

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KOJO BADAK DI MUARA BADAK

Oleh : Arisman, Joko Sabtohadji, Bambang Sukma Alam

Penulis adalah Mahasiswa dan Dosen Pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tenggara

Abstract:

The purpose of the study are to to see if in full and simultaneous training and discipline significant impact on employee performance he would do to pt .Kojo in muara rhinoceros .The form of survey research is research , the approach that was used explanation reseach and , the results of the analysis is the variable training and discipline and good in full simultaneous have had a positive impact and significant on variables the employee performance he would do to PT. Kojo rhinoceros in kecamatan muara rhinoceros .

Keywords: *training , discipline, and the employee performance*

PENDAHULUAN

Pelatihan dan pengembangan SDM pada sebuah perusahaan sangat erat hubungannya dengan hasil kinerja dari SDM tersebut. Oleh karena itu, dibutuhkan sebuah penilaian untuk mengukur kinerja dan pelatihan SDM dilaksanakan setelah ada hasil dari penilaian tersebut. Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan.

Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk menunjukkan suatu performance yang terbaik yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu performance yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja di pengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi atau instansi dimana karyawan tersebut bekerja.

Selain pelatihan, maka hal penting yang harus diperhatikan adalah disiplin kerja. Menurut Putra (2008:244) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka pelayanan terhadap pelanggan bisa dimaksimalkan, misalnya dari segi kualitas kerja, tanggung jawab serta disiplin kerja yang kurang. Jika seorang karyawan tidak memiliki yang namanya disiplin kerja maka hal tersebut nantinya dapat berdampak kurang baik bagi perusahaan seperti buruknya kinerja karyawan dalam mem-

berikan pelayanan kepada masyarakat.

Performance atau kinerja ini perlu diukur oleh pimpinan agar dapat diketahui sampai sejauh mana perkembangan kinerja dari seorang pegawai pada khususnya dan organisasi pada umumnya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Kojo Badak , terdapat 47 karyawan. Dimana yang belum mendapatkan pelatihan antara lain, security ada 9 karyawan, laundry ada 3 karyawan, gardener 4 karyawan, plumbing 1 karyawan, General helper 1 karyawan, driver 1 karyawan, cook 4 karyawan, HR & admin 2 karyawan, staf it 1 karyawan, obe 1 karyawan, co-woerhaose. Sedangkan karyawan yang mendapatkan pelatihan adalah sebagai berikut. Receptionist 1 karyawan, operator genset 1 karyawan, maintenance 1 karyawan, leder ac 1 karyawan, housekeepin 1 karyawan, supervisor 1 karyawan, maneger 1 karyawan, dan PMC 1 karyawan.

Dari data rekapitulasi absensi karyawan, terlihat masih ada yang datang terlambat, pada bulan Januari 2018 terdapat 9 karyawan datang terlambat, Februari 2018 terdapat 11 karyawan yang datang terlambat, Maret 2018 terdapat 8 karyawan yang datang terlambat, April 2018 terdapat 7 karyawan datang terlambat.

Berdasarkan ketentuan perusahaan, semua karyawan harus mendapatkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan, begitu juga dengan disiplin. Perusahaan mempunyai aturan 10 menit sebelum bekerja harus sudah ada pada lokasi kerja.

Selaras dengan perturan perusahaan dan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Wayan Sutya Edy Kumara dan I Wayan Mudiarta Utama, Denny Triasmoko Moch. Djudi Mukzam Gunawan Eko Nurtjahjono. Bahwa pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan saling

berhubungan erat. Pernyataan tersebut dapat dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan dengan obyek yang berbeda namun hasilnya adalah sama yaitu secara signifikan pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun secara simultan.

Dari latar belakang uraian tersebut penulis ingin mendapat jawaban apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja, dan peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Pelatihan dan disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kojo Badak di Muara Badak”.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.
2. Untuk mengetahui apakah secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.
3. Untuk mengetahui secara simultan apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.
4. Untuk mengetahui variabel manakah yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.

PELATIHAN

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Mangkuprawira dan Hubeis, 2007).

