

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. KEDAUNG INDAH CAN Tbk, SURABAYA**

Tasya Pronasagiva dan Lisa Sulistyawati

Program Sudi Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur Email :

pronasagivatasya@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya (2) pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya (3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. Teknik penarikan sampel menggunakan *sampling jenuh*, yaitu mengambil seluruh sampel sebanyak 224 responden. Teknik analisis data dan pengujian hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi, uji F (simultan), uji t (parsial) yang diolah menggunakan SPSS 20 *for windows*.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yaitu secara simultan menunjukkan bahwa variabel bebas Pelatihan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $F_{hitung} \geq F_{tabel}$. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel Disiplin Kerja secara parsial menunjukkan bahwa memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dibuktikan dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Karyawan adalah Disiplin Kerja (X_2).

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine: (1) the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya (2) the effect of training on employee performance at PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya (3) the effect of work discipline on employee performance at PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

This research method uses quantitative methods. The population in this study were employees of PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. The sampling technique uses saturated sampling, which takes 224 samples. Data analysis and hypothesis testing techniques used are multiple linear regression analysis, correlation coefficient and determination coefficient analysis, F test (simultaneous), t test (partial) which is processed using SPSS 20 for windows

Based on the results of multiple linear regression analysis that simultaneously shows that the independent variables of Training and Work Discipline have a significant influence on the dependent variable Employee Performance, as evidenced by the Fcount value \geq F table. Partially shows that the training variable has a significant influence on employee performance, as evidenced by the value of t count $>$ t table. The Work Discipline variable partially shows that it has a significant effect on Employee Performance, as evidenced by the value of t arithmetic $>$ t table. The variable that has the most dominant influence on Employee Performance is Work Discipline (X2) .

Keywords: Training, Work Discipline, Employee Performance

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini teknologi sudah mengalami kemajuan pesat, ditandai dengan banyaknya mesin-mesin yang digunakan di perusahaan-perusahaan, yang sudah menggantikan bagian terbesar tenaga kerja. Walaupun begitu faktor manusia masih tetap memegang peranan penting bagi suksesnya suatu usaha. Karena tidak semua alat canggih dan otomatis bisa menyelesaikan semua pekerjaan yang ada. Selain itu secanggih apapun alat yang digunakan, masih tetap menggunakan tenaga dan pikiran manusia untuk mengoperasikannya.

Manajemen merupakan sebuah proses yang terdiri atas fungsi-fungsi perencanaan dan pengendalian kegiatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efisien. Paling tidak manajemen dapat mendefinisikan sebagai sebuah proses yang terdiri atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian.

Menurut Mangkunegara (2007:2) yang dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Rusdi Hidayat N. (2017:80) menyatakan bahwa Kinerja adalah sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber tertentu yang digunakan (*input*). Pemberian pelatihan untuk meningkatkan kemampuan karyawan sangat penting dalam membentuk karakter pegawai, karena mayoritas pegawai yang telah mengikuti pelatihan akan mengalami perubahan pada sifat dan mentalnya dalam menerima amanat untuk melakukan pekerjaan yang lebih sulit dan tingkat kepentingan lebih tinggi. Pelatihan memiliki beberapa

keunggulan seperti (1) tidak membutuhkan waktu yang lama untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja pegawai ; (2) memiliki banyak metode yang mampu disesuaikan dengan kebutuhan peserta. Banyak faktor yang menentukan efektifitas pelatihan : (1) kesesuaian pemberian pelatihan dengan kemampuan karyawan secara individu, karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda dalam menerima pelatihan ; (2) peran pimpinan dalam memberikan pelatihan kepada pegawai harus memiliki banyak pertimbangan seperti dalam memilih metode yang tepat, sehingga karyawan mampu menerima pengetahuan dan keterampilan setelah mengikuti pelatihan dan pengembangan ; (3) *monitoring* efektivitas pelatihan dalam prakteknya karena karyawan biasanya memiliki tingkat kemampuan, inteligensi, serta tingkat motivasi yang berbeda satu sama lain ; (4) pencatatan pada lembar penilaian mengenai hasil kinerja karyawan setelah diberikan pelatihan untuk mengetahui peningkatan hasil kinerja yang maksimal.

