

## **PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PLASINDO LESTARI KARAWANG**

<sup>1</sup>Dinar Purnama Sari, <sup>2</sup>Suroso, <sup>3</sup>Enjang Suherman  
Dinarpurnamasari5@gmail.com, suroso@ubpkarawang.ac.id,  
enjangsuherman@ubpkarawang.ac.id.

### **Ringkasan**

PT. Plasindo Lestari Karawang, yang menyatakan terdapat dua metode pelatihan yang umum dilakukan perusahaan yaitu : pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian ini untuk menganalisis bagaimana pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi PGA and Project karyawan sebanyak 110 orang karyawan. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara acak dari anggota populasi dan diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu 86 orang. Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Model Regresi Berganda (Multiple Regression).

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diperoleh bahwa pelatihan kerja berkriteria baik, disiplin kerja berkriteria tinggi dan kinerja karyawan berkriteria baik. Sedangkan hasil analisis verifikatif bahwa (1) pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan uji t hitung lebih besar daripada t tabel; (2) pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan berdasarkan uji f hitung lebih besar dari pada f tabel.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

### **Pendahuluan**

PT. Plasindo Lestari berdiri pada tahun 1985 di kawasan Industri yang pada saat itu berada di daerah Tangerang, pada tahun 1993 yang bertujuan untuk memperluas usaha maka PT. Plasindo Lestari pindah dari Tangerang ke Karawang. PT. Plasindo Lestari bergerak di bidang *flexible packaging* yang melayani komoditi lokal maupun *export*. PT. Plasindo Lestari terdapat beberapa divisi, diantaranya yaitu:

Tabel 1  
Devisi yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang

No.	Keterangan
1.	Devisi Film Making
2.	Devisi Converting
3.	Devisi Non-produksi
4.	Devisi PGA and Project

Sumber: PT. Plasindo Lestari Karawang, Tahun 2019

PT. Plasindo Lestari merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang percetakan kemasan-kemasan. Adapun hasil atau produk yang dihasilkan oleh PT. Plasindo Lestari adalah meliputi :

Tabel 2  
Produk yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang

No.	Produk
1.	<i>Printing Film Packaging</i> untuk produk makanan, minuman, oil, dll.
2.	<i>Water cup</i>
3.	Metalize Film
4.	Hologram Film

Sumber: PT. Plasindo Lestari, Tahun 2019

Hasil produksi di PT. Plasindo Lestari bukan hanya untuk komoditi lokal saja akan tetapi juga menjadi komoditi *ekspor*, dengan presentase 70 % untuk lokal dan 30 % untuk *ekspor*. Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Suatu organisasi atau perusahaan juga menginginkan hal tersebut untuk meningkatkan sumber daya manusia yang mampu bersaing untuk perusahaannya. Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Peningkatan kinerja pegawai dapat melalui pengembangan karyawan dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Melalui

kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja dapat diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan, sehingga karyawan dituntut untuk lebih aktif dalam bekerja.

Hasil studi pendahuluan wawancara dengan pihak HRD pada PT. Plasindo Lestari Karawang, pada hari Rabu tanggal 30 Januari 2019 di kantor PT. Plasindo Lestari Karawang, mengenai pelatihan yang ada di PT. Plasindo Lestari Karawang, yang menyatakan terdapat dua metode pelatihan yang umum dilakukan perusahaan yaitu : pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Pelatihan Internal, Pelatihan ini umumnya dilakukan secara spesifik menurut kebutuhan organisasi dan cukup populer karena dapat menghemat biaya mengirim karyawan keluar organisasi untuk mengikuti pelatihan. Ada tiga jenis tipe pelatihan internal seperti pelatihan informal dimana karyawan saling berinteraksi satu sama lain untuk menjawab pertanyaan atau memberikan saran, *on-the-job training* dimana manajer atau *supervisor* memimpin pelatihan dan sekaligus mengajarkan pada karyawan junior mengenai pekerjaan yang harus dilakukan, dan pelatihan silang di mana karyawan junior dilatih untuk mengerjakan lebih dari satu jenis pekerjaan. Pelatihan Eksternal, Pelatihan eksternal biasa dilakukan ketika perusahaan harus melatih karyawan dalam jumlah besar dengan waktu terbatas atau ketika karyawan membutuhkan berbagai jenis pelatihan khusus yang tidak bisa diberikan oleh perusahaan. Ada tiga jenis tipe pelatihan eksternal seperti pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga khusus pelatihan, pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah, dan pelatihan yang dilaksanakan dengan menyekolahkan lagi karyawan ke berbagai universitas.

