



HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN: STUDI KASUS PADA KARYAWAN PT SARI MANDA

THE RELATIONSHIP OF WORK DISCIPLINE AND JOB TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE: A CASE STUDY OF PT SARI MANDA EMPLOYEES

Natan Wijaya

natansimanjuntak1912@gmail.com

Christina Natalina

natalina.christina@yahoo.com

Carolina F. Sembiring

carolina.sembiring@uki.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis , Universitas Kristen Indonesia
Jakarta, Indonesia

ABSTRACT

Natan Wijaya 2024. *The Relationship between Work Discipline and Job Training on Employee Performance: A Case Study on PT Sari Manda Employees*. Thesis, Management Study Program, Faculty of Economics and Management, Thesis Advisor (Content), Christina N. Sihombing, SE., MM., and Methodology and Tools Advisor, Carolina F. Sembiring, SE., MM.

This study aims to examine the impact of PT Sari Manda's work discipline and job training on worker productivity. The 35 participants who made up the sample for this research were all employed by PT Sari Manda. The data was collected using a questionnaire. Workplace discipline, on-the-job training, and performance are the factors that are being studied in this study. Multiple correlation analysis and spearman rank correlation analysis are statistical methods that can be used to test this hypothesis.

The correlation coefficient of 0.624 indicates a strong and significant positive relationship, with a value of $0.000 < 0.05$, indicating that work discipline and employee performance are strongly related according to the research results. With a correlation coefficient of 0.791, indicating a strong and significant positive relationship with a value of $0.000 < 0.05$, it is clear that job training has a substantial impact on employee performance. With a Pearson Product Moment multiple correlation value of 0.8214, it is clear that working discipline and job training significantly impact employee performance.

1. PENDAHULUAN

Pertumbuhan ekonomi global meningkat tiap tahunnya. Para pelaku ekonomi berusaha untuk terus memajukan aktivitas mereka secara tidak langsung. Inisiatif bisa dilakukan untuk mengalihkan fokus industri pada sumber daya manusianya. Penghargaan tujuan organisasi tidak akan mudah serta efisien tanpa sumber daya manusia yang bermutu. Untuk meraih tujuan industri, peserta mesti berusaha untuk mengembangkan kinerja mereka (Ardika Sulaeman. 2014). Kemajuan industri pada masa globalisasi berlangsung dengan cepat sehingga menyebabkan meningkatnya persaingan di berbagai sektor, termasuk Indonesia. Keadaan ini mengharuskan industri menyediakan barang-barang bermutu tinggi supaya bisa diterima oleh khalayak luas. Oleh karenanya, suatu industri mesti melaksanakan rencana yang tepat dari awal hingga penyelesaian, yang mencakup peningkatan serta optimalisasi sumber dayanya dan pemanfaatan asetnya secara efektif, khususnya sumber daya manusianya. Kapasitas industri dalam mengolah sumber daya manusia ialah aset investasi jangka panjang, karena sumber daya manusia yang efektif memungkinkan organisasi mengatasi hambatan internal serta eksternal untuk meraih tujuannya. Sumber daya manusia semakin diakui sebagai hal yang amat penting bagi kinerja organisasi, sehingga banyak entitas mengakui bahwasanya komponen manusia bisa mendapati keunggulan kompetitif (Robert 2001).

Istilah “kinerja” mengacu pada hasil akhir yang diharap dihasilkan oleh seorang pegawai serta tingkat kompetensinya dalam meraih hasil tersebut (Sedarmayanti 2007). Kinerja suatu organisasi amatlah penting karena berfungsi sebagai ukuran keberhasilan organisasi serta keberhasilan individu dalam meraih tujuan industri. Sebagai langkah awal untuk mendapatkan kinerja pegawai yang bermutu dengan membagikan dukungan untuk mendukung kinerja pegawai yang lebih baik, maka hal ini bisa berdampak positif bagi peningkatan kualitas sumber daya manusia serta kinerja pegawai. Dunia usaha mesti mewaspadai kinerja pegawai untuk mengukur sejauh mana kompetensi pekerja dalam menyelesaikan tugas tugasnya (Sinambela 2012).

