,037 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa

training atau pelatihan karyawan mampu mempengaruhi kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Penelitian ini dinyatakan positif juga dapat dilihat dari hasil persamaan uji linier berganda tidak menunjukkan nilai yang negatif pada nilai konstanta yaitu sebesar 1,984.

Hasil penelitian ini juga di dukung dan sesuai dengan penelitian Bolung *et al* (2018) yang memberikan hasil bahwa *training* berpengaruh terhadap *employee performance*, penelitian ini juga menyatakan bahwa *training* atau pelatihan kerja di perusahaan merupakan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja karyawan, pelatihan dibutuhkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan. Selain itu, pandangan yang sama juga diungkapkan oleh Sinambela (2016) yang memberikan pernyataan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, penelitian ini juga menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam prakteknya, dengan diadakannya pelatihan kerja, tentu secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja para karyawan. Contoh paling konkret ialah mengenai materi pelatihan yang diajarkan. Materi pelatihan yang diajarkan kepada para karyawan bertujuan untuk meningkatkan SDM (sumber daya manusia) sehingga para karyawan tersebut dapat mengerti dan memahami akan tugas dan pekerjaannya yang pada akhirnya mereka memiliki kinerja yang jauh lebih baik daripada kinerja mereka sebelum diberi pelatihan kerja. Perusahaan mengadakan pelatihan kerja atau *training* sebanyak 3 – 4 kali dalam satu tahun, hal tersebut juga di dasarkan dari keberagaman permintaan *customer* yang semakin hari semakin banyak dan beragam. Perusahaan memberikan pelatihan bukan hanya pada bagian proses produksi secara manual namun juga pada penggunaan mesin produksi. Pelatihan lebih di fokuskan pada karyawan baru perusahaan karena karyawan baru tentunya sangat minim pengetahuan tentang aspek-aspek penting maupun *job desc* yang harus di kerjakan oleh karyawan di perusahaan, sehingga karyawan baru memerlukan perhatian dalam pelatihan atau *training* yang lebih maksimal.

### KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh *work discipline* dan *training* terhadap *employee performance* di PT. Media Pro Gratiae, maka dapat disimpulkan beberapa pernyataan sebagai berikut :

1. *Work discipline* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* di PT. Media Pro Gratiae.
2. *Training* berpengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* di PT. Media Pro Gratiae.

#### Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka diajukan beberapa saran. Perusahaan diharapkan dapat lebih memperhatikan *work discipline* dan *training* dengan semaksimal mungkin sebagai bentuk strategi untuk meningkatkan *employee performance* pada PT. Media Pro Gratiae serta sebagai pertimbangan pengambilan keputusan secara keseluruhan agar perusahaan dapat terus berjalan di tengah banyaknya kompetitor bisnis di bidang industri olahan kayu yang semakin hari semakin banyak kompetitor yang bermunculan.

Perusahaan juga diharapkan untuk lebih memfokuskan terhadap tanggung jawab karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan perusahaan kepada karyawan dengan cara lebih memantau kegiatan karyawan pada saat bekerja. Hal ini dilakukan

karena responden menyatakan bahwa karyawan kurang dalam pernyataan selalu bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang diberikan yang dibuktikan dengan nilai *mean* terendah pada nilai deskriptif variabel.

Selanjutnya perusahaan juga diharapkan dapat lebih berfokus pada instruktur atau pelatih yang memberikan *training* terhadap karyawan dengan cara membuat standar kualifikasi pelatih yang telah di tentukan perusahaan. Hal ini dilakukan karena responden menyatakan bahwa karyawan kurang dalam pernyataan instruktur atau pelatih yang menyediakan materi pelatihan kerja memiliki standar atau kualifikasi yang sesuai sehingga pelatihan tersebut mampu meningkatkan keterampilan karyawan yang dibuktikan dengan nilai *mean* terendah pada nilai deskriptif variabel.

Berdasarkan hasil penelitian secara keseluruhan. Saran yang disampaikan adalah peneliti selanjutnya diharapkan dapat mempertimbangkan untuk memperluas lingkup sampel ke industri atau ke bisnis pengolahan kayu yang berbeda, seperti tidak hanya kayu veneer tetapi bisnis kayu lainnya, dan dengan memperdalam penelitian maupun menambahkan variabel- variabel lain yang masih berkaitan untuk diteliti.

#### DAFTAR REFERENSI

- Arifudin, Aldisa. (2018). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Dan Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Kabupaten Merauke*. Journal Of Business And Management
- Aruan, D. A. (2013). Pengaruh pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sucofindo (persero) Surabaya. Jurnal Ilmu Manajemen
- Bolung, Rio Vicky *et al.* (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA
- Ghozali (2016). Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program SPSS Edisi Ketujuh. Semarang: Universitas Diponegoro
- Hasibuan. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Mangkunegara, A. P. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Re .
- Priyatno, D. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: ANDI. pp: 51,64,69,79,142,155,157,161,164,165,166.
- Rivai, V. (2004). Performance Appraisal System yang Tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan (1 ed.). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta : Murai Kencana.
- Robbins, S. P. (2006). Perilaku organisasi. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2014). Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Pengembangan dan Penelitian*. Bandung: ALFABETA. pp: 13,135,136,200,216.
- Sugiyono. (2018). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Syahrul, Alfatory., Sari, Ayu Rembulan. (2016). Analisis Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Padang. Journal of Economic and Economic Education. Vol. 5 No.1
- Tho'in, M. (2016). Kompetensi Sumber Daya Manusia Bank Syariah Berdasarkan Prinsip-Prinsip Syariah Islam (Studi Kasus Pada BNI Syariah Surakarta). Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam, (2003).
- Umar, H. (2002). Metode riset bisnis. Jakarta: PT Gramedia.
- Yuana, Mary. (2011). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Sinar Djaja Can Gedangan – Sidoarjo, Jurnal SDM., 1 (17).