Perusahaan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya merupakan salah satu perusahaan yang berada di bawah naungan Kedaung Group. Perusahaan ini pertama kali didirikan oleh Agus Nursalim sejak tahun 1974 yang merupakan produsen dan pengekspor peralatan masak enamel yang produk-nya berupa panci, mangkuk, tempat nasi, dan beberapa produk rumah tangga lainnya. PT Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya merupakan anak perusahaan dari Kedaung Group yang berhasil mencatatkan sahamnya untuk pertama kali di Bursa Efek Jakarta sejak tahun 1993. Saat ini PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya berhasil menjadi salah satu produsen yang mampu memproduksi hingga lebih dari 40.000 panci dan wajan tiap hari-nya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?

2. Apakah Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?
3. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya .
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh parsial Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Diharapkan dapat bisa menjadi referensi penelitian selanjutnya khususnya Ilmu Administrasi Bisnis yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia yang dilakukan dengan harapan penulis mampu mengembangkan dan mengkaji ilmu pengetahuan khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia dalam penetapan di dunia kerja.

2. Secara Praktis

Diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

II. LANDASAN TEORI

2.1 Penelitian Terdahulu

1. Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado (2017). ISSN : 2303-1174. Judul Penelitian : “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Karyawan PT. Asuransi
Jasa Indonesia”.

2. Trenggono Widodo,
Nanang Alamsyah,
Chandyka Bagus Utomo.
[Program Studi Teknik
Industri STT Ibnu Sina
(2018). ISSN : 2597-8950.
Judul Penelitian : “Analisis
Pengaruh Gaya
Kepemimpinan, Disiplin
Kerja Dan Pelatihan
Terhadap Kinerja
Karyawan Di PT. Telkom
Indonesia Cabang Batam”.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Pengertian Manajemen

Sumber Daya Manusia

Menurut Al-Fadjar Ansory
(2018:59) mendefinisikan
Manajemen Sumber Daya
Manusia adalah suatu ilmu
atau cara bagaimana
mengatur hubungan dan
peranan sumber daya
(tenaga kerja) yang
dimiliki oleh individu
secara efisien dan efektif
serta dapat digunakan
secara maksimal sehingga
tercapai tujuan (*goal*)
bersama perusahaan,
karyawan dan masyarakat.

2.2.1.1 Fungsi MSDM

Menurut Sutrisno
(2010:11) yang dikutip
oleh Arif Yusuf Hamali
(2018:7-9). Fungsi
Manajemen Sumber
Daya Manusia adalah
sebagai berikut : (1).
Perencanaan, (2).
Pengorganisasian, (3).
Pengarahan dan
Pengadaan, (4).
Pengendalian, (5).
Pengembangan, (6).
Kompensasi, (7).
Pengintegrasian, (8).
Pemeliharaan, (9).
Kedisiplinan, (10).
Pemberhentian.

2.2.1.2 Tujuan MSDM

Menurut Al Fadjar
Ansory (2018:61) tujuan
– tujuan Manajemen
Sumber Daya Manusia
terdiri dari empat tujuan
inti, yaitu :1. Tujuan
Organisasional, 2. Tujuan
Fungsional, 3. Tujuan
Sosial, 4. Tujuan
Personal.

2.2.1.3 Peranan MSDM

Menurut Al Fadjar
Ansory (2018:64) ada
beberapa peran penting
Manajemen Sumber
Daya Manusia antara lain

: 1. Peran Adminitrasi Manajemen Sumber Daya Manusia, 2. Peran Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia, 3. Peran Strategis Sumber Daya Manusia.