PT. Plasindo Lestari Karawang memberikan pelatihan kepada karyawan lebih sering menggunakan metode pelatihan internal dengan jangka waktu satu sampai dengan tiga bulan sekali pada karyawan. metode ini dianggap lebih efektif dan dapat meminimalisir pengeluaran biaya pelatihan. PT. Plasindo Lestari Karawang melakukan pelatihan eksternal apabila ada pembaharuan atau perubahan dalam kegiatan produksi, dalam jangka waktu satu sampai dengan dua tahun sekali apabila

adanya mesin baru dalam proses produksi. maka harus diadakan pelatihan dengan cara mendatangkan instruktur yang handal di bidangnya.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Disiplin kerja pada hakekatnya menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk melakukan tugas yang telah dibebankan, sedangkan pembentukan disiplin tidak timbul dengan sendirinya, melainkan harus dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta motivasi yang ada pada setiap karyawan harus dikembangkan dengan baik. Dengan demikian semakin tingginya disiplin kerja setiap karyawan yang didukung oleh keahlian, upah, atau gaji yang layak, maka akan mempengaruhi aktivitas-aktivitas dari instansi itu sendiri. Oleh karena itu, tujuan dalam penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang Jawa Barat yaitu (1) Menganalisis pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang; (2) Menganalisis pengaruh parsial pelatihan kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang; (3) Menganalisis pengaruh simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Plasindo Lestari Karawang.

### **Kajian Teori**

Pelatihan kerja adalah suatu metode yang sistematis dalam upaya meningkatkan dan mengembangka keterampilan kerja, pengetahuan kerja, sikap kerja dan keahlian kerja pada suatu perusahaan sehingga dapat memperbaiki serta meningkatkan hasil kerja karyawan ke arah positif. (E. Suherman dan Suroso, 2019). Berdasarkan

penjelasan Veithzal rivai (2013), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu : (1) Efektivitas biaya; (2) Materi program yang dibutuhkan; (3) Prinsip-prinsip pembelajaran; (4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas; (5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan; (5) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan.

Terdapat manfaat pelatihan kerja seperti penjelasan Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010) yaitu, manfaat pelatihan dapat di kategorikan untuk perusahaan dan untuk individual yang pada akhirnya agar tercapainya visi, misi, tujuan perusahaan, dan hubungan antar manusia serta implementasi kebijakan perusahaan. Adapun manfaat pelatihan tersebut diantaranya:

1. Manfaat bagi karyawan : (a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif; (b) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap; (c) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan; (d) Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik; (e) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan; (f) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan; (g) Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan; (h) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi; (i) Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan; (j) Membantu pengembangan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan; (k) Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.
2. Manfaat bagi perusahaan: (a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi *profit*; (b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua *level* perusahaan; (c) Memperbaiki moral SDM; (d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan; (e) Membantu menciptakan *image* perusahaan yang lebih baik; (f) Mendukung

otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan; (g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan; (h) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan; (i) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan; (j) Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif; (k) Membantu pengembangan promosi dari dalam; (l) Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.

### **Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja**

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), indikator-indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

##### a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (*ability*) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

##### b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

#### 2. Peserta

##### a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

##### b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

### 3. Materi

- a. Sesuai tujuan. Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
- b. Sesuai komponen peserta. Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.
- c. Penetapan sasaran. Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

### 4. Metode

- a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

- b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

### 5. Tujuan

Meningkatkan keterampilan. Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Menurut Sinambela (2012), menyatakan bahwa disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Menurut Veithzal Rivai (2011) menyatakan bahwa : Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu

upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Definisi para ahli di atas maka dapat disintesakan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis dalam perusahaan serta sanggup menjalankannya dan apabila dilanggar akan menerima sanksi yang sudah dibuat dalam peraturan dimana dia bekerja.