Tujuan membagikan pelatihan pada pegawai ialah untuk mengembangkan kinerja mereka dengan mengajari mereka keterampilan baru serta mengasah

keterampilan yang sudah mereka miliki. Pelatihan bisa mengembangkan pengetahuan serta keterampilan secara lebih mendalam. Industri menawarkan pelatihan tidak cuma bagi pegawai baru namun juga bagi pegawai jangka panjang untuk memperoleh keterampilan baru serta mengembangkan kompetensi yang mereka miliki. Industri menawarkan pelatihan tidak cuma bagi pegawai baru namun juga bagi pegawai jangka panjang untuk memperoleh keterampilan baru serta mengembangkan kompetensi yang mereka miliki. Tujuan industri dalam pelatihan pegawai ialah untuk menumbuhkan profesionalisme. Pelatihan punya pengaruh signifikan terhadap peningkatan karir pegawai; namun, hal ini mungkin juga kurang punya pengaruh karena kapasitas belajar individu serta relevansi materi yang diberikan dengan kebutuhan pegawai amatlah penting (Suadnyana dan Supartha 2018). Selain aspek pelatihan, disiplin ialah elemen penting lainnya yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Karena disiplin kerja ialah satu dari bentuk keselarasan dengan kebijakan kerja serta kewajiban terhadap organisasi, maka disiplin tersebut wajib dimiliki oleh seluruh pegawai serta dipupuk dalam diri mereka sehingga bisa membantu tercapainya tujuan organisasi (Pangarso dan Susanti 2016). Aturan yang wajib ditaati oleh semua pegawai ialah disiplin. Ketika pegawai gagal mematuhi aturan ini, hal itu berdampak langsung pada kinerja mereka di tempat bekerja. Misalnya, jika seorang pegawai sering terlambat masuk kerja, itu berarti pekerjaannya tidak selesai. Pegawai didesak untuk secara sukarela berkolaborasi dengan rekan kerja serta mengembangkan kinerja mereka melalui disiplin kerja, suatu metode pelatihan yang dirancang untuk mengembangkan serta menyempurnakan pengetahuan, sikap, serta perilaku (Siagian 2003). Disiplin kerja seorang pegawai ialah satu dari aspek yang mempengaruhi kinerjanya. Pekerja yang menampilkan disiplin yang lebih besar akan mendapati hasil yang lebih baik. Oleh karenanya, disiplin kerja bisa terpelihara secara efektif jika industri memastikan bahwasanya pegawainya mematuhi sebagian besar kebijakan.

PT Sari Manda ialah industri yang berfokus pada penyediaan layanan mesin kapal serta sudah berhasil membangun reputasi unggul dalam

membagikan layanan perbaikan serta perawatan bermutu di seluruh Indonesia. Khususnya, PT Sari Manda mempunyai keahlian dalam layanan boiler, pemulihan panas, dan perbaikan serta perawatan mesin kapal. Berikut ini ialah data kinerja pegawai PT Sari Manda selama periode 2019-2021.

Tabel 1.1

Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan PT Sari Manda Tahun 2019-2021

Penilaian Kerja	Skala	Tahun 2019		Tahun 2020		Tahun 2021	
		Jumlah Pegawai	Presentase	Jumlah Pegawai	Presentase	Jumlah Pegawai	Presentase
Baik	A	21	60	20	57,14	18	51,42
Cukup Baik	B	9	25,7	11	31,42	13	37,14
Kurang Baik	C	5	14,28	4	11,43	4	11,43
Kurang	D	0	-	0	-	0	-
Buruk	E	0	-	0	-	0	-
Total		35		35		35	

Sumber: PT Sari Manda, 2019-2021

Dari data dalam tabel 1.1, bisa disimpulkan bahwasanya terjadi pengurangan kinerja pegawai dari tahun 2019 hingga 2021. Evaluasi kinerja pegawai dilakukan dengan skala A hingga E. Pada tahun 2019, 21 pegawai meraih Skala A, 9 pegawai mendapat Skala B, serta 5 pegawai mendapat Skala C. Namun, pada tahun 2020, jumlah pegawai dengan Skala A berkurang jadi 20, serta pada tahun 2021, jumlah ini turun lagi jadi 18. Selain itu, terjadi pengurangan dari 5 pegawai pada tahun 2019 jadi 4 pegawai pada tahun 2020 serta 2021 yang mendapatkan Skala C. Berlandaskan wawancara pada pimpinan PT Sari Manda, pengurangan kinerja pegawai kerap terjadi lantaran aspek kelalaian atau kesalahan pegawai dalam bekerja seperti penyelesaian tugas dengan cepat tanpa melihat hasil kualitas terhadap tugas yang dikerjakan. Data ini mencerminkan bahwasanya kinerja pegawai belum meraih tingkat optimal.

