

PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PT. GRAHA ARTHA ULP SATUI

Fivin Nurhafidzah Halim¹, Erni Alfisah², Muhammad Hadini³
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 17.31.0204
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 069409109
Manajemen, 61201, Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad
Al-Banjari Banjarmasin, 060407232
Email: Fivin13@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji : (1) Pelatihan kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui, (2) Disiplin kerja berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui (3) Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif.

Populasi yang ada pada penelitian ini berjumlah 61 orang karyawan PT. Graha Artha ULP Satui. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan yaitu regresi berganda Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan error level sebesar 0,05, Teknik sampling yang digunakan adalah proportionate stratified sampling. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,109 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,027 < 0,05$. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,143 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,015 < 0,05$. Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 8,014 signifikan ditunjukkan dengan $0,001 < 0,05$.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study attempts to test: (1) job training influence in increasing the employees of PT.GRAHA ARTHA ULP SATUI (2) Employee performance influence in work discipline in PT.GRAHA ARTHA ULP SATUI (3) Job training and discipline work influences employee performance PT.GRAHA ARTHA ULP SATUI. This is the kind of research the associative.

Population that is in this study were 61 employees PT. Graha Artha ULP Satui . Data collected by the questionnaire that has been tested and reliabilitasnya validity. Data gathered by the questionnaire that has been tested his reliability and validity. The data analysis technique used is multiple regression calculation of the sample using the Slovin formula with an error level of 0.05, the sampling technique used is proportionate stratified sampling. The research data is shared between primary and secondary, data collection process using questionnaires and interviews. From the research results of job training variable positive and significant effect on employee performance, Where positive indicated by the value of 0,109 and significant indicated by $0,027 < 0.05$. Work discipline has a positive and significant effect with a value of 0.143 and is significantly indicated by $0.015 < 0.05$. Job training and work discipline and significant positive effect on employee performance, which positively indicated by the value indicated by a significant $8.014 0.001 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset bagi setiap perusahaan, karena terlibat langsung serta berperan aktif dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk itu, perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal kepada karyawannya melalui peningkatan kemampuan, pengetahuan dan keterampilan karyawan, terutama untuk menghadapi perkembangan teknologi yang demikian pesat.

Pelatihan (training) dan Disiplin adalah upaya berkelanjutan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Kinerja kerja karyawan adalah salah satu ukuran perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kedisiplinan adalah fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang sangat penting karena semakin baik disiplin pegawai suatu perusahaan itu maka semakin tinggi juga prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003:134) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya.

Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta keterampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Pendidikan dipergunakan untuk mempersiapkan pegawai dalam

memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi didalam organisasi. Pendidikan yang dilakukan oleh organisasi berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan tanggung jawab yang berbeda dan lebih tinggi.

Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan memiliki kematangan secara emosional dan kemampuan intelektual yang lebih baik dibanding pegawai yang hanya memiliki pendidikan lebih rendah. Pegawai yang memiliki tingkat pendidikan lebih tinggi akan bertindak lebih terarah karena memiliki kemampuan konseptual yang lebih baik. Tanggung jawab karyawan yang semakin besar terhadap pekerjaannya akan mengurangi tingkat ketidakhadiran dan turn over.

Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk mengatasi hal tersebut pihak pimpinan sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga perawat/bidan yang baru pada hari pertama mereka bekerja, karena karyawan tidak dapat diharapkan bekerja dengan baik dan patuh, apabila peraturan/prosedur atau kebijakan yang ada tidak diketahui, tidak jelas, atau tidak dijalankan sebagai mestinya. Selain memberikan orientasi, pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan-peraturan yang sering dilanggar, berikut rasional dan konsekwensinya.

Disiplin merupakan masalah kebiasaan. Setiap tindakan yang berulang pada waktu dan tempat yang

sama. Kebiasaan positif yang harus dipupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Disiplin yang sejati tidak dibentuk dalam waktu satu dua tahun, tetapi merupakan bentukan kebiasaan sejak kita kecil, kemudian perilaku tersebut dipertahankan pada waktu remaja dan dihayati maknanya di waktu dewasa dan dipetik hasilnya. (KH. Toto Tasmara, 2002:88)

Sedangkan Prijidarminto dalam Cecep Darmawan berpendapat bahwa disiplin adalah Suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Karena sudah menyatu dengan dirinya, sikap atau perbuatan yang dilakukannya bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia berbuat tidak sebagaimana lazimnya. (Prijidarminto dalam Cecep Darmawan, 2006: 110).