Menurut T. Hani Handoko (2012) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1. Disiplin Preventif. Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan atau Institusi.
2. Disiplin Korektif. Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan atau organisasi.

### **Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya banyak indikator tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Menurut Hasibuan (2012 : 194) indikator disiplin yaitu :

#### 1. Tujuan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Dimensi tujuan kemampuan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja
- b. Intensitas kehadiran pegawai selama bekerja

#### 2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan yang dalam pelaksanaan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Dimensi tingkat kewaspadaan diukur dengan menggunakan dua indikator yaitu :

- a. Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja
- b. Menjaga dan merawat peralatan kerja

### 3. Ketaatan pada Standar kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Dimensi ketaatan pada standar kerja diukur dengan menggunakan tiga indikator yaitu :

- a. Memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja
- b. Bekerja sesuai fungsi dan tugasnya
- c. Bekerja sesuai jam kerja

### 4. Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Dimensi ketaatan pada peraturan kerja diukur dengan dua indikator yaitu:

- a. Pemahaman pegawai atas peraturan kerja
- b. Menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja

### 5. Etika Kerja

Diperlukan oleh setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan. Dimensi etika kerja diukur dengan menggunakan satu indikator yaitu : Memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2011:260) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Definisi para ahli di atas maka dapat disintesis bahwa kinerja adalah hasil kerja seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### **Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan**

Arif Ramdhani (2011) menjelaskan terdapat delapan dimensi pengukuran kinerja menurut teori Dessler yaitu :

1. Pemahaman Pekerjaan/Kompetensi : (a) Menunjukkan pemahaman dan keterampilan yang sangat diperlukan dalam pencapaian efektivitas kerja; (b) Memahami harapan pekerjaan dan tetap melaksanakannya sesuai dengan perkembangan baru dalam wilayah tanggung jawabnya; (c) Menunjukkan tanggung jawab sesuai dengan prosedur dan kebijakan pekerjaan; (d) Bertindak sebagai narasumber pada orang-orang yang bergantung untuk mendapatkan bantuan.
2. Kualitas/Kuantitas Kerja: (a) Menyelesaikan tugas-tugas secara teliti, akurat, dan tepat waktu sehingga mencapai hasil yang diharapkan; (b) Menunjukkan perhatian pada tujuan-tujuan dan kebutuhan departemennya dan departemen lain yang bergantung pada pelayanan dan hasil kerjanya; (c) Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif; (d) Menggunakan jam kerja secara produktif.
3. Perencanaan/Organisasi:(a) Menetapkan sasaran yang jelas dan mengorganisasikan kewajiban bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan departemen, divisi, atau pusat manajemen; (b) Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi; (c) Mencari pedoman saat terdapat ketidakjelasan tujuan atau prioritas.
4. Inisiatif/Komitmen: (a) Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika melaksanakan kewajiban pekerjaan; (b) Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan dan sasaran departemen dan divisi; (c) Bekerja dengan pengawasan yang minimal; (d) Menunjukkan kesesuaian dengan jadwal kerja/harapan kehadiran untuk posisi tersebut.

5. Penyelesaian masalah/kreativitas: (a) Mengidentifikasi dan menganalisis masalah; (b) Merumuskan alternatif pemecahan masalah; (c) Melakukan atau merekomendasikan tindakan yang sesuai; (d) Menindaklanjuti untuk memastikan masalah telah diselesaikan.
6. Kerja Tim dan Kerja Sama : (a) Menjaga keharmonisan dan efektivitas hubungan dengan atasan, rekan kerja dan/atau bawahan; (b) Beradaptasi untuk perubahan prioritas dan kebutuhan; (c) Berbagi informasi dan sumber daya dengan pihak lain untuk meningkatkan hubungan kerja yang positif dan kolaboratif.
7. Kemampuan berhubungan dengan orang lain : (a) Berhubungan secara efektif dan positif dengan atasan, rekan kerja, bawahan dan stakeholders lainnya; (b) Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.
8. Komunikasi (lisan dan tulisan): (a) Menyampaikan informasi dan ide secara efektif baik lisan maupun tulisan; (b) Mendengar dengan hati-hati dan mencari klarifikasi untuk memastikan pemahaman.

Hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.
2. Terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.
3. Terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang.

### **Metode Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Populasi dalam penelitian ini adalah divisi PGA and Project karyawan sebanyak 110 orang karyawan PT. Plasindo Lestari Karawang. pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari anggota populasi. Dari populasi yang ada, ukuran sampel minimum diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu 86 sampel. Adapun pengukuran instrument berdasarkan analisis operasionalisasi variabel sebagai berikut:

Tabel 3  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item kuesioner
Pelatihan	1. Instruktur	a. pendidikan b. kemampuan komunikasi c. penguasaan materi	Ordinal	1, 2, 3
	2. Peserta	a. semangat mengikuti pelatihan b. seleksi peserta sesuai kebutuhan c. seleksi peserta sesuai kompetensi		4, 5, 6
	3. Materi	a. sesuai tujuan b. sesuai komponen peserta c. penetapan sasaran		7, 8, 9
	4. Metode	a. pensosialisasian tujuan b. memiliki sasaran yang jelas c. sistematis		10, 11, 12
	5. Tujuan	a. meningkatkan keterampilan b. meningkatkan pengetahuan c. memperbaiki perilaku		13,14, 15
Disiplin kerja	1. Tujuan kemampuan	a. kehadiran pegawai tepat waktu di tempat kerja b. intensitas kehadiran pegawai selama bekerja c. kesungguhan bekerja	Ordinal	1, 2, 3
	2. Tingkat kewaspadaan karyawan	a. kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja b. menjaga dan merawat peralatan kerja c. ketelitian dalam bekerja		4, 5, 6
	3. Ketaatan pada standar kerja	a. memiliki rasa tanggung jawab dalam bekerja b. memahami instruksi kerja c. bekerja sesuai fungsi dan tugasnya d. bekerja sesuai jam kerja		7, 8, 9, 10
	4. Ketaatan pada peraturan kerja	a. pemahaman pegawai atas peraturan kerja b. menyelesaikan pekerjaan sesuai peraturan kerja c. menghindari pelanggaran peraturan		11, 12, 13
	5. Etika kerja	a. memiliki sikap dan perilaku yang baik dalam bekerja b. bersikap fokus pada pekerjaan		14, 15
Kinerja Karyawan	1. Pemahaman pekerjaan/Kompetensi	a. Pemahaman dan keterampilan bekerja b. Kemampuan kerja sesuai perkembangan c. Tanggung jawab kerja sesuai SOP.	Ordinal	1,2,3
	2. Kualitas/Kuantitas kerja	a. Penyelesaian tugas secara teliti b. Menangani berbagai tanggung jawab secara efektif. c. Menggunakan jam kerja secara produktif.		4,5,6
	3. Perencanaan/Organisasi	a. Menetapkan sasaran kerja bagi diri sendiri berdasarkan pada tujuan b. Mengidentifikasi sumber daya yang dibutuhkan		7,8

Sumber: olah data 2019

Tabel 3  
Operasionalisasi Variabel (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala	Item Kuesioner
Kinerja Karyawan	4. Inisiatif/Komitmen	a. Menunjukkan tanggung jawab pribadi ketika bekerja. b. Menawarkan bantuan untuk mendukung tujuan.	Ordinal	9, 10
	5. Penyelesaian masalah/Kreativitas	a. Identifikasi dan analisis masalah. b. Menemukan pemecahan masalah.		11, 12
	6. Kerjasama	a. Kerjasama dan kolaborasi kompetensi pada pekerjaan		13
	7. Kemampuan hubungan dengan orang lain	a. Menunjukkan rasa menghargai kepada setiap individu.		14
	8. Komunikasi (lisan dan tulisan)	a. Menyampaikan dan menerima informasi dan ide secara efektif.		15