2.2.2 Pengertian Pelatihan

Pelatihan didefinisikan oleh Ivancevich (dalam Ruky, 2003) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2017), sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

2.2.2.1 Pentingnya Pelatihan

Menurut Wexley & Yulk (dalam As'ad, 2001:71) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Edy Sutrisno,

M.Si (2017), ada tiga alasan mengapa pelatihan itu perlu diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan, di antaranya

a. Seleksi personel tidak selalu menjamin akan personel tersebut cukup terlatih dan bisa memenuhi persyaratan pekerjaannya secara tepat. Kenyataannya banyak diantaranya mereka harus mempelajari pengetahuan, keterampilan, dan sikap-sikap yang diperlukan setelah mereka diterima dalam pekerjaan.

b. Bagi personel yang sudah senior kadang-kadang perlu ada penyenggaraan dengan latihan-latihan kerja. Hal ini disebabkan berkembangnya kapasitas pekerjaan, cara mengoperasikan mesin-mesin dan teknisnya, untuk promosi maupun mutasi.

c. Manajemen sendiri menyadari bahwa program pelatihan yang

efektif dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi absen, mengurangi *labour turn over*, dan meningkatkan kepuasan kerja.

2.2.2.2 Sasaran Pelatihan

1. Meningkatkan Produktivitas Kerja, 2. Meningkatkan Mutu Kerja, 3. Meningkatkan Ketepatan Dalam Perencanaan SDM, 4. Meningkatkan Moral Kerja. 5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan Kerja, 6. Menunjang Pertumbuhan Pribadi.

2.2.2.3 Komponen Pelatihan

Menurut Richardson (dalam Usmara, 2002) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M.Si (2017), perencanaan strategi yang melibatkan pelatihan meliputi berbagai komponen, yaitu :

a. Menentukan tingkat skill karyawan saat ini.

b. Menyeleksi tempat yang paling fleksibel dan menjadwalkan program.

c. Memilih metode pelatihan yang paling tepat.

d. Mengumpulkan dan mengembangkan materi pelatihan.

e. Mengevaluasi pelatihan.

2.2.3 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:87) dikutip oleh Arif Yusuf Hamali (2018:214) Disiplin mempunyai dua pengertian, yaitu disiplin melibatkan bekajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

2.2.3.1 Pentingnya Disiplin Kerja

Menurut Arif Yusuf Hamali (2018:215) disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik kepentingan

organisasi maupun para karyawan. Manfaat disiplin kerja bagi organisasi adalah menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal menciptakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2010:89-92) yang dikutip oleh Yusuf Hamali (2018:219-221) Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut : (1). Besar kecilnya pemberian kompensasi, (2). Ada

tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3). Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4). Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, (5). Ada tidaknya pengawasan pimpinan, (6). Ada tidaknya perhatian terhadap para karyawan, (7). Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.2.3.3 Pelaksanaan Disiplin Kerja

Menurut Tohardi (2002) yang dikutip oleh Edy Sutrisno (2017:94) Pelaksanaan disiplin kerja yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Suatu waktu orang mengerti apa yang dibutuhkan dari mereka, dimana mereka diharapkan untuk selalu melakukan tugasnya

secara efektif dan efisien dengan senang hati. Kini banyak orang yang mengetahui bahwa kemungkinan yang terdapat di balik disiplin adalah meningkatkan diri dari kemalasan.

2.2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:94) mengemukakan terdapat beberapa indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, antara lain : (1). Taat terhadap aturan waktu, (2). Taat terhadap peraturan perusahaan, (3). Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, (4). Taat pada peraturan lainnya.

2.2.4 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Al Fadjar Ansory (2018:208) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang tercapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya. Pelaksanaan pekerjaan akan lebih efektif apabila didukung dengan keyakinan dan motivasi yang tinggi.

2.2.4.1 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016:189-193) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut : (1). Kemampuan dan keahlian, (2). Pengetahuan, (3). Rancangan Kerja, (4). Kepribadian, (5). Motivasi Kerja, (6). Kepemimpinan, (7). Gaya Kepemimpinan, (8). Budaya Organisasi, (9). Kepuasan Kerja, (10). Lingkungan Kerja, (11), Loyalitas, (12). Komitmen, (13). Disiplin Kerja.