Perusahaan yang diteliti adalah PT. Graha Artha ULP Satui yang berlokasi di Jalan Karya Bersama Desa Makmur Mulia Kecamatan Satui Kabupaten tanah bumbu merupakan perusahaan yang berkomitmen menjadi perusahaan general kontraktor listik dengan kinerja terbaik dibidangnya. Perusahaan ini menyajikan material peralatan dan beberapa jasa dan pelayanan, diantaranya Jasa Pelayanan Teknis, Jasa Manajemen Billing, Jasa Sewa Kendaraan, Perdagangan & Bidang Jasa Lainnya yang Handal dengan status Join Venture atau kerja sama antar negara, yang bekerja sama dengan PT. PLN (Persero).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Graha Artha ULP Satui, penulis melihat banyak upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Salah satu upaya untuk mencapai kinerja karyawannya, PT. Graha Artha ULP Satui secara terus menerus melakukan program pelatihan karyawan dan melakukan upaya untuk disiplin kerja karyawan untuk lebih memperjelas masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini maka peneliti akan merumuskan masalah yang akan dibahas yaitu seberapa besarkah pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui

METODE PENELITIAN

Jenis data yang digunakan adalah data primer, karena peneliti mengumpulkan data melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden. Sumber data yang digunakan bersifat skunder. Data sekunder diperoleh mengadakan studi pustaka dari referensi-referensi yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, catatan-catatan instansi, serta jurnal yang membahas tentang variabel-variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan secara pembagian kuesioner, dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data dengan pengumpulan dokumen-dokumen yang diperlukan dari internet, serta penelitian terdahulu. Penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hipotesis dengan alat analisis statistik berupa *software* SPSS Versi 2.1 Pengujian hipotesis dilakukan setelah

model regresi linear berganda yang akan digunakan dianggap layak, valid, reliabel atau bebas dari pelanggaran asumsi klasik agar hasil pengujian dapat diinterpretasikan dengan tepat. Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji autokorelasi, uji heteroskedastisitas

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi diartikan sebagai suatu analisis tentang hubungan suatu variabel kepada variabel lain, yaitu variabel bebas. Untuk melihat korelasi antar variabel dengan persamaan regresi linear sederhana, maka dengan menggunakan IBM Statistik SPSS Versi 26 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	t	Sig.
1 (Constant)	3,841	0,000
1 X1TOTAL	2,265	0,027
1 X2TOTAL	2,512	0,015

Sumber: Olahan data primer dengan menggunakan program SPSS 26.

Secara matematis model fungsi regresi linear berganda dapat

dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 7,961 + 0,109 X_1 + 0,143 X_2$$

Interpretasi persamaan tersebut adalah sebagai berikut:

- Peningkatan terhadap variabel Integritas (X_1) 0,109 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Integritas, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,109
- Peningkatan terhadap variabel Disiplin Kerja Karyawan (X_2) 0,143 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin meningkat nilai pada Loyalitas Karyawan, maka hubungan Kinerja Karyawan juga akan meningkat sebesar 0,143.

Uji F

Pengertian dari Ghozali (2011:59) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang

di input dalam model regresi, secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Selain itu, uji F berfungsi untuk menguji apakah model regresi yang telah dibuat baik/signifikan maupun tidak baik/non signifikan. Sebagai alat pengujian hipotesis, pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Apabila nilai Fhitung > Ftabel maka hipotesis diterima (Ghozali, 2011:62). Hasil nilai signifikansi pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Uji f

Model	F	Sig.	
1	Regression	8,014	0,001 ^b
	Residual		
	Total		

Sumber: Olahan data primer dengan menggunakan program SPSS 26

Dari Uji Anova atau F test, didapat tingkat signifikansi nilai sig. = 0,001^b (Nilai Sig. < 0,05) Karena nilai sig 0,001^b lebih kecil dari 0,05 maka dapat disimpulkan Variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel Y.

Uji t

Uji t Digunakan untuk menghitung signifikasi pengaruh secara parsial atau dari masing-masing variabel X terhadap Y. Hasil nilai signifikansi pengujian (Sig.t) sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Model	t	Sig.	
1	(Constant)	3,841	0,000
	X1TOTAL	2,265	0,027
	X2TOTAL	2,512	0,015

Sumber: Olahan data primer dengan menggunakan program SPSS 26

- a. Variabel X1 Pelatihan Kerja didapatkan nilai sig. = 0,027 (Nilai Sig. < 0,05) lebih kecil dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Integritas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.
- b. Variabel X2 Disiplin Kerja Karyawan didapatkan nilai sig. = 0,015 (Nilai Sig. < 0,05) lebih besar dari 0,05, yang artinya secara parsial variabel Loyalitas

Karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan.

Hasil Pembahasan

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Graha Artha ULP Satui

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja perusahaan PT. Graha Artha ULP Satui pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Artha ULP Satui secara parsial dengan nilai sig 0,027 lebih kecil dari 0,05.