Pelatihan biasanya merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja (*vocational*) yang dapat digunakan dengan segera. Istilah pelatihan juga merujuk pada struktur total dari program di dalam dan di luar pekerjaan karyawan yang di manfaatkan perusahaan dalam upaya mengembangkan keterampilan dan pengetahuan, utamanya untuk kinerja dan promosi karier. Sistem pelatihan yang bermakna harus terintegrasi dengan strategi SDM dalam perusahaan jika hal itu diinginkan terlaksana secara efektif.

Pelatihan adalah proses sistematis pengembangan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2007). Pelatihan biasanya dimulai dengan orientasi yakni suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang karyawan, organisasi,

dan harapan-harapan mencapai kinerja tertentu. Kegiatan pelatihan harus mampu menciptakan suatu lingkungan di mana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap dan keahlian, dan perilaku yang spesifik dan berkaitan dengan karyawan. Intruksi-intruksi yang diberikan dalam pelatihan bertujuan untuk mengembangkan keahlian-keahlian yang dapat langsung terpakai pada karyawan, dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada jabatan yang didudukinya sekarang

Pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Program pelatihan tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besar dari pada biaya atau waktu yang harus disediakan. Pelatihan merupakan sarana ampuh mengatasi bisnis masa depan yang penuh tantangan dan mengalami perubahan yang demikian cepat. Pelatihan yang efektif dapat dicapai dengan memposisikan program pelatihan secara utuh dalam kerangka perencanaan manajemen strategi dan dilakukan tahapan-tahapan yang teratur.

Pelatihan dapat disimpulkan sebagai suatu belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang). Pelatihan lebih banyak dilakukan untuk tingkat karyawan (manajemen) supervisor ke bawah, karena setiap pelatihan dimaksudkan untuk dapat meningkatkan kemampuan operasional mesin-mesin (peralatan produksi) yang ada dalam perusahaan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis, dan segera (Samsudin, 2006). Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Pelatihan pada umumnya dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

Program pelatihan diadakan sebagai akibat adanya tingkat kecelakaan atau pemborosan yang cukup tinggi, semangat kerja dan motivasi yang rendah, atau masalah-masalah operasional lainnya. Sasaran-sasaran pelatihan dan pengembangan harus mencerminkan perilaku dan kondisi yang diinginkan dan berfungsi sebagai standar-standar prestasi kerja individual dan efektivitas program organisasi. Isi program pelatihan

ditentukan oleh identifikasi kebutuhan dan sasaran pelatihan.

Tujuan yang ingin dicapai dari pelatihan adalah (Nasution, 1994):

1. Memperbaiki moral kerja karyawan;
2. Karyawan diharapkan melaksanakan pekerjaan lebih baik;
3. Karyawan diharapkan dapat memelihara / merawat mesin-mesin atau peralatan produksi lebih baik;
4. Karyawan diharapkan dapat menekan pemborosan pemakaian bahan baku;
5. Karyawan diharapkan dapat menekan angka kecelakaan kerja dengan bekerja lebih hati-hati;
6. Pengawasan yang tidak perlu dapat dikurangi dan karyawan diharapkan bekerja lebih mandiri.

Program pelatihan dan pendidikan akan berhasil baik atau mencapai sasaran sesuai kebutuhan, terkait atau terpadu dengan iklim manajemen perusahaan secara keseluruhan. Program pelatihan dan pendidikan yang sukses harus memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

- 1) Mempunyai sasaran yang jelas, dan memakai tolak ukur terhadap hasil yang dicapai;
- 2) Diberikan oleh tenaga pengajar yang mampu menyampaikan ilmunya, serta mampu memotivasi peserta program pelatihan dan pendidikan;
- 3) Materi disampaikan secara mendalam, sehingga mampu mengubah sikap dan meningkatkan prestasi karyawan.
- 4) Materi sesuai dengan latar belakang teknis, permasalahan dan daya tangkap peserta;
- 5) Menggunakan metode yang tepat guna, misalnya kelompok diskusi untuk satu sasaran tertentu dan demonstrasi sambil kerja untuk sasaran lainnya;
- 6) Meningkatkan keterlibatan aktif peserta sehingga peserta bukan sebagai pendengar belaka; dan disertai dengan metode penilaian sejauh mana sasaran produktif dapat tercapai, hal ini demi prestasi dan produktifitas karyawan.

