

PENGARUH KUALITAS PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT BUMI MENARA INTERNUSA

Michellyn Felicia

Program Manajemen Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Kristen Petra

Jl. Siwalankerto 121-131, Surabaya

E-mail: michellyn_felicia@yahoo.co.id

Abstrak— Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Bumi Menara Internusa. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan angket penelitian. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan program aplikasi SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat kelayakan model antara kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa. Secara parsial, terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa.

Kata kunci: Kualitas pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, persaingan antar perusahaan semakin ketat. Perusahaan untuk dapat bertahan di tengah persaingan yang semakin ketat dan tetap memperoleh keuntungan, perlu mengelola sumber dayanya dengan baik. Salah satu sumber daya yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan dan target yang akan dicapai perusahaan adalah sumber daya manusia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pelaku bisnis yang menentukan kompetitif tidaknya sebuah perusahaan dalam menghadapi kompetitornya (Nawawi, 2008). Daya saing pekerja yang tinggi sangat diperlukan karena perusahaan harus bertahan dalam persaingan yang semakin ketat. Adanya penjabaran di atas, perusahaan tidak boleh mengabaikan pengembangan kualitas sumber daya manusianya.

Daya saing pekerja di Indonesia masih tergolong rendah, bahkan mengalami penurunan peringkat dibandingkan dengan negara-negara lain. Rendahnya daya saing pekerja di Indonesia disebabkan oleh dampak dari kurangnya penguasaan aspek pengetahuan, kurangnya keterampilan kerja, dan belum memiliki sikap kerja yang baik. Penyebab rendahnya daya saing pekerja, perusahaan perlu melakukan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Safitri (2013), kinerja karyawan adalah proses dimana perusahaan memperoleh informasi tentang seberapa baik karyawan melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang penting dalam perusahaan karena kinerja menjadi dasar dalam suatu perusahaan, tanpa adanya kinerja tujuan perusahaan tidak dapat tercapai. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya pelatihan, dan disiplin kerja (Jeffrey & Ruliyanto, 2017).

Penelitian Mangkunegara dan Waris (2015), pelatihan adalah upaya perencanaan untuk mencapai keterampilan, pengetahuan, dan sikap dari karyawan. Pelatihan sangat memegang peranan penting dengan kinerja karyawan dalam perusahaan, karena karyawan yang terlatih dan memiliki kemampuan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Pelatihan yang dilakukan dalam

perusahaan dikatakan penting, supaya karyawan dapat memiliki pengetahuan, keterampilan, dan suatu perilaku yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan suatu hal yang penting bagi seorang pekerja untuk memiliki kinerja yang baik dalam perusahaan (Mangkunegara & Waris, 2015). Disiplin kerja selalu diterapkan di setiap perusahaan dengan tujuan, agar karyawan dapat mematuhi semua aturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada, tentunya perusahaan tidak dapat mencapai target yang diinginkan.

Kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat pada PT Bumi Menara Internusa, yaitu pelatihan dan disiplin kerja. PT Bumi Menara Internusa adalah perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengolahan pangan *seafood*, yaitu udang, kepiting, dan beberapa spesies ikan. PT BMI telah berdiri sejak tahun 1992 dan kini telah memiliki jumlah karyawan sekitar 2000 orang.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

Landasan Teori

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2005), kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam perusahaan. Di sisi lain, kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja karyawan dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu (Poole, 2013). Budihardjo (2015) menyatakan bahwa kinerja karyawan menunjukkan kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditentukan oleh perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan *jobdesknya*. Adanya definisi-definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan untuk mencapai syarat-syarat yang ada dalam pekerjaan, yang mana suatu target kerja harus dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Menurut Bernardin dan Russel (2003, p.379), untuk mengetahui optimal atau tidaknya kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja ada enam, yaitu:

- a. Kualitas kerja
Sejauh mana proses atau hasil dari melaksanakan suatu kegiatan yang sempurna dengan kata lain melaksanakan kegiatan dengan cara yang ideal.
- b. Kuantitas hasil kerja
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti nilai dolar, jumlah unit atau jumlah kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.