2.2.4.2 Tujuan Penilaian Kinerja

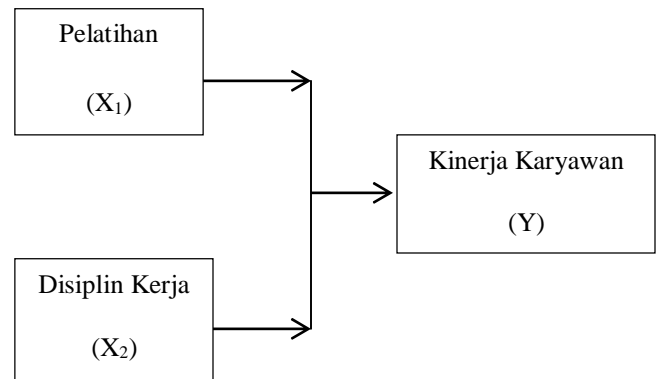
Menurut Kasmir (2016:197-200) Bagi perusahaan penilaian memiliki

beberapa tujuan antara lain yaitu : (1). Untuk memperbaiki kualitas pekerjaan, (2). Keputusan penempatan, (3). Perencanaan dan pengembangan karier, (4). Kebutuhan latihan dan pengembangan, (5). Penyesuaian kompensasi, (6). Inventori kompensasi pegawai, (7). Kesempatan kerja adil, (8). Komunikasi efektif antara atasan bawahan, (9). Budaya kerja, (10.) menerapkan sanksi.

2.2.4.3 Indikator Kinerja

Menurut Kasmir (2016:208-210) Penilaian dan pengukuran kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa indikator, yaitu : (1). Kualitas (mutu), (2). Kuantitas (jumlah), (3). Waktu (jangka waktu), (4). Penekanan biaya, (5). Pengawasan, (6). Hubungan antar karyawan.

2.2.5 Kerangka Berpikir



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.1.1 Definisi Operasional

1. Variabel Bebas (X)

A. Pelatihan (X₁)

Pelatihan adalah cara yang dilakukan perusahaan untuk mendidik karyawan pada perusahaan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. Adapun Indikator Pelatihan adalah :

1. Menentukan tingkat skill karyawan saat ini.
2. Menyeleksi tempat yang paling fleksibel dan menjadwalkan program.

3. Memilih metode penelitian yang paling tepat.
4. Mengumpulkan dan mengembangkan materi pelatihan.
5. Mengevaluasi pelatihan.

B. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja adalah penilaian yang dilakukan oleh Kantor Pusat PT. Kedaung Industrial Grup, Surabaya. Berdasarkan Hasil evaluasi kerja karyawan untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. Adapun indikator Disiplin Kerja tersebut:

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

2. Variabel Terikat (Y)

A. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan Kantor Pusat PT. Kedaung Industrial Grup, Surabaya yang telah menyelesaikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dalam penelitian ini, indikator pengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)
2. Kuantitas (jumlah)
3. Waktu (jangka waktu)
4. Penekanan biaya
5. Pengawasan
6. Kerja Sama

3.1.2 Pengukuran Variabel

Skala yang digunakan adalah Skala Likert yang terdiri atas 5 (lima) skala. Menurut Sigit Hermawan (2016:112) Skala Likert adalah metode pengukuran yang digunakan secara luas yang mengharuskan responden untuk menunjukkan derajat setuju atau tidak setuju kepada setiap statement yang

berkaitan dengan objek yang dinilai. Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (ST).

3.1.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

3.1.3.1 Populasi

Menurut Sigit Hermawan (2016:122), populasi adalah keseluruhan dari kumpulan elemen yang memiliki sejumlah karakteristik umum. Sebagai populasinya adalah jumlah karyawan yang berjumlah 224 karyawan pada Kantor Pusat PT. Kedaung Industrial Grup, Surabaya.

