

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER GRAHA SEJAHTERA LUWU

Oleh Marni

Imran Ukkas, S.E., M.M (1)

Jabbar Hamseng, S.H., M.H (2)

Email: Marnhymarsudan@gmail.com

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palopo

ABSTRACT

This study aims to determine whether training and work discipline have a significant effect on employee performance at PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. The research method used is a quantitative method using primary / secondary data. The data collection method used a questionnaire survey to 94 employees of PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Multiple linear regression analysis through t test (partial), training (X1) proved to have an effect on employee performance. Work discipline (X2) is proven to have an effect on employee performance. Through the F test (simultaneous) all independent variables, namely training and work discipline together have a significant effect on the dependent variable, namely employee performance.

Keywords: *Training, work discipline and employee performance.*

A.PENDAHULUAN

1.Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita,2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan

kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pelatihan pada karyawan. Karena dengan adanya pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas,

profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Banyaknya perubahan dan perkembangan yang terjadi, membuat perusahaan harus segera mengambil tindakan agar karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang memuaskan. Salah satunya adalah memfasilitasi karyawan dengan pelatihan kerja. Sebuah organisasi yang menganggap karyawan sebagai sebuah aset, pelatihan merupakan sebuah investasi yang sedang berlangsung dan merupakan sebuah bentuk investasi yang paling signifikan yang dapat berdampak pada sebuah organisasi (Mello,2011). Pelatihan berfungsi untuk membangun sumber daya manusia yang unggul yang berkompeten dengan memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan tertentu di bidangnya. Oleh karna itu, perusahaan harus terus untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam tenaga kerja mereka.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimaal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaanya mengacu kepada tata tertip dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan

pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas, hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Dengan demikian Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera luwu merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasi dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pelatihan yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pembangunan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu, maka pelatihan dan disiplin kerja yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu perusahaan. Pelatihan dan Disiplin Kerja adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya menunjang kinerja seorang karyawan.

Memperhatikan hal tersebut, maka pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
- c. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu ?

3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- b. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- c. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.

Menurut Aguinis dan Kraiger (2009), 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). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah untuk mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2006). 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.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang yang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Menurut (Simamora, 2006) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan untuk merubah dan memperbaiki keterampilan dan perilaku ke suatu arah yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir guna pencapaian tujuan perusahaan. Dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

2. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dan bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki

efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang akan datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

3. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu.

Defenisi kinerja menurut Mangkunegara (2008) yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi. Karena itu, sistem penilaian harus di pandang sebagai salah satu strategi untuk mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan.

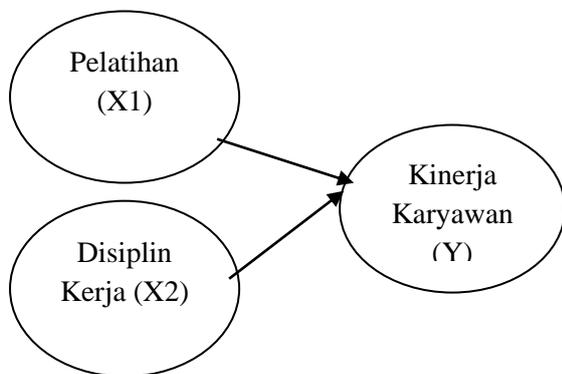
4. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas ,

kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka. (Kuncoro 2009) Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah pondasi utama di mana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan, di mana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yakni sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi kayu pembuatan tripleks, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah pelatihan dan disiplin kerja sebab hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya, peneliti mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut:



5. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan

C.METODE PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber graha sejahtera luwu. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

2. Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu Jl. Andi Maradang, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama (2) dua bulan.

3. Populasi Dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang berjumlah 1581 orang karyawan.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Teknik

pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode simple random sampling yakni penentuan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 94 orang responden dari karyawan bagian produksi.

4. Jenis Dan Sumber Data

Menurut Sanusi, (2011) penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel dan hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi sehingga dapat dinyatakan klasifikasi variabel penyebab dan variabel terikatnya.

Jenis dan sumber data menurut Sayogo, Ganjar (2015) di jelaskan di bawah ini:

- a. Data Kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka.
- b. Data Kuantitatif
data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, misalnya: harga saham, besarnya pendapatan, dll.

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012):

- a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Supardi (2005:127) “kuesioner adalah sejumlah pertanyaan secara tertulis yang akan di

jawab oleh responden penelitian, agar peneliti memperoleh data lapangan yang empiris untuk memecahkan masalah dalam penelitian dan menguji hipotesis yang telah di tetapkan.” Dalam penelitian ini kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup yaitu model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah di sediakan jawabannya, sehingga responden hanya memilih dari alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapat atau pilihannya, sedangkan pertanyaan tertutup menerangkan tanggapan responden terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

5. Variabel Penelitian Dan Definisi Operasional

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yaitu Pelatihan, disiplin Kerja dan kinerja karyawan. Variabel Bebas (*Independent Variable*) Variabel ini biasa juga dikatakan sebagai variabel stimulus, predicator. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi penyebab perubahannya atau munculnya variabel dependen (terikat). Jadi dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (*independent variable*) yaitu proses pelatihan (X1) proses dan disiplin kerja (X2). Sedangkan Variabel terikat (*dependent variable*) adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas sesuai dengan masalah yang akan diteliti maka yang akan menjadi variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kinerja karyawan (Y).

D. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan tingkat kebebasan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji T dibantu dengan SPSS V. 22 dapat dilihat dibawah ini:

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
Constant	2.571	1.692		1.519	.132
1 TOTALX1	.486	.070	.548	6.932	.000
TOTALX2	.248	.067	.292	3.698	.000

a. Dependent variable: TOTALLY

H1 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 6.932 lebih Besar dari nilai t_{tabel} 1.986 maka secara parsial variabel independen Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

H2= Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.698 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.986 maka secara parsial variabel *independen* disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F suatu nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel *independen* yakni Pelatihan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* Atau Kinerja Karyawan.

Pengujian Hipotesis H3 Dengan Uji F

Anova^a

Model	Sum of squares		Mean square	F	Sig.
Rekresion	125.090	2	62.545	41.624	.000 ^b
1 Residual	136.739	91	1.503		
Total	261.830	93			

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 41.624 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 Nilai F_{hitung} (41.624) > F_{tabel} 3.10 maka secara simultan

Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 = Maka secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

c. Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.466	1.22582

a. Predictors: (Constant), TOTALX2, TOTALX1

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 46.6% berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 46.6% sedangkan sisanya 53.4 % dan dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Coefficients^a

Model	Unstandardized coefficients		Standardized coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 Constant	2.571	1.692		1.519	.132
TOTALX1	.486	.070	.548	6.932	.000

TOTALX2	.248	.067	.292	3.698	.000
---------	------	------	------	-------	------

a. Dependent variable: TOTALLY

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.571 + 0,486X_1 + -0,248X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

- Konstanta (a) sebesar 2.571 = variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta pelatihan dan disiplin kerja sebesar 2.571 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- Pelatihan (X1) sebesar 0.486 = besarnya koefisien variabel pelatihan berarti setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0.486.
- Disiplin kerja (X2) sebesar 0.248 = besar koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan harga sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0.248.

Standar eror sebesar 1.692 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1.692 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0.248.

E. PEMBAHASAN

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

- Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan ($0.486 > (0.05)$) terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0.486 hal ini berarti semakin meningkatnya Pelatihan yang dilakukan Kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Teori penelitian ini didukung oleh Michellyn Felicia (2018) "Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan ($0.248 > 0.05$) terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien 0.248 hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan oleh Kinerja karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu sehingga hipotesis menyatakan bahwa "Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan."

Teori penelitian ini didukung oleh Azrizal Efendy NST, Muhammad Taufik Lesmana (2018). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hermes Realty". Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan

pelatihan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

- c. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 41,624 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dari nilai F_{hitung} (41,624) $> F_{tabel}$ 3,10 maka secara simultan pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori penelitian ini didukung oleh Jonathan Richardo (2015) "pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Cabang MRT STARS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh

signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

2. Saran

Mengingat hasil penelitian ini sangat bermakna terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga peneliti memberikan saran:

- a. Instansi untuk perusahaan
Diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai alternatif ataupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun setiap karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- b. Karyawan
Diharapkan dapat meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja pada masing-masing Kinerja karyawan sehingga menjadikan pelayanan dan hasil kerja yang baik untuk semua orang.
- c. Penelitian selanjutnya
Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada di tempat pada saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, H., and K. Kraiger. (2009). Benefit of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of psychology* 60,451-474.
- Ambarita, (2012). Tinjauan Pustaka. Online

(<http://repository.usu.ac.id/bastrem/123456789/34108/4/Chapter%2011.pdf>) Diunduh pada tanggal 28 maret 2015.

- Ardana, Mujiati & Utama.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Jokjakarta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta.

- Bangun, Wilson. (2012). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks. Jakarta.
- Dharma, (2003) *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Efendy, M. Taufiq. (2010). *Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hermes Realty*.
- Felicia, Michellyn. (2018). *Pengaruh Kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa*. AGORA Vol.6, No.2
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghosh, *Et al.* (2011) *Panduan Lengkap Fungsi*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFY Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuncoro, (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia Salemba Empat. Jakarta.
- Mello, Jeffrey A. (2011). *Strategic Human Resource Management (3rd edition)*. United States of America: South-western Publishing Co.
- Rivai Zainal, Veithzal, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Djambaran. Jakarta.
- Sayogo, Ganjar, *Data dan Variabel Penelitian*, Diakses 24 April (2015), dari www.ganjarsayogo.wordpress.com.
- Sastrohadiwiryo, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2003), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Simamora, Hendry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siti dan Heru Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Rajawali Press. Jakarta.

- Sugiono, (2009), *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Prenada Media. Yogyakarta.
- Teguh dan Rosidah (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Walgito, (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. C.V Andi. Yogyakarta.
- Wibowo, Wartini. (2012) *Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan Laverage Terhadap Profitabilitas*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.3 No.