- d. Hubungan interpersonal
Sejauh mana seorang karyawan menunjukkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerjasama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Pelatihan

Menurut Aguinis dan Kraiger (2009, p.70), pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan yang sistematis terhadap dampak peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan perusahaan. Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang diperlukan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya (Dessler, 2010, pp.55-56). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah untuk mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2006, p.273). Adanya pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan dalam suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Beberapa indikator-indikator dalam pelatihan, yaitu sebagai berikut (Mangkunegara, 2011, p.57) :

- a. Kualitas instruktur
Instruktur atau pelatih dalam memimpin pelatihan pada karyawan secara profesional.
- b. Kesungguhan peserta
Peserta yang mengikuti pelatihan harus memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan.
- c. Ketepatan materi
Materi pelatihan yang diberikan pada peserta harus tepat dengan pekerjaan yang dilakukan.
- d. Ketepatan metode
Metode pelatihan yang digunakan harus tepat dengan pekerjaan.
- e. Kejelasan tujuan
Mengharapkan hasil dari pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta.

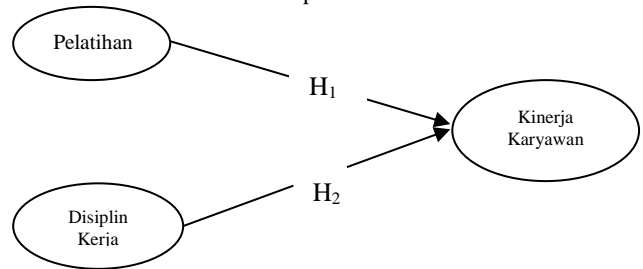
Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap dari kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang berlaku (Mangkunegara & Waris, 2015). Disiplin kerja juga didefinisikan sebagai sikap dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis (Arianto, 2013). Menurut Wulandari dan Alamanda (2012), disiplin adalah pelatihan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh pada peraturan yang berlaku. Adanya pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi peraturan perusahaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Hasibuan (2010), ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, yaitu:

- a. Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan
Dalam melakukan pekerjaan, karyawan harus patuh terhadap peraturan perusahaan yang ditetapkan sesuai dengan panduan kerja supaya kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
- b. Penggunaan waktu yang efektif
Waktu yang diberikan perusahaan untuk bekerja diharapkan dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap individu untuk mencapai target yang diberikan oleh perusahaan.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan
Tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu, jika sesuai dengan jangka waktu yang ditetapkan perusahaan maka karyawan memiliki tingkat disiplin yang tinggi.
- d. Tingkat absensi
Salah satu cara untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan. Semakin tinggi tingkat kehadiran, karyawan tersebut memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Pada penelitian ini, peneliti mengajukan kerangka penelitian yang diambil dari landasan teori serta penelitian terdahulu:



II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah jenis penelitian dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Mengetahui seberapa besar variabel memiliki pengaruh atau tidaknya, maka dijelaskan dengan uji statistik yang menjelaskan dan menggambarkan fakta-fakta dalam tema penelitian.

Populasi dan Sampel

Penelitian kuantitatif menggunakan populasi untuk menjelaskan generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu (Bahri & Zamzam, 2015, p.60). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT Bumi Menara Internusa sebanyak 1900 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebagian dari populasi, yaitu sebanyak 331 orang.

Jenis dan Sumber data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer didapat dari angket yang disebarkan kepada karyawan PT Bumi Menara Internusa. Data sekunder dalam penelitian ini, meliputi wawancara dengan manajer HRD dan profil perusahaan.