Mengembangkan kinerja industri punya tujuan untuk mengembangkan mutu, efisiensi, serta efektivitas seluruh pegawai, mencakup aspek-aspek seperti disiplin, kesetiaan, keteladanan, serta kesejahteraan tenaga kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam mempengaruhi kinerja

organisasi, karena kebijakan-kebijakan terkait sumber daya manusia perlu bisa mengembangkan efisiensi, bahkan berpotensi membagikan dampak positif pada hasil organisasi serta kepuasan pelanggan. Dalam konteks ini, satu dari faktor penting yang wajib diperhatikan dalam usaha mengembangkan kualitas pegawai, khususnya dalam manajemen sumber daya manusia, ialah tingkat disiplin kerja pegawai.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Karyawan PT Sari Manda 2021-2022

No	Tahun	Jumlah Pegawai	Alfa/Orang		Terlambat/Orang		Izin/Orang	
			Total	%	Total	%	Total	%
1	2021	35	10	31,25	15	42,85	5	14,28
2	2022	35	13	37,14	12	34,28	7	20

Sumber: PT Sari Manda, 2021-2022

Dari data dalam tabel 1.2, terlihat bahwasanya tingkat alfa pegawai mengalami peningkatan. Peningkatan tersebut bisa diamati dari tahun 2021, yang mengalami kenaikan sebanyak 31,25% jadi 37,14% pada tahun 2022. Demikian pula, tingkat izin pegawai meningkat sebanyak 14,28% jadi 20%. Sementara itu, tingkat keterlambatan pegawai mengalami pengurangan sebanyak 42,85%, jadi 34,28%. Berlandaskan wawancara dengan pimpinan PT Sari Manda, aspek yang menyebabkan pengurangan ini ialah kurangnya disiplin pegawai serta aspek kecelakaan kerja sehingga menyebabkan tingkat izin meningkat.

Selain itu terkait disiplin serta kinerja, pelatihan kerja juga jadi kunci keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas mereka. Pegawai yang mempunyai pelatihan kerja yang sedikit bisa berisiko pada tingkat kecelakaan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai. Berikut data kecelakaan kerja yang diberikan industri lantaran kurangnya pelatihan pada pegawai.

Tabel 1.3 Kecelakaan Kerja Karyawan PT Sari Manda

Tahun	Jumlah Kecelakaan Kerja	Bentuk Kecelakaan Kerja
2019	2	Satu orang tidak menggunakan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja
2020	1	Tidak menggunakan pelindung

2021	4	Tiga orang tidak menggunakan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja
Jumlah	7	

Sumber: PT Sari Manda, 2019-2021

Berlandaskan tabel di atas, bisa disimpulkan bahwasanya pada tahun 2019, terjadi kecelakaan kerja yang melibatkan 2 pegawai karena ketidaktaatan terhadap penggunaan pelindung serta tidak memenuhi aturan kerja. Pada tahun 2020, terjadi pengurangan jumlah kecelakaan jadi 1 orang karena tidak menggunakan pelindung. Namun, pada tahun 2021, terjadi peningkatan jumlah pegawai yang mengalami kecelakaan jadi 4 orang, di mana 3 pegawai tidak menggunakan pelindung, sementara yang lainnya tidak mematuhi aturan kerja. Fenomena kecelakaan kerja yang terjadi satu darinya lantaran aspek kurangnya pelatihan kerja pada pegawai PT Sari Manda.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

Teori manajemen berfungsi sebagai kerangka menyeluruh untuk penyelidikan ini. Manajemen ialah seni serta ilmu mengarahkan kegiatan menuju tujuan yang sudah ditetapkan melalui penerapan sumber daya manusia serta material secara terkoordinasi (Hasibuan 2017).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) berfungsi sebagai kerangka teoritis panduan untuk riset berikut ini. Untuk membantu organisasi, pegawai, serta rakyat meraih tujuan mereka, manajemen sumber daya manusia memerlukan ilmu serta seni mengolah hubungan serta peran tenaga kerja (Hasibuan, 2017). Manajemen sumber daya manusia, sebagaimana dikemukakan oleh Dessler (2016) mencakup kebijakan serta praktik yang diperlukan bagi individu yang terlibat dalam proses perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, serta evaluasi, dan komponen “manusia”.

Manajemen Sumber Daya Manusia (HRM) bertanggung jawab untuk memperoleh tenaga kerja yang selaras dengan mengelola serta mengolah sumber daya manusia dengan baik dalam kerangka organisasi, sebagaimana dinyatakan dalam definisi sebelumnya. Bagi saya, ini tampak seperti sebuah aktivitas. Membuat kemajuan menuju tujuan saya. Untuk efisiensi

maksimum, saya perlu menjaga sumber daya internal serta staf saya terkelola serta terorganisir dengan baik. Untuk meraih tujuan organisasi industri secara terintegrasi, HRM merencanakan, mengelola, menggerakkan, serta memantau pengadaan, peningkatan, kompensasi, integrasi, perawatan, serta pemutusan hubungan kerja (Umar 2016). Mengolah orang secara efektif serta memastikan tenaga kerja yang kompeten serta puas ialah tanggung jawab manajemen sumber daya manusia. Industri yang sukses membutuhkan bantuan pegawai yang berkinerja tinggi. Pegawai unggul ketika mereka merasakan korelasi antara tugas mereka serta organisasi. Ketika seorang pegawai menampilkan komitmen, mereka mempunyai motivasi yang kuat, unggul dalam kinerjanya, serta menampilkan kemauan untuk berkontribusi pada organisasi.