Sumber : penelitian 2019

Pengujian Intrumen Data. Terdapat dua analisis dalam pengujian instrument data yaitu: (1) Uji validitas bertujuan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan kemampuan dari instrumen untuk mengukur rancangan penelitian. Indikator dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$ ; (2) Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pengukuran reliabilitas menggunakan uji statistik Cronbach Alpha dimana satu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

Uji prasyarat analisis menggunakan dua analisis yaitu (1) Transformasi Data (dengan menggunakan Metode Suksesif Interval/MSI). Metode Suksesif Interval/Method of Successive Interval (MSI) merupakan proses pengubah data ordinal menjadi data interval; (2) Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal. Dilakukan dengan uji *Kolmogrof-Smirnov*. dengan kriteria : Jika signifikansi perhitungan data (Sig)  $> 5\%$  maka data berdistribusi normal dan Jika signifikansi perhitungan data (Sig)  $< 5\%$  maka data tidak berdistribusi normal.

Analisis penelitian menggunakan dua alat analisis yakni:

1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif menggunakan analisis rentang skala dan dapat terlihat deskripsi skor rentang skala pada tabel 4.

Tabel 4  
Rentang Skala Penelitian

Skor	Pelatihan	Disiplin	Kinerja
86-154,8	Sangat tidak baik	Sangat Rendah	Sangat tidak baik
154,9-223,6	Tidak baik	Rendah	Tidak baik
223,7- 292,4	Cukup baik	Cukup Tinggi	Cukup Baik
292,5-361,2	Baik	Tinggi	Baik
361,3-430	Sangat Baik	Sangat Tinggi	Sangat Baik

Sumber; olah data 2019

## 2. Analisis Verifikatif

Metode analisis verifikatif yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis Model Regresi Berganda (*Multiple Regression*). Persamaan regresi berganda adalah persamaan regresi yang melibatkan dua atau lebih variabel dalam analisa.

## Hasil dan Pembahasan

Visi dan Misi PT Plasindo yaitu Produk *flexible packaging* yang efektif dan efisien untuk mencapai zero defect melalui profesionalitas sumber daya manusia dan sistem manajemen mutu yang sesuai dengan standar internasional. Sedangkan misi memberikan pelayanan yang profesional di bidang manufaktur untuk kepuasan pelanggan dengan tujuan akhir menjaga dan meningkatkan nilai dan asset – asset yang dimiliki oleh perusahaan.

Pengujian instrument data menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut: (1) untuk semua variabel dari pengujian validitas kontruksi menghasilkan koefisien korelasi di atas 0,30. Maka disimpulkan data dikatakan valid apabila hasil uji  $r_{hitung} > r_{tabel}$  ; (2) hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel nilai  $alpha > 0,60$ . Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel dinyatakan reliabel.

Hasil uji prasyarat verifikatif yaitu sebagai berikut: (1) Data kuesioner dalam penelitian ini berbentuk data ordinal yang termasuk kedalam kelompok non-numerik, sedangkan untuk menganalisis uji verifikatif diperlukan data dengan ukuran berskala

interval. Oleh karena itu, data diubah terlebih dahulu menjadi data interval dengan menggunakan MSI (*Method of Successive Interval*); (2) Metode pengujian normal dilihat, jika nilai signifikansi variabel lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 5  
Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.55994353
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.081
	Negative	-.071
Kolmogorov-Smirnov Z		.751
Asymp. Sig. (2-tailed)		.626

a. Test distribution is Normal.