Teknik Pengumpulan data

Metode yang digunakan dalam pemberian nilai adalah skala *likert*. Skala *likert* adalah metode untuk mengukur sikap dengan pernyataan setuju atau tidak setuju terhadap subyek, obyek, atau kejadian tertentu (Sekaran, 2011, p.30). Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala *likert* berbentuk verbal dengan lima kategori, yaitu sebagai berikut:

- 1. = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2. = Tidak Setuju (TS)
- 3. = Netral (N)
- 4. = Setuju (S)
- 5. = Sangat Setuju (SS)

$$\begin{aligned}
 \text{Interval Kelas} &= \frac{\text{Nilai Tertinggi} - \text{Nilai Terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} \\
 &= \frac{5 - 1}{3} \\
 &= 1,33
 \end{aligned}$$

Hasil interval kelas adalah 1,33, dapat disimpulkan kriteria rata-rata jawaban responden adalah :

Tabel 1
Kategori Mean berdasarkan Interval Kelas

Interval Kelas	Keterangan
1,00 – 2,33	Rendah
2,34 – 3,67	Sedang
3,68 – 5,00	Tinggi

Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat uji yang digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya data yang diperoleh dalam suatu penelitian. Data yang valid dapat diketahui dengan melihat koefisien korelasi (*r*) antara nilai pernyataan dan nilai total. Menurut Ghozali (2013, p.49), uji validitas dapat dihitung dengan membandingkan nilai *r* hitung dengan *r* tabel. Suatu data angket dapat dikatakan valid, apabila nilai *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan memiliki nilai positif.

Uji Reliabilitas

Teknik yang dapat digunakan untuk mengukur reliabilitas dalam pengukuran ini adalah teknik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel, jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas memiliki tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan mengamati grafik *normal probability plot* yang dihasilkan melalui perhitungan di SPSS. Menurut Gudono (2011, p.141), pengujian dilihat dari titik-titik yang menyebar mengikuti garis diagonal pada *normal PP - plot regression*, yang mana titik-titik tersebut harus mengikuti garis diagonal supaya data tersebut dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Menurut Ghozali (2013, p.91), identifikasi keberadaan multikolinearitas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Data dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas, apabila nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10. Data dapat dikatakan terjadi multikolinearitas, apabila nilai *tolerance* < 0,10 atau nilai VIF > 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui terjadinya kesamaan varian atau tidak dari residu satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi (Ghozali, 2013, p.139). Cara untuk mengetahui tidak terjadinya heteroskedastisitas adalah titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan di bawah angka nol pada sumbu *Y* di *scatterplot* (Priyatno, 2012, pp. 66, 69).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi merupakan suatu analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih dan menunjukkan beberapa variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen pada suatu masalah yang kompleks (Abdurahman, 2011, p.40). Metode analisis regresi linier berganda untuk memprediksi nilai dari variabel dependen, yaitu kinerja karyawan (*Y*) dan variabel independen pelatihan (*X*₁), disiplin kerja (*X*₂) dengan menggunakan bantuan software SPSS. Persamaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y*₁ = kinerja karyawan
- X*₁ = pelatihan
- X*₂ = disiplin kerja
- a* = konstanta
- b*₁ = koefisien regresi pelatihan
- b*₂ = koefisien regresi disiplin kerja
- e* = variabel pengganggu

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Untuk mengetahui keeratn hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis korelasi. Hal ini untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yang dianalisis kuat atau rendah. Menurut Sugiyono (2012b, p.60) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 2

Kategori Koefisien Korelasi Berganda

Koefisien Korelasi Berganda	Keterangan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Menurut Ghozali (2013, p.45), nilai koefisien determinasi yang ditetapkan adalah antara nol dan satu. Nilai koefisien determinasi memiliki nilai kecil artinya kemampuan dalam variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen masih terbatas. Nilai koefisien determinasi yang mendekati nilai satu artinya variabel independen dapat memberikan informasi yang diperlukan dalam memprediksi variabel dependen.

Uji t

Menurut Ghozali (2013, p. 145), uji statistik *t* pada dasarnya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

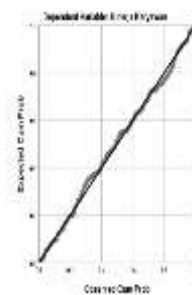
Uji F

Uji statistik *F* dilakukan untuk melihat apakah model yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yaitu variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang dianalisis (Ferdinand, 2006, pp. 235, 239).