Faktor yang menunjang keberhasilan program pelatihan dan pendidikan adalah instruktur yang tepat serta mampu menyampaikan materi yang jelas, sehingga dapat dengan mudah dimengerti oleh peserta. Para instruktur hendaknya mempunyai syarat-syarat sebagai berikut:

- 1) Mempunyai kemampuan memimpin.

Cara terbaik melihat kepemimpinan seseorang sampai sejauh mana bisa mengarahkan pembicaraan dalam setiap pertemuan. Instruktur harus mampu mengarahkan segala pembicaraan dalam pelatihan dan pendidikan ke materi program tersebut.

- 2) Mempunyai kemampuan menilai orang lain. Seorang instruktur harus mampu mendengarkan, memberikan perhatian, dan mengatur tempo belajar, serta berusaha mendorong kemajuan orang lain (peka terhadap perkembangan orang lain). Seseorang instruktur harus mudah mengulurkan tangan walaupun tanpa diminta oleh peserta, harus sabar menghadapi orang lain karena mungkin terjadi pengulangan materi beberapa kali.
- 3) Mengetahui detail materi yang diajarkan. Seseorang instruktur yang ingin berhasil dalam tugasnya, harus mengetahui secara jelas tentang materi yang diajarkan. Seorang instruktur yang tidak mengetahui seluk-beluk materi atau pekerjaan yang diajarkan, hal ini mengganggu proses belajar mengajar. Kondisi dan prosedur kerja juga perlu diketahui instruktur secara mendetail.
- 4) Mempunyai kemampuan mengajar. Seorang instruktur yang baik perlu mengungkapkan pemikiran ke dalam kata-kata yang mudah dimengerti oleh peserta pelatihan dan pendidikan. Persyaratan ini tidak selalu berarti orang yang fasih berbicara atau mampu melucu. Seorang instruktur harus dapat menerjemahkan konsep-konsep ke dalam kata-kata yang sedemikian rupa, sehingga langsung dapat dipahami oleh pendengarnya.
- 5) Sabar menghadapi peserta. Seorang instruktur mengajarkan materi yang di kuasai dengan baik dengan penuh kesabaran. Kesabaran diperlukan ketika seorang instruktur menghadapi peserta yang lamban dalam menangkap materi yang diajarkan, sehingga terjadi pengulangan materi.

DISIPLIN KERJA

Berbagai macam pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Keith Davis (Anwar Prabu, 2001:129) mengemukakan bahwa "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat Keith Davis disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Hani Handoko (1992:208) mengemukakan bahwa "disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Sedangkan menurut J. Raviato Putra (1988:244) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tata tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2000: 146) tentang disiplin kerja yaitu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah mengenai etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
2. Taat terhadap aturan waktu
3. Taat terhadap peraturan perusahaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan

Peraturan disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan-badan yang memperkerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melakukan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan peraturan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya.

KINERJA KARYAWAN

Menurut Wibowo (2007) kinerja berasal dari kata *Perfomence*, adapula yang mengartikan *perfomence* sebagai hasil kerja/prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna lebih luas bukan hanya hasil kerja tapi juga termasuk bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Helfert (dalam Rivai dan Sagala, 2009) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki. Perilaku merupa-

kan perilaku nyata yang dikumpulkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai dengan peran dalam perusahaan.

Menurut Robert dan Jackson (2002) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada perusahaan yang antara lain termasuk, kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu *output*, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2003) kinerja (*Performance*) adalah hasil kerjayang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika. Dari para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi kontribusi perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) menurut Robert dan Jackson (2002) adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan. Penilaian demikian ini juga disebut sebagai penilaian karyawan, evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, evaluasi kinerja, dan penilaian hasil.

Penilaian kinerja kerja (*performance appraisal*) karyawan kedengarannya cukup sederhana, dan riset menunjukkan penggunaannya yang luas untuk mengadministrasi honor dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan. Kebanyakan perusahaan Amerika mempunyai sistem penilaian kinerja untuk pekerja kantor, profesional, teknikal, pengawas, manajemen menengah, dan pekerja produksi.

