

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INJECTION MOLDING PADA PT. PRESHION
ENGINEERING PLASTEC DI SURABAYA**

Agung Wiranto

**PRODI S1 EKONOMI MANAJEMEN, FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS,
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA**

ABSTRAK

Karyawan adalah aset perusahaan karena perannya sangat penting bagi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dalam memperoleh karyawan yang berkinerja baik perusahaan harus melakukan pelatihan dan disiplin kerja, yang berfungsi untuk meningkatkan kemampuan karyawan untuk bekerja. Penelitian ini dilakukan di PT. Preshion Engineering Plastec Surabaya di divisi Produksi. Fenomena yang terjadi adalah kinerja yang dihasilkan oleh karyawan masih rendah. Hal ini ditunjukkan oleh skor rendah untuk pencapaian kinerja yang tidak tepat sasaran, dan tingkat kehadiran karyawan yang berfluktuasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan produksi PT Preshion Engineering Plastec. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan produksi dan juga menggunakan bantuan program aplikasi SPSS 20.0 untuk windows. Jenis penelitian ini adalah menggunakan penelitian eksplanatori (explanatory research) dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil hipotesis uji-t menunjukkan bahwa variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05. Hasil hipotesis Uji F menunjukkan bahwa Pelatihan simultan dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ini dapat dilihat dari nilai F hitung $72,062 > 3,15$ F tabel.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employees are the assets of the company because its role is crucial to the success of the company in achieving its goals. In obtaining employees who perform well the company must conduct training and work discipline, which serves to improve the ability of employees to work. This research was conducted at PT. Preshion Engineering Plastec Surabaya in the Production division. The phenomenon that occurs is that the performance produced by employees is still low. This is indicated by the low score for achievement of performance that is not on target, and the level of employee attendance that fluctuates. This study aims to analyze the effect of Training and Work Discipline on the performance of PT Preshion Engineering Plastec's production employees. The sample in this study were 60 production employees and also used the help of the SPSS 20.0 application program for windows. This type of research is to use explanatory research (explanatory research) and analyzed using multiple linear regression. The results of the t-test hypothesis indicate that the Work Training and Discipline variable partially has a significant effect on Employee Performance because it has a significant value smaller than 0.05. The results of the F Test hypothesis indicate that simultaneous Training and Work Discipline has a significant influence on employee performance, this can be seen from the value of F count $72.062 > 3.15$ F table.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Sumber daya manusia merupakan aset utama bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif berbagai aktivitas dalam organisasi. Jadi keberhasilan suatu organisasi ditunjang dengan adanya kompensasi dan kesempatan pengembangan karier yang diberikan kepada para anggota organisasi. Tercapainya tujuan organisasi juga tidak hanya tergantung pada teknologi, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaannya. Kemampuan memberikan hasil kerja yang baik untuk memenuhi kebutuhan organisasi secara keseluruhan merupakan kontribusi dari kinerja karyawan.

PT. Preshion Engineering Plastec didirikan pada tahun 2005 oleh investor asing yang berkebangsaan Singapura. Perusahaan ini bergerak dibidang manufaktur *injection molding engineering plastec*, produk yang dihasilkan merupakan komponen plastic yang berupa pesanan. Besar, kecil dan jenis barang tergantung keinginan konsumen yang melakukan kerjasama jasa *injection molding*. Semua produk yang dihasilkan merupakan model-model yang sesuai dengan *mold* atau cetakan yang dimiliki oleh pelanggan sehingga dapat dikatakan perusahaan ini dalam menjalankan usahanya berupa *JOB TO ORDER*.

Pelatihan akan dilakukan 3 kali dalam 1 bulan bagi karyawan yang membutuhkan seperti karyawan baru dan masih kurang paham akan pekerjaan dalam produksi, sehingga butuh dibimbing dan dilatih. Penerapan pelatihan disiplin kerja kan di perketat pada karyawan yang memiliki masa kerja 1-5 tahun. Pelatihan akan dirasa cukup apabila karyawan sudah memahami prosedur dalam bekerja dan kinerja karyawan tersebut meningkat.

Karena pelatihan adalah hal penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di

perusahaan ini agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan dari devisi yang ada. Oleh karena itu, perlu adanya pelatihan untuk menambah skill dan kemampuan mereka. Misalnya saja rework (menghilangkan sisa material plastik yang berlebih pada produk yang sudah jadi) pada hasil produksi yang terlalu dalam atau over cut sehingga barang menjadi reject, maka dibutuhkannya pelatihan serta bimbingan dalam proses rework tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik mengadakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INJECTION MOLDING PADA PT. PRESHION ENGINEERING PLASTEC DI SURABAYA”**.