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas

Gambar 1 terlihat bahwa titik-titik yang menyebar telah mengikuti garis diagonal pada *normal PP-plot regression*. Disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

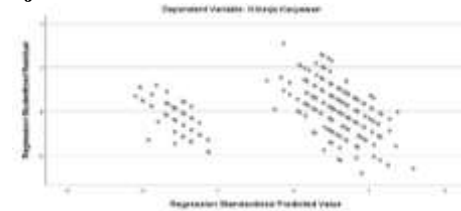
Tabel 3

Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF
Pelatihan (X_1)	0,349	2,865
Disiplin Kerja (X_2)	0,349	2,865

Tabel 3 menunjukkan bahwa besarnya nilai *tolerance* masing-masing variabel adalah lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini dan mempertegas kelayakan hasil analisis regresi linier berganda pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2 dapat diketahui bahwa varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tidak memiliki pola tertentu. Disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Koefisien Regresi (B)	t	Sig
Constant	1,916	4,153	0,000
Pelatihan (X_1)	0,401	14,028	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	0,445	9,218	0,000

Tabel 4 di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,916 + 0,401 X_1 + 0,445 X_2 + e$$

Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R)

Tabel 5

Koefisien Korelasi Berganda

Model	R
1	0,900

Tabel 5 dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai korelasi berganda (R) sebesar 0,900, yang berarti ada hubungan yang sangat kuat antara pelatihan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan (Y).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6

Koefisien Determinasi

Model	R^2
1	0,811

Tabel 6 dapat diketahui bahwa hasil regresi menghasilkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,811, yang berarti bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan, dan disiplin kerja yaitu sebesar 81,1%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 18,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Uji t

Tabel 7

Hasil Uji t

Variabel Bebas	t	Sig.
Pelatihan (X_1)	14,028	0,000
Disiplin Kerja (X_2)	9,218	0,000

Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa variabel pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua variabel dikatakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai signifikansi masing-masing variabel lebih kecil dari 0,05.

Uji F

Tabel 8

Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	702,538	0,000

Tabel 8 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi dari f_{hitung} adalah 0,000, yang mana nilai ini lebih kecil dari 0,05 dan nilai $f_{tabel} \geq f_{hitung}$ (3,02), sehingga H_0 ditolak. Disimpulkan bahwa pelatihan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) memiliki kelayakan model terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Bumi Menara Internusa. Hasil analisis regresi linier berganda dengan melihat nilai koefisien regresi variabel pelatihan menunjukkan bahwa pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah positif, hal ini berarti apabila variabel pelatihan ditingkatkan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Analisis deskriptif juga menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden secara keseluruhan pada variabel pelatihan adalah tinggi. Di sisi lain, kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa secara umum juga dapat dikatakan tinggi. Kedua kategori rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dapat menunjang kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa.

Menurut Simamora (2006, p. 289), pelatihan sangat dibutuhkan dalam mengembangkan keterampilan yang harus dimiliki oleh karyawan, terutama pada kinerja karyawan supaya dapat lebih meningkat dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Melalui pelatihan dapat dilakukan dengan upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaannya. Menurut Simamora (2006, p. 283), ada beberapa tujuan pelatihan antara lain adalah memperbaiki kinerja, meningkatkan keahlian para karyawan, dan memecahkan permasalahan operasional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017) pada karyawan PT Krakatau Argo Logistics yang menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Argo Logistics. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan Mangkunegara dan Waris (2015), yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Asuransi Bangun Askrida.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT Bumi Menara Internusa. Hasil analisis regresi linier berganda dengan melihat nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif, hal ini menunjukkan apabila tingkat kedisiplinan dalam bekerja meningkat maka akan mendorong adanya kinerja yang meningkat dari setiap karyawan PT Bumi Menara Internusa. Analisis deskriptif juga

menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden secara keseluruhan pada variabel disiplin kerja adalah sedang.