3.1.3.2 Sampel

Menurut Sigit Hermawan (2016:122), sampel merupakan suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih untuk digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini jumlah responden yang diambil sebanyak 70 responden karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

3.1.3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah probability sampling dengan menggunakan Proportionate Stratified Random Sampling. Menurut Sugiyono (2018:134) Proportionate Stratified Random Sampling adalah teknik yang digunakan apabila populasi mempunyai anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional.

3.1.4 Teknik Pengambilan Data

3.1.4.1 Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek penelitian dengan menyebarkan kuisisioner (daftar pertanyaan) untuk mendapatkan informasi tertentu yang dapat digunakan sebagai penunjang keberhasilan dari suatu penelitian.

3.1.4.2 Sumber Data

- a. Kuisisioner
- b. Observasi
- c. Studi Pustaka

3.1.5 Teknik Analisis dan Uji Hipotesis

3.1.5.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data adalah suatu cara atau teknik yang digunakan untuk menganalisis data di dalam melakukan suatu penelitian. Dengan menentukan dan menggunakan teknik analisis data secara tepat di dalam suatu penelitian maka kemungkinan besar pengaruhnya terhadap keberhasilan dari penelitian tersebut.

3.1.5.2 Uji Validitas

Guna melakukan analisis tingkat validitas instrument penelitian atau alat pengukur data dapat digunakan teknik korelasi product moment dari Pearson, kemudian membandingkan harga koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dengan harga koefisien korelasi pada tabel dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih.

3.1.5.3 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu hasil

pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Dengan kata lain reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

3.1.5.4 Asumsi Klasik

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengukur tingkat nilai variabel untuk pemodelan dalam analisis regresi linier berganda ataupun mendeteksi ada tidaknya autokorelasi, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dalam hasil estimasi, karena apabila terjadi penyimpangan terhadap asumsi klasik tersebut, uji F dan uji t yang dilakukan sebelumnya menjadi tidak valid dan secara statistik dapat mengacaukan kesimpulan yang diperoleh untuk itu dilakukan uji asumsinya.

3.1.5.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel independent (pengaruh pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel dependent (kinerja karyawan), digunakan metode regresi linier berganda dengan 2 (dua) predictor.

3.1.6 Uji Hipotesis

3.1.6.1 Uji F

- 1) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel bebas (X) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- 2) jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel bebas (X) secara tidak simultan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y).

3.1.6.2 Uji T

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent (pelatihan dan disiplin kerja) secara parsial terhadap variabel dependent (kinerja karyawan). Untuk membuktikan kebenaran pengaruh secara parsial

dilakukan dengan uji t yang menyatakan ada tidaknya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependent. Uji ini dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} .

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PT. Kedaung Indah Can, Tbk merupakan [perusahaan multinasional](#) yang memproduksi alat [rumah tangga](#) yang bermarkas di [Surabaya](#), [Indonesia](#). PT Kedaung Indah Can Tbk (**KICI**) didirikan tanggal 11 Januari 1974 dan memulai kegiatan usaha komersialnya pada tanggal 1974. Kantor pusat KICI berdomisili di Jalan Raya Rungkut No.15-17, Surabaya. Berdasarkan Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan KICI meliputi industri peralatan dapur dari logam dan produk sejenis serta industri kaleng dan produk sejenis.