Kajian Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia memiliki arti yakni suatu ilmu yang mengatur dan merencanakan serta memproses hubungan dan peranan seorang karyawan dalam melaksanakana tanggung jawab terhadap perusahaan dengan efektif dan efisien dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Menurut Bintoro dan Daryanto (2017 : 15) menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal”. Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa “Manajemen SDM didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling, didalam

setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien”.

Pelatihan

Pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan dengan tujuan agar seseorang individu atau karyawan dapat memahami suatu kegiatan atau pekerjaan agar dihasilkan kinerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, diperlukannya Training atau Pelatihan yang dapat memenuhi kebutuhan dan standar dimana karyawan tersebut bekerja serta mencocokkan pribadi karyawan terhadap budaya pada perusahaan yang bersangkutan. Menurut Sonny dalam Sinambela (2016:169) “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”.

Indikator dalam Pelatihan menurut Gary Dessler (2011:263) meliputi:

1. Instruktur
2. Karyawan
3. Materi
4. Tujuan
5. Metode
6. Waktu

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan kegiatan pelaksanaan ketertiban dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan yang berlaku di suatu perusahaan. Disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk memperteguh

pedoman-pedoman organisasional. Oleh karena itu tindakan disiplin ini tidak bisa diterapkan secara sembarangan, sehingga memerlukan pertimbangan yang bijak. Kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu perusahaan atau instansi dalam mencapai tujuannya, Mangkunegara (2013: 129). Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, Bejo Siswanto (2014:599).

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan:2013) yaitu:

1. Memahami peraturan (dasar norma)
2. Tanggung jawab (dasar tanggung jawab)
3. Tingkat absensi (dasar sikap)

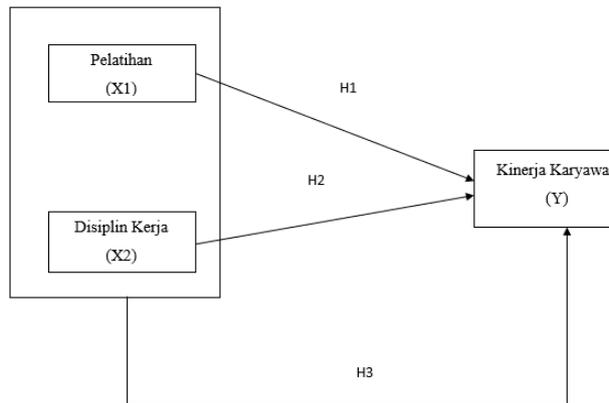
Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil dari kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Edison (2016) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati&Haryani (2016) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Indikator kinerja karyawan menurut Setiawan (2014:147), meliputi:

1. Ketepatan penyesuaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan

Kerangka konseptual



Hipotesis Penelitian

- H1 : Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Preshion Engineering Plastec.
- H2 : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Preshion Engineering Plastec.
- H3 : Pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Preshion Engineering Plastec.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 60 karyawan bagian produksi injection molding di PT. Preshion Engineering Plastec. Sampel yang digunakan merupakan seluruh jumlah populasi yaitu 60 karyawan bagian produksi injection molding di PT. Preshion Engineering Plastec. Teknik pengambilan sampel yakni menggunakan sampel jenuh.

Teknik Analisa Data

1. Analisis deskriptif
2. Uji Asumsi Klasik:
 - a. Uji Multikolonieritas,
 - b. Uji Heteroskedastisitas,
 - c. Uji Normalitas.
3. Analisis Regresi Linier Berganda
4. Uji Hipotesis:

- a. Uji Validitas,
- b. Uji Reabilitas,
- c. Uji Parsial (uji t),
- d. Uji Simultan (uji f),
- e. Koefisien Determinasi.

Pembahasan

1. Analisis Deskriptif

No.	Variabel	Mean / Nilai Rata-rata Responden
1.	Pelatihan	3,92
2.	Disiplin Kerja	4,02
3.	Kinerja Karyawan	3,79

Berasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tanggapan para responden terhadap pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan adalah “setuju”.