2.2 Disiplin Kerja

Disiplin pegawai berhubungan langsung dengan kinerja, sehingga manajemen disiplin jadi fungsi operasional yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Disiplin kerja ditetapkan oleh kapasitas serta kesiapan untuk menaati seluruh kebijakan industri serta standar sosial yang berlaku, seperti yang diungkapkan oleh (Hasibuan 2019). Disiplin kerja ialah strategi yang dipergunakan oleh manajer untuk memastikan bahwasanya pegawai mematuhi semua kebijakan industri (Rivai. 2011). Disiplin ialah mekanisme yang memperbaiki atau menghukum pegawai yang melanggar aturan atau prosedur (Simamora 2004). Menurut Sastrodiwiryono (2002), disiplin kerja ditandai dengan rasa hormat, ketaatan, serta ketaatan terhadap semua kebijakan tertulis serta tidak tertulis, dan kapasitas untuk menegakkannya serta menerima dampak dari ketidaktaatan. Disiplin kerja ditandai dengan ketaatan pegawai terhadap kebijakan industri, termasuk ketepatan waktu dalam memulai serta mengakhiri hari kerja (Fathoni 2006).

Tujuan disiplin kerja pegawai yang dijabarkan oleh Sastrodiwiryono (2002) ialah sebagai berikut:

- a. Memastikan bahwasanya pegawai mematuhi semua kebijakan serta kebijakan tertulis serta tidak tertulis terkait pekerjaan mereka serta organisasi, serta bahwasanya mereka melaksanakan perintah manajemen dengan benar.
- b. Selaras dengan tugas yang diberikan, pegawai dapat membagikan layanan maksimal pada pihak-pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi serta melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya.
- c. Pekerja kompeten di bidang tanggung jawabnya dan bisa membagikan segalanya untuk memuaskan pemangku kepentingan tertentu yang mempunyai kepentingan dalam industri.
- d. Infrastruktur, barang, serta layanan organisasi tersedia bagi pegawai, serta mereka bisa menggunakannya untuk keuntungan mereka.
- e. Anggota staf bebas untuk merespons serta terlibat dengan cara yang konsisten dengan kebijakan yang ditentukan industri.
- f. Anggota staf bisa meraih tujuan jangka pendek serta jangka panjang industri dengan mudah serta produktivitas tinggi.

Definisi tersebut menampilkan bahwasanya disiplin kerja melingkupi sikap, perilaku, serta perbuatan yang selaras dengan kebijakan yang tersurat ataupun tersirat; mengabaikan aturan-aturan ini akan mengakibatkan dampak bagi pelanggan.

Hasibuan (2019) menyatakan bahwasanya ada sejumlah faktor disiplin kerja, diantaranya:

- a. Derajat ketidakhadiran
Tingkat kehadiran yang tinggi atau tingkat ketidakhadiran yang sedikit menampilkan bahwasanya seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang kuat, hal ini ialah satu dari tolok ukur kedisiplinan pegawai.
- b. Mematuhi semua kebijakan serta ketentuan industri

Pegawai yang melaksanakan hal ini tidak akan melewatkan langkah-langkah dalam proses serta akan selalu mematuhi standar yang ditentukan oleh bisnis, membuat pekerjaan tiap orang lebih mudah serta menyenangkan.

- c. Manajemen waktu, dengan harapan bahwasanya pegawai akan memanfaatkan jam kerja mereka sebaik-baiknya untuk meraih tujuan yang ditentukan oleh pemberi kerja.
- d. Tanggung jawab ialah kemauan serta kewajiban seorang pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik serta tepat pada waktunya.

2.3 Pelatihan Kerja

Pelatihan profesional ialah suatu proses dimana individu memperoleh keterampilan khusus untuk memfasilitasi penghargaan tujuan organisasi. Byars (2004) mengatakan bahwasanya pelatihan ialah proses pembelajaran yang punya tujuan untuk menguasai keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk mengembangkan kinerja pegawai. Dessler (2011), mendefinisikan pelatihan sebagai penyediaan keterampilan yang diperlukan baik bagi pegawai baru ataupun pegawai lama untuk melaksanakan fungsi pekerjaan mereka. Rivai (2004), berpendapat bahwasanya pelatihan ialah metode sistematis untuk mengubah perilaku pegawai untuk meraih tujuan organisasi. Aguinis dan Kraiger (2009) menegaskan bahwasanya pelatihan ialah metodologi sistematis yang mengembangkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap, sehingga mengembangkan efektivitas individu serta organisasi. Jarego (2012) menegaskan bahwasanya pelatihan ialah teknik yang dipergunakan untuk mengembangkan kompetensi, keterampilan, serta pengetahuan pegawai dengan menyampaikan informasi baru, memungkinkan mereka menjalankan perannya secara efektif. Sutrisno (2013), berpendapat bahwasanya pelatihan ialah suatu usaha untuk mengembangkan kinerja pegawai dalam perannya saat ini atau dalam posisi yang akan mereka emban di masa depan.