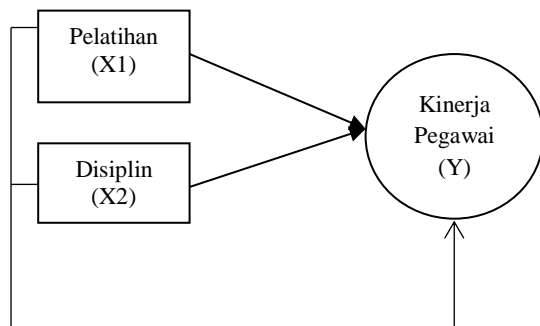
Penilaian kinerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum di dalam organisasi, dan keduanya bisa merupakan konflik yang potensial. Salah satu kegunaan adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan atau dengan kata lain untuk membuat keputusan administratif mengenai karyawan. Promosi atau pemecatan karyawan bisa tergantung pada hasil penilaian ini, yang sering membuat hal ini jadi sulit untuk dilakukan oleh para manajer. Kegunaan yang lainnya adalah untuk pengembangan potensi individu. Pada kegunaan ini, para

manajer ditampilkan dengan peran lebih sebagai seorang konselor dari pada seorang hakim, dan atmosfernya sering kali berbeda. Penekanannya adalah pada mengidentifikasi potensi dan perencanaan terhadap arah dan kesempatan pertumbuhan karyawan.

Kerangka Pikir

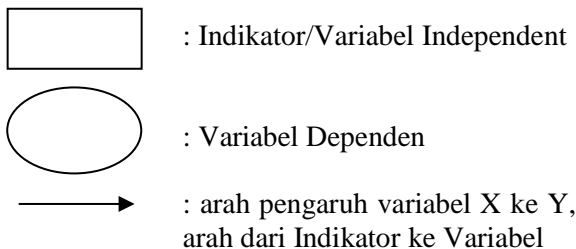
Suriasumantri 1986, dalam (Sugiyono, 2010) mengemukakan bahwa seorang peneliti harus menguasai teori-teori ilmiah sebagai dasar bagi argumentasi dalam menyusun kerangka pemikiran yang membuahkan hipotesis. Berdasarkan pada uraian di atas maka penulis membuat kerangka berpikir. Kerangka berpikir pada penelitian ini merupakan acuan yang digunakan penulis untuk membahas konsep pelatihan dan konsep kinerja. Adapun kerangka berpikir yang dibuat penulis dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 1 berikut ini:

Gambar. 1 : Kerangka Konseptual



Sumber: Data primer diolah

Keterangan :



Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara yang berupa pernyataan-pernyataan mengenai penelitian ini. Adapun hipotesisnya yaitu:

1. Diduga secara parsial pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.
2. Diduga secara parsial disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.

3. Diduga secara simultan pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.
4. Diduga variabel manakah yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kojo Badak di Muara Badak.

BAHAN DAN METODE

Tempat Dan Populasi

Penulis melakukan penelitian pada PT. Kojo Badak yang terletak Jl Raya Saliki Kecamatan Muara Badak, Samarinda - Kalimantan Timur.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003) keseluruhan objek psikologis yang memiliki kesamaan ciri berdasarkan kriteria tertentu. Dalam penelitian ini populasinya yaitu, karyawan PT. Kojo Badak bagian produksi dengan jumlah populasi 44 dan semuanya dijadikan sampel.

Alat Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Prosedur analisis yang dilakukan dalam evaluasi penelitian ini dilakukan melalui uji statistik terhadap hipotesis dengan yang dapat diuraikan secara bertahap sebagai berikut:

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Validitas

Secara statistik uji validitas dilakukan dengan tehnik validitas internal. Validitas internal dapat dicapai apabila terdapat kesesuaian antara bagian-bagian instrumen secara keseluruhan. Bagian dari uji validitas yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis butir. Untuk menguji validitas setiap butir, maka skor-skor yang ada pada butir yang dimaksud dikorelasikan dengan skor total, valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan membandingkan index korelasi product moment dengan probabilitasnya.

2. Reliabilitas

Sesuatu instrumen dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Dimana pengukuran bebas dari kesalahan acak dan memberikan hasil yang konsisten. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang dapat dipercaya akan menghasilkan data yang

dapat dipercaya juga, maka beberapa kalipun diambil data akan tetap sama.

Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokendastisitas. Berikut cara penilaiannya :

a. Normalitas Data

Uji normalitas data untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Normal atau tidaknya berdasar patokan distribusi normal dari data dengan mean dengan standar deviasi yang sama. Jadi uji normalitas pada dasarnya melakukan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data yang berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi dengan data ini.. Syarat pengujiannya normalitas data adalah :

- Jika nilai sig > 0,05 maka data dianggap normal distribusinya
- Jika nilai sig < 0,05 maka data dianggap tidak normal distribusinya.

b. Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya korelasi linier diantara satu atau lebih variabel bebas, sehingga akan sulit untuk memisahkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Guna mendeteksi keberadaan multikolinieritas dilakukan analisis korelasi pearson diantara variabel bebas. Syarat pengujiannya adalah bahwa apabila korelasi antara variabel bebas sebesar 0,800 keatas maka terjadi multikolinieritas (Sugiyono, 2007).

c. Heteroskendastisitas

Metode ini digunakan untuk mengetahui tidak terjadinya kesalahan faktor pengganggu yang mempunyai varian yang sama dalam penyebaran untuk variabel independennya. Dalam uji klasik ini, apabila residual sama atau mendekati nol dan berdistribusi normal serta

varian residunya sama maka tidak akan terjadi *heteroskendastisitas* begitu pula sebaliknya.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh Pelatihan (X1), Disiplin (X2), dan kemudian Kinerja Karyawan (Y). Adapun rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X1 = Pelatihan
- X2 = Disiplin
- b = Koefisien regresi partial
- a = Konstanta, nilai Y yang tidak dipengaruhi oleh variabel X

Uji Hipotesis

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen, dengan tujuan untuk mengestimasi dan atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel yang diketahui (Gujarati dalam Ghazali, 2006).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada penelitian ini dilakukan serangkaian pengkajian terhadap faktor-faktor yang diasumsikan ada hubungannya dengan Kinerja Karyawan dengan beberapa variabel yang ditentukan sebelumnya. Data penelitian yang sudah dikelompokkan tersebut kemudian dianalisis melalui beberapa tahapan yang dijelaskan yaitu sebagai berikut :

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Hasil perhitungan pengujian validitas secara lengkap dapat dilihat pada tabel dibawah ini sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Item	Sig	Keterangan	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1.	X1	X1.1	0,000	Valid	0.856	Reliabel
		X1.2	0,000	Valid		
		X1.3	0,000	Valid		
		X1.4	0,000	Valid		
		X1.5	0,000	Valid		
		X1.6	0,000	Valid		
		X1.7	0,000	Valid		
		X1.8	0,000	Valid		
2.	X2	X2.1	0,000	Valid	0,766	Reliabel
		X2.2	0,000	Valid		

		X2.3	0,000	Valid		
		X2.4	0,000	Valid		
		X2.5	0,000	Valid		
		X2.6	0,000	Valid		
		X2.7	0,000	Valid		
		X2.8	0,000	Valid		
3	Y	Y1	0,005	Valid	0.904	Reliabel
		Y2	0,000	Valid		
		Y3	0,000	Valid		
		Y4	0,000	Valid		
		Y5	0,003	Valid		
		Y6	0,001	Valid		

Sumber: data olahan tahun 2018

Pada tabel 1. tersebut diatas menjelaskan bahwa pada variabel X1 dan X2 variabel untuk Item pertanyaan 1 sampai dengan 8 memiliki nilai 0,000 dengan keterangan Valid. Dan pada variabel Y Item pertanyaan 1 sampai 6, sedangkan pada uji realibility yang dilakukan oleh peneliti dapat dilihat bahwa variabel X1 memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,896, variabel X2 memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,766 dan variabel Y memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0.904 ketiga variabel dinyatakan handal atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan uji regresi linier sederhana dalam penelitian ini, maka perlu dilakukan dengan Uji asumsi klasik terlebih dahulu untuk menentukan alat analisis yang digunakan selanjutnya. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan antara lain :

Uji Normalitas

Berdasarkan output tabel 4.9. diketahui nilai signifikansi sebesar 0,430 atau 47,8 % > 5% yang artinya berdistribusi normal.