Dengan demikian hipotesis yang berbunyi pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja perusahaan PT. Graha Artha ULP Satui dapat diterima atau teruji. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa hasil pelatihan kerja yang baik di PT. Graha Artha ULP Satui mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Wungu dan Brotoharsojo, (2003:134) pelatihan pegawai atau training adalah upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan segenap pengetahuan

(knowledge), keterampilan (skill) dan sikap-sikap kerja (attitudes) para pegawai melalui proses belajar agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Program pelatihan yang diselenggarakan secara intensif oleh perusahaan akan membuat karyawan lebih banyak menyerap ilmu, informasi, serta mengasah keahlian. Hal ini dapat membuat kecenderungan karyawan untuk lebih giat bekerja karena dalam penyelesaian pekerjaannya dirasa lebih mudah.

Dimana peningkatan yang ditimbulkan dari pelatihan kerja karyawan yang dimiliki oleh karyawan PT. Graha Artha ULP Satui yang mengakibatkan kinerja dapat meningkat. Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang pada saat itu dihadapi. Pelatihan cenderung lebih ditekankan pada masalah-masalah teknis operasional. Dari pelaksanaan pelatihan tersebut diharapkan menghasilkan output yang berkualitas yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa program pelatihan dapat memperbaiki dan meningkatkan keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kinerja karyawan menjadi lebih baik atau maksimal dan dapat memberikan kontribusi serta manfaat sebesar-besarnya bagi PT. Graha Artha ULP Satui.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Artha ULP Satui.

Dari hasil pengujian data dapat diketahui Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel

dependen terlihat pada angka sig (signifikansi atau besaran nilai probabilitas). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai probality signifikansi dengan probality sebesar 5% dalam arti ($\alpha = 0.05$).

Pengaruh variabel Disiplin Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Artha ULP Satui, pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Artha ULP Satui secara parsial dengan nilai sig 0,015 lebih kecil dari 0,05.

Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan Disiplin Kerja tidak signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Disiplin kerja yang baik di PT. Graha Artha ULP Satui mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Rahmatullah (2003), disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan. Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia bertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Rasa bertanggungjawab juga merupakan

indikator dari disiplin kerja. Seorang karyawan yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga kinerja kerja karyawan yang baik dan maksimal dapat tercapai.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis penelitian dan pembahasan telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. Pengaruh variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui. Pada tabel diatas memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui secara parsial dengan nilai sig 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan, bahwa Integritas yang baik di PT. Graha Artha ULP Satui mampu meningkatkan kinerja karyawan
2. Pengaruh variabel disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. Graha Artha ULP Satui, memiliki nilai signifikansi yaitu lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan variabel disiplin kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Graha Artha ULP Satui secara parsial dengan nilai sig 0,015 lebih kecil dari 0,05. Hasil ini membuktikan bahwa peningkatan disiplin kerja karyawan bersifat positif dan signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andri setiawan. 2014. Sistematika pembahasan proposal skripsi, [https://andristiawan.blogspot.com/2014/09/sistematika-pembahasan-proposal-skripsi.html#:~:text=Sistematika%20pembahasan%20pada%20sebuah%20proposal%20skripsi%20hanya%20diperlukan%20untuk%20jenis%20penelitian%20kepuustakaan.&text=Daftar%20isi%20diuraikan%20dengan%20poin,%20Flafal%20yang%20membentuk%20kalimat\)](https://andristiawan.blogspot.com/2014/09/sistematika-pembahasan-proposal-skripsi.html#:~:text=Sistematika%20pembahasan%20pada%20sebuah%20proposal%20skripsi%20hanya%20diperlukan%20untuk%20jenis%20penelitian%20kepuustakaan.&text=Daftar%20isi%20diuraikan%20dengan%20poin,%20Flafal%20yang%20membentuk%20kalimat)
- Azzahra Rahmah, 2020. <https://rumus.co.id/tabel-r/>
- Alawi Library. 2019 <https://alawialbantani.blogspot.com/2019/07/teori-disiplin-kerja.html>
- Sosiologis.com. 2018. contoh hipotesis penelitian. <http://sosiologis.com/contoh-hipotesis-penelitian#:~:text=Hipotesis%20merupakan%20sarana%20penelitian%20ilmiah,tidak%20ada%20hipotesis%20tanpa%20variabel>.
- Seputar pengetahuan. 2013 pengertian disiplin. <https://www.seputarpengertian.co.id/2020/03/disiplin.html#:~:text=Disiplin%20adalah%20rasa%20taat%20dan,tunduk%20pada%20pengawasan%20dan%20pengendalian>.
- Kopasiana.com. 2016. Pengertian disiplin. <https://www.kompasiana.com/kamilawirdiati/56fdf87b03b0bdaf06333f09/kedisiplinan->