4.2 Penyajian Data

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Usia responden yang terbanyak adalah laki-laki yaitu 44 orang (63%) dibandingkan dengan perempuan yang hanya 26 orang (38%). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan yang bekerja di PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. Hal ini disebabkan oleh masyarakat masih berpikiran bahwa bekerja di bidang produksi merupakan bidang pekerjaan laki-laki, selain itu adat patrilineal di Indonesia, khususnya pada masyarakat Jawa bahwa bekerja atau mencari nafkah adalah kewajiban laki-laki sebagai kepala keluarga.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia responden yang terbanyak adalah usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 27 orang atau 45% dan diikuti usia >46 tahun yaitu sebanyak 39%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada kantor PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya masih mempunyai disiplin kerja yang masih terbilang produktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK yaitu 21 orang atau 30% kemudian pada jenjang Diploma terdapat 14 orang atau 20% sedangkan responden yang berpendidikan S1 berjumlah 25 orang atau 36% dan pendidikan S2 10 orang atau 14%. Hasil tersebut dikarenakan mayoritas dari karyawan memiliki standar pendidikan jenjang sarjana atau S1. Hal tersebut dikarenakan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya memiliki persyaratan agar karyawan yang diterima minimal harus berjenjang sarjana dengan pemikiran jenjang sarjana memiliki pengetahuan lebih dibandingkan jenjang SMA/SMK maupun Diploma.

4.2.4 Uji Validitas

Untuk menentukan validitas, angka korelasi yang diperoleh (r_{hitung}) harus dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi *product moment* pada taraf signifikansi 5%. Apabila angka korelasi yang diperoleh

$t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan bahwa item tersebut valid. Untuk menentukan nilai t_{hitung} dilihat dari nilai signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat bebas (df) = $n-2 = 70-2 = 68$, sehingga nilai t_{hitung} sebesar 0,2335.

4.2.5 Uji Reliabilitas

Disimpulkan bahwa r alpha > r tabel dapat disimpulkan bahwa alat ukur berupa kuisioner tersebut sudah reliabel, sehingga kuisioner dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.2.6 Uji Asumsi Klasik

4.2.6.1 Uji Multikolinieritas

Untuk mengetahui adanya gejala multikolinieritas dengan melihat hasil VIF dari variabel bebas tersebut. Jika regresi menghasilkan nilai $VIF < 10$ dan $Tolerance < 1$, maka tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas.

4.2.6.2 Uji Autokorelasi

Bahwa nilai Durbin Watson sebesar 1,904. Sedangkan dari tabel dW dengan signifikan 5% dan jumlah data (n) = 70, $k=2$ (jumlah variabel bebas) diperoleh nilai $dL = 1,5542$ dan $dU = 1,6715$. Dengan demikian $dU (1,6715) < dW (1,904) < 4-dU (2,3285)$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini terdapat autokorelasi.

4.2.6.2 Uji Heteroskedastisitas

Grafik scatterplot diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak untuk dipakai.

4.2.6.3 Uji Normalitas

Bahwa nilai-nilai sebaran data pada plot tersebar di sekeliling garis diagonal (tidak terpencar jauh dari garis lurus). Sehingga dapat dikatakan bahwa persyaratan normalitas bisa terpenuhi.

4.2.7 Analisis Regresi Linier Berganda

Model logistic regresi pada penelitian ini adalah :

$$Y = 17,747 + 0,202 X_1 + 0,248 X_2$$

4.2.7 Analisis Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

Bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,136 yang berarti menunjukkan adanya hubungan secara bersama-sama antara variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dengan kinerja karyawan (Y) adalah kuat karena nilainya terletak diatas 0,5 sampai dengan 1.00. Sedangkan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,19 yang artinya variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), mampu menjelaskan variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 19% sedangkan sisanya sebesar 81% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

4.2.8 Uji Hipotesis

4.2.8.1 Uji F

Untuk mengetahui berpengaruh atau tidaknya dapat dilihat dari koefisien F dibandingkan dengan F tabel, apabila lebih besar F hitung maka hipotesis diterima. Pada uji ini diketahui F hitung sebesar 6,34 sedangkan berdasarkan F tabel adalah 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa F hitung lebih besar dibandingkan F tabel sehingga hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) berpengaruh simultan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