Menurut Noe, R., et al (2013) memaparkan sejumlah manfaat pelatihan yang diselenggarakan oleh industri yaitu:

- 1) Mengembangkan kesadaran di kalangan pekerja terkait norma-norma budaya serta saingan eksternal.
- 2) Membantu pekerja yang mahir menggunakan teknologi baru.
- 3) Mendidik pekerja tentang pentingnya kerja tim dalam membagikan layanan serta produk bermutu tinggi. Pastikan pembelajaran, kreativitas, serta inovasi dihargai di tempat bekerja.
- 4) Membagikan kesempatan pada pegawai untuk berkontribusi pada industri ketika pekerjaan serta minat mereka berubah atau ketika keterampilan mereka jadi mutlak, untuk memastikan keselamatan.
- 5) Ajari staf Anda untuk lebih inklusif serta membantu satu sama lain, terutama ketika menyangkut perempuan serta kelompok minoritas.

Dari pernyataan diatas pelatihan ialah usaha terencana yang dilakukan perusahaan untuk membantu pegawai mempelajari keterampilan terkait pekerjaan dengan lebih mudah.

Menurut Mangkunegara (2013), adapun indikator program pelatihan pegawai melingkupi :

A. Kapasitas

Mempunyai kapasitas untuk berpindah gigi serta melaksanakan berbagai hal di tempat bekerja.

1) Selesaikan pekerjaan

Pelatihan diyakini akan mengembangkan kapasitas pekerja dalam bekerja, yang diukur dari produktivitas serta kualitas pekerjaan mereka.

2) Naikkan tujuan

Diharap pegawai bisa mempraktikkan pelatihan tersebut, khususnya dengan mengembangkan targetnya.

3) Temukan jawabannya

Pekerja wajib mempunyai keterampilan pemecahan masalah yang diperlukan untuk mengidentifikasi masalah serta menerapkan solusi yang tepat.

B. Pengetahuan

Segala sesuatu yang diketahui, pendoman dalam membentuk suatu perbuatan seseorang.

1) Membuat dialog lebih jelas

Pengetahuan serta keterampilan komunikasi pegawai bisa ditingkatkan melalui pelatihan, yang juga membantu

2) Mengembangkan bakat mereka

Pekerja bisa mengasah kapasitas yang sudah ada sehingga memudahkan tugasnya.

3) Tugas-tugas tambahan

Tentu saja pelatihan yang mereka terima akan menambah pengetahuan serta kapasitas mereka dalam bekerja.

C. Langkah Dalam Prosedur

Tujuan dari pelatihan ini ialah untuk membekali pegawai dengan keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.

1) Infrastruktur

Kriteria yang ditentukan industri wajib dipenuhi oleh pelatih yang akan membagikan pelatihan.

2) Materi pelatihan

Sebagai bahan yang dibutuhkan oleh pegawai.

3) Metode Pelatihan

Metode yang dipergunakan untuk memudahkan penyampaian materi tertentu pada siswa,

4) Fasilitas pelatihan

Fasilitas yang diberikan bisa membuat individu ataupun institusi merasa lebih nyaman. Oleh karenanya, perpindahan material jadi lebih mudah.

D. Tujuan pelatihan

Tujuannya ialah untuk membantu rakyat serta kelompok memperoleh informasi yang mereka butuhkan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan lebih baik serta efisien

selaras dengan tuntutan serta kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi saat ini serta di masa depan.

1) Selesaikan lebih banyak pekerjaan

Produktivitas pegawai bisa ditingkatkan melalui pelatihan yang diberikan.

2) Kualitas pekerjaan

Pelatihan berpotensi mendapati tenaga kerja yang bermutu.

3) Kenali posisinya

Diharap sesudah pelatihan dilakukan, para pegawai akan lebih memahami bidangnya serta mampu menyelesaikannya.

Untuk mengukur pelatihan kerja di PT Sari Manda, pendapat para ahli menyatakan bahwasanya kapasitas, pengetahuan, proses pelatihan, serta tujuan pelatihan ialah metrik yang paling penting.

2.4 Kinerja Karyawan

Kesuksesan berasal dari penghargaan kesuksesan. Sejumlah orang melihat kinerja sebagai indikator seberapa baik mereka melaksanakan pekerjaan atau kariernya. Definisi kinerja yang lebih luas tidak cuma mencakup produk akhir namun juga cara pekerjaan dilaksanakan. Pelaksanaan tugas serta hasil yang dicapai oleh tugas tersebut ialah kinerja.