Tabel 2. One Sample K-S

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		44
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.07982894
Most Extreme Differences	Absolute	.132
	Positive	.114
	Negative	-.132
Kolmogorov-Smirnov Z		.874
Asymp. Sig. (2-tailed)		.430

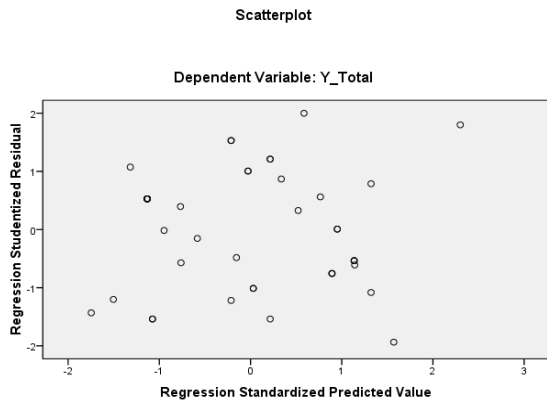
a. Test distribution is Normal.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan output scatter plot pada gambar 2. hasil analisis SPSS, terlihat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu

yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas,

Gambar. 2 scater plot:



Uji Multikolinieritas

Nilai tolerance variabel X1 dan X2 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel X1 dan X2 lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi

multikolinieritas. Hasil analisis tersebut terdapat pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

No	Variabel	Cofficiens Tolerance	Cofficiens VIF
1	X1	0.220	4.540
2	X2	0.220	4.540

Sumber: data olahan tahun 2018

Analisis Regresi Linier Sederhana

Dari 44 responden penelitian karyawan hasil analisis kuisisioner yang diolah menggunakan aplikasi program *SPSS Ver. 17 for windows* sebagaimana terlihat pada tabel berikut dibawah ini :

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.738	1.455		-3.944	.000		
	X1_Total	.383	.108	.381	3.531	.001	.220	4.540
	X2_Total	.583	.106	.592	5.482	.000	.220	4.540

a. Dependent Variable: Y_Total

Berdasarkan hasil di atas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut : $y = -5.738 + 0,383x_1 + 0,583 x_2$

Dari fungsi tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan - 5.738 Apabila tidak terdapat variabel X1 dan X2, atau sama dengan nol, maka variabel Y memiliki nilai -5.738 .
2. Jika variabel X1 berubah satu satuan maka variabel Y akan berubah sebesar -0.383 dengan asumsi variabel X2 tetap. Dengan pola hubungan antara variabel X1 dengan variabel Y adalah positif. Artinya apabila variabel X1 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.
3. Jika variabel X2 berubah satu satuan maka variabel Y akan berubah sebesar-0.583 dengan asumsi X1 tetap. Dengan pola hubungan antara

variabel X2 dengan variabel Y adalah positif. artinya apabila variabel X2 meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.

Uji t Dan Uji F

Untuk menguji hipotesis “Variabel Pelatihan dan Disiplin secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dilakukan dengan Uji t dengan menggunakan ambang batas nilai 0.05.

Pengujian hipotesis pertama, diduga secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak. Bahwa variabel X1 berpengaruh secara parsial memperoleh nilai tingkat signifikan 0.001. Karena nilai signifikansi dibawah nilai α 0,05 (0.001 > 0,05), maka H₁ untuk variabel X1 dapat diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa

X1 berpengaruh terhadap Y dapat diterima pada tingkat signifikan 0.001.

Pengujian hipotesis kedua, diduga secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak. Bahwa variabel X2 berpengaruh secara parsial memperoleh nilai tingkat signifikan 0.000. Karena nilai signifikansi dibawah nilai α 0,05 (0.000 > 0,05), maka H2 untuk variabel X2 dapat

diterima. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa X2 berpengaruh terhadap Y dapat diterima pada tingkat signifikan 0.000.

Untuk menguji F yang berbunyi “Diduga secara simultan pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak, dilakukan dengan Uji F.

Tabel 5. Hasil Uji F

ANOVA ^c						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.612	1	410.612	263.743	.000 ^a
	Residual	65.388	42	1.557		
	Total	476.000	43			
2	Regression	425.861	2	212.930	174.118	.000 ^b
	Residual	50.139	41	1.223		
	Total	476.000	43			

a. Predictors: (Constant), X2_Total

b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total

c. Dependent Variable: Y_Total

Sumber: Data olahan Tahun 2018

Pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$). Berdasarkan Tabel 5. dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.000 < 0,050) . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dapat diterima.