Menurut Moenir (2004, p. 30), disiplin kerja didasarkan pada ciri setiap sumber daya manusia dalam perusahaan karena dengan adanya kedisiplinan perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan perusahaan yang baik pula. Karyawan harus memiliki disiplin kerja dalam perusahaan, misalnya mematuhi peraturan perusahaan secara tertulis maupun tidak tertulis yang sudah ditetapkan karena hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan. Ariana (2013) menyatakan bahwa perusahaan perlu memperhatikan kemampuan karyawan dan memberikan sanksi terhadap pelanggaran kedisiplinan untuk meningkatkan dan memperbaiki kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jeffrey dan Ruliyanto (2017) pada karyawan PT Krakatau Argo Logistics yang menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Krakatau Argo Logistics. Penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara dan Waris (2015) pada karyawan PT Asuransi Bangun Askrida yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Bangun Askrida.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bagian sebelumnya, maka kesimpulan yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang dilakukan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik tingkat disiplin kerja karyawan, maka semakin baik pula kinerja karyawan dalam bekerja.

Saran

Hasil analisis statistik dan pembahasan, serta kesimpulan yang diperoleh maka saran yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis pelatihan yang dilakukan PT Bumi Menara Internusa tergolong tinggi, namun perusahaan harus tetap memperhatikan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan. Perusahaan diharapkan lebih meningkatkan pelatihan yang telah ada sebelumnya, khususnya pada metode pelatihan yang digunakan oleh perusahaan. Hal ini dikarenakan pada analisis deskriptif pernyataan mengenai metode pelatihan memiliki nilai paling rendah.
2. Hasil analisis pada disiplin kerja PT Bumi Menara Internusa masih tergolong sedang. Perusahaan diharapkan untuk lebih mampu meningkatkan disiplin kerja karyawan agar lebih baik dari sebelumnya dengan tetap memperhatikan aturan yang telah ada dalam perusahaan mengenai kedisiplinan.
3. Penelitian berikutnya diharapkan agar mengembangkan penelitian ini dengan melibatkan variabel yang belum tercakup dalam penelitian ini, seperti lingkungan kerja, motivasi, komitmen organisasional, dan sebab-sebab lainnya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

Abdurahman, M. S. (2011). *Dasar-dasar metode statistika untuk penelitian*. Bandung: Pustaka Setia.

Aguinis, H., & K. Kraiger. (2009). Benefit of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.

Ariana, I. W. T. (2013). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel cendana resort & spa Ubud, Gianyar. *E-jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(1), 121–136.

Arianto, D. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.

Bahri, S., & Zamzam, F. (2015). *Model penelitian kuantitatif berbasis SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.

Bernardin, J. H., & Russel, J. A. (2003). *Human resource management: An experiential approach*. Singapore: Mc Graw-Hill.

Budihardjo, M. (2015). *Panduan praktis penilaian kinerja karyawan*. 1st ed. Jakarta: Raih Asia Sukses.

Dessler, G. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. 10th ed. Jakarta Barat: PT Indeks.

Ferdinand, A. (2006). *Metode penelitian manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Undip.

Gudono. (2011). *Analisis data multivariate*. Yogyakarta: BPFE.

Hasibuan, M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Jeffrey, I., & Ruliyanto. (2017). The effect of competence, training, and work discipline towards employee's performance: A case study at PT Krakatau Argo Logistics. *International Journal of Business and Management Invention*, 6 (7), 77–86.

Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.

Mangkunegara, A. P., & Waris, A. (2015). Effect of training, competence and discipline on employee performance in Company: Case study in PT Asuransi Bangun Askrida. *Procedia - social and Behavioral Sciences* 211, 1240–1251. Retrieved from <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.165>.

Moenir, H, A, S. (2004). *Manajemen pelayanan umum di Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Nawawi, H. (2008). *Manajemen SDM untuk bisnis yang kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

Poole, L. (2013). *Perfect phrases for coaching employee performance*. USA: Mc Graw Hill Professional.

Priyatno, D. (2012). *Mandiri belajar analisis data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media-kom.

Rivai, V. (2005). *Manajemen sumber daya manusia, dari teori ke praktek*. 1st ed. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Safitri, E. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.

Sekaran, U. (2011). *Research methods for business*. 2nd ed. Jakarta: Salemba Empat.

Simamora, H. (2006). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.

Sugiyono. (2012b). *Metode penelitian administrasi*. 20th ed. Bandung: Alfabeta.

Wulandari, A., & Alamanda, D, T. (2012). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom. *Jurnal Banking dan Manajemen Review Ekuitas*, 1(1), 30–40.