Fokus kinerja menurut Wibowo (2013) ialah pada perbuatan yang diambil serta pelaksanaannya. Kinerja diartikan sebagai hasil akhir dari usaha individu selama jangka waktu tertentu dalam memenuhi tanggung jawabnya (Fatimah 2017). Nuraini (2013) menyatakan bahwasanya kinerja ialah hasil akhir suatu kegiatan yang diukur dalam jangka waktu tertentu.

Mengingat hal-hal di atas, masuk akal untuk berasumsi bahwasanya semua konsepsi kinerja pegawai yang disebutkan di atas bermuara pada hal yang sama: ketika pekerja berusaha untuk menciptakan input atau output apa yang kita sebut pekerjaan mendapati kuantitas serta kualitas itu memenuhi tujuan yang ditentukan oleh bisnis.

Menurut Fatimah (2017), penilaian kinerja ialah suatu metode penilaian pekerjaan seorang pegawai. Ini melibatkan pengamatan cara kerjanya serta menggunakan data tersebut untuk menentukan apakah berhasil atau tidak.

Tujuan dari penilaian kerja ialah untuk menilai kinerja seorang pegawai dalam kaitannya dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Namun ada sejumlah hal yang perlu Anda ketahui sebelum Anda melaksanakan penilaian kinerja, diantaranya:

1. Memastikan keterampilan pegawai selaras dengan tujuannya dengan mengevaluasi kinerjanya.
2. Mempertimbangkan aspek lingkungan; kecil kemungkinannya bahwasanya kinerja akan meningkat jika lingkungan internal serta eksternal tidak kondusif, terlepas dari seberapa kompetennya pegawai tersebut.
3. Untuk mendapatkan hasil yang bisa diandalkan, tinjauan kinerja mesti dilakukan secara tidak memihak serta obyektif.

Oleh karenanya, penilaian kinerja ialah proses metodis untuk mengukur keefektifan usaha masing-masing pegawai serta efisiensi industri secara keseluruhan. Selain itu, hal ini berfungsi sebagai landasan kebijakan terkait promosi serta kompensasi, memastikan perlunya pelatihan kerja yang selaras, serta membagikan tanggung jawab yang selaras pada pegawai untuk membantu mereka mengembangkan kinerja mereka di masa depan.

Berbagai jenis kebahagiaan (atau kesengsaraan) pegawai bisa muncul sebagai hasil kerja keras industri atau organisasi. Sejumlah indikator untuk mengukur kinerja pegawai dikemukakan dibawah ini oleh (Robbins 2016) :

- a. Kuantitas
Seberapa kompeten seorang pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan ialah ukuran kualitas kerja.
- b. Kuantitas

Kuantitas kerja seorang pekerja ialah jumlah total waktu yang mereka habiskan dalam sehari. Output dari tiap pekerja membagikan wawasan tentang kuantitas pekerjaan ini.

c. Pelaksanaan Tugas

Mengacu pada sejauh mana pekerja dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan benar atau dengan sedikit kesalahan.

d. Tanggung jawab

Ketika seorang pegawai mengambil tanggung jawab atas tugasnya, mereka memahami bahwasanya mereka memiliki kewajiban untuk menyelesaikan tugas yang diberikan padanya oleh organisasi.

Kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, serta tanggung jawab ialah indikator yang dipergunakan untuk mengukur kinerja pada PT Sari Manda menurut pendapat para ahli di atas.

2.5 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan disiplin kerja dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja bisa mempengaruhi seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya. Jika pegawai disiplin, maka mereka akan melaksanakan tugasnya dengan tertib serta lancar, yang akan membantu mereka meraih tujuannya serta juga membantu bisnis meraih tujuannya dengan lebih efektif.

2. Hubungan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan

Tujuan pelatihan kerja ialah untuk mengembangkan seberapa baik pegawai melaksanakan tugasnya. Jika seorang pegawai tidak mempunyai keterampilan atau kapasitas yang tepat, maka mereka perlu dilatih supaya bisa melaksanakan tugasnya dengan lebih baik serta membantu industri meraih tujuannya.