Sumber: hasil olah data uji normalitas SPSS

### Analisis Deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden dari setiap kuesioner, maka berikut ini rekapitulasi pelatihan kerja berdasarkan kriteria rentang skala yang diteliti yaitu:

Tabel 6  
Rekapitulasi Indikator Variabel Pelatihan

No	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Pendidikan	338	Baik
2	Kemampuan komunikasi	329	Baik
3	Penguasaan materi	326	Baik
4	Semangat pelatihan	327	Baik
5	Seleksi kebutuhan	340	Baik
6	Seleksi kompetensi	324	Baik
7	Sesuai tujuan	320	Baik
8	Sesuai komponen peserta	320	Baik
9	Penetapan sasaran	319	Baik
10	Pensosialisasian tujuan	321	Baik
11	Sasaran yang jelas	322	Baik
12	Sistematis	329	Baik
13	Meningkatkan keterampilan	322	Baik
14	Meningkatkan pengetahuan	323	Baik
15	Memperbaiki perilaku	302	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>4862</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>324,13</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 6 diperoleh rata-rata skor 324,13 hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan pada PT. Plasindo Lestari Karawang berada pada kriteria Baik. Sedangkan

tanggapan responden dari setiap kuesioner, maka berikut ini rekapitulasi disiplin kerja berdasarkan kriteria rentang skala yang di teliti yaitu:

Tabel 7  
Rekapitulasi Indikator Variabel Disiplin Kerja

No	Indikator	Total Skor	Kriteria
1	Kehadiran Pegawai Tepat Waktu di Tempat Kerja	320	Tinggi
2	Intensitas Kehadiran Pegawai Selama Bekerja	321	Tinggi
3	Kesungguhan bekerja	324	Tinggi
4	Kewaspadaan dan hati-hati dalam bekerja	321	Tinggi
5	Merawat peralatan kerja	334	Tinggi
6	Ketelitian	322	Tinggi
7	Rasa tanggung jawab bekerja	324	Tinggi
8	Memahami instruksi kerja	332	Tinggi
9	Bekerja sesuai tupoksi	334	Tinggi
10	Bekerja sesuai jam kerja	320	Tinggi
11	Memahami peraturan kerja	322	Tinggi
12	Penyelesaian pekerjaa sesuai aturan	317	Tinggi
13	Menghindari pelanggaran peraturan	321	Tinggi
14	Sikap dan perilaku baik di pekerjaan	316	Tinggi
15	Fokus pada pekerjaan	323	Tinggi
<b>Total Skor</b>		<b>4851</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>323,4</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 7 diperoleh rata-rata skor 323,4 hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja pada PT. Plasindo Lestari Karawang berada pada kriteria Tinggi.

Tabel 8  
Rekapitulasi Indikator Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Skor	Kriteria
1	Pemahaman dan keterampilan kerja	322	Baik
2	Kemampuan kerja berkembang sesuai zaman	315	Baik
3	Bekerja sesuai SOP	319	Baik
4	Penyelesaian tugas secara teliti	304	Baik
5	Penyelesaian tugas sesuai target	312	Baik
6	Produktivitas kerja sesuai jam kerja	321	Baik
7	Penetapan sasaran kerja dalam mencapai tujuan	314	Baik
8	Identifikasi sumber daya dibutuhkan	321	Baik
9	Bertanggung jawab dalam bekerja	321	Baik
10	Menawarkan dukungan bantuan	320	Baik
11	Identifikasi dan analisis masalah	328	Baik
12	Pemecahan masalah	336	Baik
13	Kolaborasi kompetensi dalam bekerja	333	Baik
14	Menghargai rekan kerja	338	Baik
15	Penyampaian dan penerimaan informasi	323	Baik
<b>Total Skor</b>		<b>4827</b>	
<b>Rata-rata Skor</b>		<b>321,8</b>	<b>Baik</b>

Sumber : Hasil Olah Data Kuesioner SPSS, 2019

Berdasarkan tabel 8 diperoleh rata-rata skor 321,8 hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang berada pada kriteria Baik.