4.2.8.2 Uji T

Besarnya nilai dari hasil pengujian adalah

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$df = n - k - 1$$

$$= 70 - 2 - 1$$

$$= 67$$

$$T \text{ tabel} = 1,996$$

$$t_{hitung} \text{ Pelatihan}$$

$$= 4,595$$

$$t_{hitung} \text{ Disiplin Kerja}$$

$$= 5,048$$

4.3 Pembahasan

1. Hipotesis Pertama

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya berdasarkan dari uji F yaitu pengujian terhadap variabel secara simultan atau bersama-sama maka ditemukan hasil F hitung dari variabel pelatihan adalah 6,34 dengan t hitung sebesar 3,35 dan nilai signifikan adalah 0,000 dengan nilai probabilitas penyimpangan 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa baik secara F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel dan nilai sig hitung lebih kecil dibandingkan dengan standar deviasi berarti hipotesis diterima atau pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

2. Hipotesis Kedua

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada

PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya berdasarkan hasil dari uji t yaitu pengujian variabel secara parsial maka ditemukan bahwa hasil t hitung dari variabel pelatihan adalah 0,595 dengan t tabel sebesar 3,35. Hal ini menunjukkan t tabel lebih besar daripada t hitung dibandingkan dengan standar deviasi berarti hipotesis diterima atau pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

3. Hipotesis Ketiga

Rumusan masalah berikutnya adalah pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya. Berdasarkan hasil dari uji t untuk variabel ini maka ditemukan bahwa hasil t hitung dari variabel disiplin kerja adalah 1,048 dengan t tabel 3,35. Hal ini menunjukkan bahwa baik secara t hitung lebih kecil dari t tabel dibandingkan dengan standar deviasi berarti hipotesis diterima atau disiplin kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

BAB V PENUTUP

5.1 Kesimpulan

1. Hasil pengujian secara simultan (Uji F) menunjukkan bahwa kedua variabel bebas (X) yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya dengan hasil F hitung dari variabel pelatihan adalah 6,34 dengan t hitung sebesar 3,13 dan nilai signifikan adalah 0,000 dengan nilai probabilitas penyimpangan 0,05.
2. Dalam menguji secara parsial menggunakan uji t menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya dengan bahwa hasil t hitung dari variabel pelatihan adalah 4,595 dengan t tabel sebesar 1,996.
3. Dalam menguji secara parsial menggunakan
 1. perusahaan hendaknya meningkatkan pelatihan agar karyawan pada

uji t menunjukkan bahwa Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya dengan hasil t hitung dari variabel disiplin kerja adalah 5,048 dengan t tabel 1,996.

5.2 Saran

1. PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya dapat meningkatkan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah disepakati bersama dan diatur dalam UU yang berlaku dalam perusahaan.
2. Untuk karyawan PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya hendaknya meningkatkan disiplin kerja secara preventif, sedangkan untuk perusahaan hendaknya meningkatkan disiplin kerja secara korektif

dan hendaknya pada saat libur nasional hari raya dapat menambah cuti hari libur.

3. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel bebas lainnya seperti motivasi kerja, kompensasi, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diduga dapat mempengaruhi besar kecilnya kinerja karyawan sehingga akan mendapat informasi yang lebih lengkap atas variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Kedaung Indah Can Tbk, Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Ansory, H Al Fadjar. Indrasari, Meithiana. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center

for Academic Publishing Service).

- Hermawan, Sigit. Amirullah. 2016. *Metode Penelitian Bisnis*. Malang: Media Nusa Creative.
- Kasmir. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Nugroho, Rusdi Hidayat 2017. *Dinamika Perubahan. Sidoarjo: Zifatama Publisher, Anggota IKPI NO. 149/JTI/2014.*
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Metodologi Penelitian – Bisnis & Ekonomi*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Tegar, Nanang. 2019. *Manajemen SDM dan Karyawan*. Yogyakarta: Quadrant

JURNAL :

1. **Pingkan Marsoit, Greis Sendow, Farlane Rumokoy**. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado (2017). ISSN : 2303-1174. Judul Penelitian : “Pengaruh

Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”

2. **Trenggono Widodo, Nanang Alamsyah, Chandyka Bagus Utomo.** [Program Studi Teknik Industri STT Ibnu Sina (2018). ISSN : 2597-8950. Judul Penelitian : “Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Telkom Indonesia Cabang Batam”.