3. Hubungan disiplin dan pelatihan dengan kinerja karyawan

Disiplin kerja yang efektif menumbuhkan lingkungan yang kondusif untuk pelatihan, sementara pelatihan kerja yang komprehensif mengembangkan pemahaman serta ketaatan pegawai terhadap kebijakan organisasi. Kombinasi keduanya secara substansial bisa

mengembangkan kinerja pegawai. Organisasi yang meraih keseimbangan optimal antara kedua elemen ini biasanya mempunyai tim yang lebih efisien serta berkinerja tinggi.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Dalam riset berikut ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang didasarkan pada analisa statistik. Pendekatan riset berikut ini peneliti punya tujuan untuk menyajikan jawaban terhadap pertanyaan riset dengan melaksanakan pengukuran yang tepat terhadap variabel-variabel dalam objek riset, dengan tujuan mendapati kesimpulan yang bisa diterapkan secara umum, konteks waktu, tempat, serta situasi.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Riset berikut ini dilakukan pada PT Sari Manda yang beralamat di Jl. Sunter 2 No.12, Rawa Badak Koja, Tanjung Priok, Jakarta Utara 14230. Riset berikut ini dilakukan pada bulan Oktober 2023 – Januari 2024.

3.3 Subjek dan Objek Penelitian

a) Subjek Riset

Dalam riset berikut ini, peneliti meneliti pegawai yang bekerja pada PT Sari Manda yang beralamat di Jl. Sunter 2 No.12, Rawa Badak Koja, Tanjung Priok, Jakarta Utara 14230

b) Objek Riset

Pada riset berikut ini, peneliti meneliti tentang “Hubungan Disiplin Kerja serta Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Sari Manda sebagai objek riset peneliti.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Rank Spearman

UJI RANK SPEARMAN DISIPLIN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Correlations		
	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai

Spearman's rho	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,624**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	35	35
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,624**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: data primer yang sudah diolah SPSS 26

Berlandaskan tabel diperoleh nilai signifikansi 0.000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima yang berarti ada hubungan variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

UJI RANK SPEARMAN PELATIHAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

Correlations				
			Pelatihan Kerja	Kinerja Pegawai
Spearman's rho	Pelatihan Kerja	Correlation Coefficient	1,000	,791**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	35	35
	Kinerja Pegawai	Correlation Coefficient	,791**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: data primer yang sudah diolah SPSS 26

Berlandaskan tabel diperoleh nilai signifikansi 0.000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima yang berarti ada hubungan variabel pelatihan kerja dengan kinerja pegawai.

UJI KORELASI BERGANDA PERSON PRODUCT MOMENT

Correlations				
		Disiplin Kerja	Pelatihan Kerja	Kinerja Pegawai
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.661**	.658**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	35	35	35
Pelatihan Kerja	Pearson Correlation	.661**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	35	35	35
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	.658**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	35	35	35
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).				

Sumber: data primer yang sudah diolah SPSS 26

Berlandaskan tabel diperoleh nilai signifikansi 0.000 yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, maka bisa disimpulkan bahwasanya H_a diterima yang berarti ada hubungan variabel disiplin kerja serta pelatihan kerja dengan kinerja pegawai.

4.2 Pembahasan Koefisien Korelasi

Koefisien Korelasi ialah cara yang dipergunakan untuk menentukan keeratan hubungan antara dua atau lebih variabel berbeda.

1. Koefisien Korelasi Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berlandaskan tabel IV.47, N atau jumlah data riset ialah 35 responden serta diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel disiplin kerja dengan kinerja pegawai sebanyak 0.624 yang menampilkan bahwasanya nilai hubungan kuat karena berada pada interval koefisien 0.60 – 0.799.

2. Koefisien Korelasi Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Berlandaskan tabel IV.48, N atau jumlah data riset ialah 35 responden serta diperoleh nilai koefisien korelasi antara variabel pelatihan

kerja dengan kinerja pegawai sebanyak 0.791 yang menampilkan bahwasanya nilai hubungan kuat karena berada pada interval koefisien 0.60 – 0.799.

3. Koefisien Korelasi Ganda Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Dalam mencari hubungan variabel bebas (X) secara simultan terhadap variabel terikat (Y) akan dipergunakan rumus korelasi ganda Person Product Moment (PPM), sebagai berikut:

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (rx_1x_2)}{1 - (ryx_1x_2)^2}}$$

Keterangan:

$R_{yx_1x_2}$: Koefisien korelasi antara variabel X_1 serta X_2 secara bersama dengan variabel Y

ryx_1 : Koefisien korelasi X_1 dengan Y

ryx_2 : Koefisien korelasi X_2 dengan Y

rx_1x_2 : Koefisien korelasi X_1 dengan X_2

Diketahui:

- Koefisien korelasi PPM X_1 dengan Y sebanyak 0,658
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan Y sebanyak 0,804
- Koefisien korelasi PPM X_2 dengan X_1 sebanyak 0,661

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2 \times (ryx_1) \times (ryx_2) \times (rx_1x_2)}{1 - (ryx_1x_2)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{(0,658)^2 + (0,804)^2 - 2 \times (0,658) \times (0,804) \times (0,661)}{1 - (0,661)^2}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,4329 + 0,6464 - 0,6993}{1 - 0,4369}}$$