Tabel.6

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.929 ^a	.863	.859	1.248
2	.946 ^b	.895	.890	1.106

a. Predictors: (Constant), X2_Total

b. Predictors: (Constant), X2_Total, X1_Total

Sumber : Data olahan tahun 2018

Hasil Uji R untuk melihat variabel mana yang dominan terhadap variabel kinerja maka dapat disimpulkan yang dominan pada penelitian

ini adalah variabel disiplin, dengan angka 0,895.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan pelatihan (X1) dan disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini tersebut dapat di buktikan pengujian melalui uji F adalah dengan membandingkan probabilitas kesalahan F hitung dengan signifikansi yang dapat ditolerir ($\alpha = 5\%$).

Berdasarkan Tabel dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari α (0.000 < 0,050) . Dengan demikian hipotesis yang menyatakan variabel X1 dan X2 secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dapat diterima. Hasil Uji R untuk melihat variabel mana yang dominan terhadap variabel kinerja maka dapat disimpulkan yang dominan pada penelitian ini adalah variabel disiplin, dengan angka 0,895 atau 89,5%. Hal ini menunjukkan korelasi antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak 89,5%

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini di peroleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji t yang dibawah 5% (0,05) yaitu 0.383 yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja pegawai terhadap PT. Kojo Badak di Muara Badak.

Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak akan berdampak sama, karena mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian Titin Olga Silvia yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan antar pelatihan terhadap kinerja karyawan karena para pegawai agar pelatihan yang mereka ikuti berpengaruh dalam peningkatan kinerja mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab masing-masing

Hasil diatas tidak sesuai dengan penelitian I Wayan Sutya, Edy Kumara pada tahun (2016) yang menjelaskan bahwa, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan sangat dibutuhkan untuk masa depan karyawan.

Pengaruh Disiplin Terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini di peroleh bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dilihat dari hasil uji t yang diatas 5% (0,05) yaitu 0.583 yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan pada PT Kojo Badak di Muara Badak. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan, salah satunya yaitu balas jasa. Apabila balas jasa diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka mampu mengurangi kedisiplin karyawan, dan mereka lebih bermalas – malasan untuk bekerja. Tetapi balas jasa pada PT. Kojo Badak dinilai baik. Karena balas jasa yang diberikan pada kariawan dirasa sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dan mampu

meningkatkan kedisiplinan mereka dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian I Wayan Sutya, Edy Kumara pada tahun (2016) yang menjelaskan bahwa, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan sangat dibutuhkan untuk masa depan karyawan.

Diskripsi Pelatihan, Disiplin dan Kinerja Karyawan

Pelatihan yang pernah dilakukan oleh karyawan pada PT. Kojo Badak di Muara Badak yaitu maintenance dan leader AC Disiplin yang ada pada PT. Kojo Badak di Muara Badak yaitu dengan memberikan aturan-aturan yang harus di patuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang, jadi jika terjadi keterlambatan jam masuk dan pulang lebih awal dari jam pulang dan jam masuk yang sudah ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan gaji atau cuti tahunan.

PENUTUP

Kesimpulan

Hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebagai mana tersebut diatas, maka kesimpulan yang dapat diberikan adalah:

1. Variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT Kojo Badak.
2. Variabel Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap Variabel Kinerja karyawan PT Kojo Badak.
3. Variabel pelatihan , disiplin secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Kojo Badak.
4. Variabel Disiplin adalah variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Kumara, I. W. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unud* , 1.
- Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. ROSDA.
- Mangkuprawira, & Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.

- Mangkuprawira, & Hubeis. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia.
- Marwansyah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Moch, D. T. (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Administrasi Bisnis.
- Nasution. (1994). *Sejarah Pendidikan Indonesia*. BUMI AKSARA.
- Robert, & Jackson. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Salemba Empat .
- Samsudin. (2006). *Sumber Daya Manusia*. Pustaka Siaga.
- Sedarmayanti. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Suartana, P. E. (2016). *Analisis dampak pelatihan terhadap kinerja karyawan*. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sugiyono. (2003). *Matode penelitian kuantitatif kualitatif dan r&d*. Alfabeta.
- Sulistiyani, & Rosidah. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. GHARA ILMU.
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kinerja*. Rajawali Press.