### Analisis Verifikatif

Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefisient* berdasarkan output SPSS versi 21 terhadap kedua variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Plasindo Lestari Karawang

Tabel 9  
Rekapitulasi Uji Regresi  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	890.283	430.283		2.069	.042
1 Pelatihan Kerja	.237	.114	.217	2.080	.041
Disiplin Kerja	.557	.102	.570	5.466	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 9, dapat dilihat hasil koefisien regresi ( $\beta$ ) di atas, maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\ln Y = \ln \beta_0 + \beta_1 \ln X_1 + \beta_2 \ln X_2 + \mu$$

$$Y = 890,283 + 0,237X_1 + 0.557X_2 + \mu$$

Hasil dari persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai koefisien  $\beta_0$  sebesar 890,283, jika variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) konstan atau  $X = 0$ , maka kinerja karyawan sebesar 890,283.
2. Nilai koefisien  $\beta_1 = 0.237$ . Artinya adalah setiap peningkatan pelatihan akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan sebesar 0.237 dengan pengaruh yang signifikan. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan karena semakin banyak pelatihan maka kinerja karyawan semakin meningkat
3. Nilai koefisien  $\beta_2 = 0.557$ . Artinya jika variabel disiplin kerja mengalami peningkatan maka Kinerja Karyawan mengalami kenaikan sebesar 0.557%. Koefisien bernilai lebih besar artinya terjadi hubungan positif antara disiplin

kerja dan kinerja karyawan karena semakin meningkat disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin meningkat.

Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas ditentukan dengan nilai adjusted R square, yaitu:

Tabel 10  
Koefisien Determinan  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.739 <sup>a</sup>	.547	.536	580.743

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

Pada tabel 10 menunjukkan bahwa hasil dari perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi yang disimbolkan dengan R<sup>2</sup> sebesar 0.547, dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar persentase variasi kinerja karyawan yang bisa dijelaskan oleh variasi dari kedua variabel bebas yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2), sebesar 54,7% sedangkan sisanya sebesar 45,3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar penelitian.

Berdasarkan tabel 9 koefisien regresi variabel pelatihan terhadap variabel kinerja Karyawan adalah t hitung 2,080 > t tabel 1,988, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tabel 9 koefisien regresi variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan adalah 5.466 > t tabel 1,988, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F merupakan uji variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yaitu

Tabel 11  
Uji Simultan  
ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	33752616.188	2	16876308.094	50.039	.000 <sup>b</sup>
	Residual	27992797.114	83	337262.616		
	Total	61745413.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja

Hasil regresi yang ditunjukkan pada tabel 11, pengaruh variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2), terhadap kinerja karyawan (Y), maka diperoleh nilai signifikan  $f$  hitung  $50,039 > f$  table  $3,106$ . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan tersebut maka dapat ditarik kesimpulan yaitu

1. Pelatihan kerja berkriteria baik, disiplin kerja berkriteria tinggi dan kinerja karyawan berkriteria baik.
2. Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial berdasarkan uji  $t$  hitung masing-masing  $2,080$  dan  $5,466 > t$  tabel  $1,98$
3. Pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan berdasarkan uji  $f$  hitung  $50,039 > f$  tabel  $3,10$ .

### **Daftar Pustaka**

- Afshan Sultana, dkk, 2012, Impact Of Training On Employee Performance : A study Of Telecommunication Sector In Pakistan, Interdisciplinary Journal Of Contemporary Ressearch In Business, Vol. 4, No. 6,October, pp. 646-661.
- Arif. Ramdhani 2011. Penilaian Kinerja. PT. Sarana Panca Karya Nusa.
- Handoko. T. Hani. 2012. Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Penerbit: BPFE
- Hasibuan, Malayu. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Komarudin, Adi, Budi Rismayadi, dan Suroso. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Hasil Raya Industries Karawang. Universitas Buana Perjuangan Karawang: LPPM UBP Karawang, Jurnal Buana Ilmu Vol 4 No 2.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.

- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Rivai, Veithzal. 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.
- Safitri, Erma. 2013. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karayawan. Universitas Negeri Surabaya, Jurnal Ilmu Manajemen. Vol 1 No 4
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). Bandung: PT Refika Aditama
- Suherman, Enjang. dan Suroso. 2019. Analisis Pelatihan Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. XYZ Karawang (Studi Divisi Ppic Departemen P4c). Universitas Buana Perjuangan Karawang. Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif, Vol 5 No 1