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{0,38}{0,5631}}$$

$$R_{yx_1x_2} = 0,8214$$

Berlandaskan perhitungan yang didapat, koefisien korelasi berganda sebanyak 0,8214 berarti korelasi variabel disiplin kerja serta pelatihan kerja dengan kinerja pegawai bersifat “AMAT KUAT” karena terdapat pada interval 0,80-0,1000.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Riset berikut ini punya tujuan untuk mengetahui hubungan variabel Disiplin Kerja serta Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di PT Sari Manda Tanjung Priok. Riset berikut ini bisa disimpulkan sebagai berikut, berlandaskan usulan masalah riset, analisa yang dilakukan, serta pembahasan yang sudah disampaikan pada bab sebelumnya:

1. Ada hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai di PT Sari Manda. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
2. Ada hubungan antara Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai di PT Sari Manda. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.
3. Ada hubungan antara Disiplin Kerja serta Pelatihan Kerja dengan Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$.

5.2 Saran

Berlandaskan hasil riset serta pembahasan, saran yang bisa peneliti berikan pada PT Sari Manda yaitu sebagai berikut:

1. Pimpinan PT Sari Manda perlu mengevaluasi tingkat disiplin kerja dengan mempertimbangkan sejauh mana pegawai merasa bahwasanya mereka bisa memperoleh izin medis saat tidak bisa bekerja karena masalah kesehatan.
2. Pimpinan PT Sari Manda perlu memahami harapan serta kebutuhan pegawai untuk mengembangkan efektivitas program pelatihan di masa yang akan datang.
3. Pimpinan PT Sari Manda disarankan untuk lebih lagi mendorong serta mendukung inisiatif pegawai untuk menghindari kesalahan atau

kekurangan dalam pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, Umar. 2016. "Peranan Media Sosial Sebagai Sarana Promosi Bagi Usaha Kecil Dan Menengah. KNIT-2 MN-29 Convention Center Bekasi."
- Abdurrahmat, Fathoni. 2006. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Rineka Cipta."
- Aguinis, H., dan Kraiger, K. 2009. "Benefits of Training and Development for Individuals and Teams, Organizations, and Society. Annual Review of Psychology, 60, 451–474. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.60.110707.163505>."
- Agus, Wibowo. 2013. "Managemen Pendidikan Karakter Di Sekolah. Yogyakarta: Pustaka Pelajar."
- Astadi Pangarso dan Putri Intan Susanti. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan Tahun 9. No. 2."
- Byars, Lloyd I. dan Leslie W. Rue. 2004. "Human Resource Management. 8th Edition. New York: McGraw-Hill."
- Dessler, G. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Jilid 10. Jakarta: PT Indeks ."
- Dessler, Gary. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Indeks, Jakarta."
- Fatimah, Fajar Nur'aini Dwi. 2017. "Teknik Analisis SWOT, Yogyakarta : Anak Hebat Indonesia."
- Hasibuan, Malayu. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara."
- Hasibuan, Malayu. 2019. "Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah. Jakarta : Bumi Aksara."
- I Kadek Suadnyana dan I Wayan Gede Supartha. 2018. "Pengaruh penilaian kinerja, pengalaman kerja, dan pelatihan terhadap pengembangan karir karyawan."
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung."
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., dan Wright, P. 2013. "Subject Group 'Economics and Humanities'(for All 3 Specializations). Engineering Management Msc Program, 52."
- Nuraini, T. 2013. "Manajemen Sumber Daya Manusia, Yayasan Aini Syam: Pekanbaru."
- Rivai., Veithzal. 2011. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta."
- Rivai, Veithzal. 2004. "Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta:Grafindo."

- Robbins. 2016. "Perilaku Organisasi. Jakarta Selatan : Salemba Empat. ."
- Robert. 2001. "Buku Pintar Pasar Modal Lndonesia. Mediasoft, Jakarta."
- Sastrodiwiryono. 2002. "Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi, Penerjemah Dewi Sartika. Edisi Kedua. Jakarta: Erlangga."
- Sedarmayanti. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama."
- Siagian, Sondang P. 2003. "Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Satu, Cetakan Kesepuluh. Jakarta : Bumi Aksara."
- Simamora, Henry. 2004. "ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta."
- Sinambela, Lijan Poltan. 2012. "Kinerja Pegawai Teori Pengukurandan Implementasi". Penerbit Graha Ilmu: Yogyakarta."
- Sulaeman., Ardika. 2014. "Terhadap, Pengaruh Upah Dan Pengalaman Kerja Subang, Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Trikonomika Volume 13, No.1, Hal 91-100 ISSN 1411-514 X (Online)., (Print)/ISSN 23557737."
- Sutrisno., Edy. 2013. "Budaya Organisasi. Jakarta : Penerbit Kencana Prenada Media."