2. Uji Asumsi Klasik

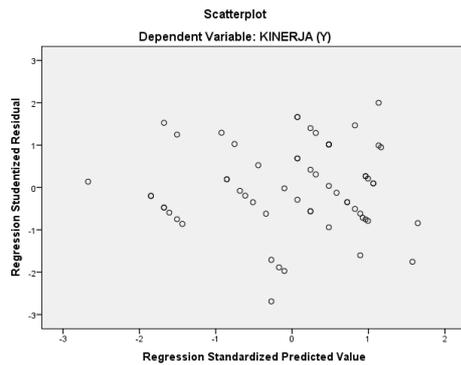
a. Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (constant)		
PELATIHAN	0.305	3.275
DISIPLIN	0.305	3.275

a. Dependent Variable:
KINERJA KARYAWAN

Pada tabel diatas dapat ditunjukkan bahwa nilai VIF pada variabel pelatihan adalah sebesar 3,275 dan pada variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,275. Nilai Tolerance pada variabel pelatihan adalah sebesar 0,305 dan nilai tolerance pada variabel disiplin adalah sebesar 0,305. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolonieritas dalam variabel penelitian ini.

b. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji pada gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat indikasi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini.

c. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KINERJA (Y)
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	15.18
	Std. Deviation	1.909
	Absolute Positive	.182
Most Extreme Differences	Negative	.104
		-.182
Kolmogorov-Smirnov Z		1.412
Asymp. Sig. (2-tailed)		.137

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai probabilitas signifikan di atas 0,05 maka variabel terdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Validitas

Variabel	Indikator	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	>>	r Tabel	Keterangan
Pelatihan (X1)	X1.1	0,731	>	0,254	VALID
	X1.2	0,832	>	0,254	VALID
	X1.3	0,794	>	0,254	VALID
	X1.4	0,772	>	0,254	VALID
	X1.5	0,757	>	0,254	VALID
	X1.6	0,682	>	0,254	VALID
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,740	>	0,254	VALID
	X2.2	0,774	>	0,254	VALID
	X2.3	0,790	>	0,254	VALID
Kinerja Karyawan (Y)	Y3.1	0,775	>	0,254	VALID
	Y3.2	0,663	>	0,254	VALID
	Y3.3	0,704	>	0,254	VALID
	Y3.4	0,585	>	0,254	VALID

Berdasarkan Uji Validitas diatas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar dibandingkan r tabel. Dengan hasil tersebut maka kuisioner yang digunakan oleh variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel.

b. Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	>>	Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,925	>	0,7	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,924	>	0,7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,928	>	0,7	Reliabel

Dari data diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel adalah reliabel karena mempunyai nilai alpha lebih besar dari 0,7.

c. Uji Parsial (uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.005	.941		4.257	.000
	PELATIHAN (X1)	.276	.070	.505	3.956	.000
	DISIPLIN (X2)	.389	.131	.378	2.966	.004

Dari hasil pengujian diatas dapat diketahui bahwa :

1. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 3,956 > t_{tabel} 2,000$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang

berarti terdapat pengaruh antara pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

2. Nilai signifikan untuk pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar $0,004 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,966 > t_{tabel} 2,000$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

d. Uji Simultan (uji f)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	154.056	2	77.028	72.062	.000 ^b
	Residual	60.928	57	1.069		
	Total	214.983	59			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), PELATIHAN (X1)

Dari hasil uji yang dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai f hitung sebesar 72,062 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian keputusan yang diambil H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama mampu memengaruhi variabel terikat secara signifikan.

e. Kefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847 ^a	.717	.707	1.034

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN (X2), PELATIHAN (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN (Y)

Hasil dari perhitungan analisis regresi linier berganda nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,717 artinya variabilitas variabel independent pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 71,7%, sedangkan sisanya sebesar 28,3% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI INJECTION MOLDING PADA PT. PRESHION ENGINEERING PLASTEC DI SURABAYA, maka penulis mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Pelatihan, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Disiplin Karyawan, maka Kinerja Karyawan akan semakin baik.
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberikan beberapa saran untuk menjadi bahan masukan bagi pihak terkait, antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan
Melihat pada hasil penelitian bahwa variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap Kinerja Karyawan bidang produksi pada PT. Preshion Engineering Plastec. Dari hasil penelitian pada variabel pelatihan masih dikategorikan cukup baik. Oleh sebab itu, perusahaan perlu meningkatkan kembali program pelatihan agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya terutama pada karyawan baru. Selain itu, perusahaan perlu memperhatikan apakah peraturan dan prosedur yang berlaku sudah

dijalankan dengan baik, mengingat pada bidang produksi diperlukan karyawan yang disiplin dan cekatan dalam pengambilan produk pada mesin molding yang sedang beroperasi.

2. Bagi Karyawan
Diharapkan karyawan dapat mengikuti pelatihan yang diberikan dengan baik agar tujuan perusahaan dapat tercapai dan mampu meningkatkan kinerja masing-masing dengan dibekali ilmu mengenai pemadaman baik secara teori maupun praktek serta mampu menjaga kedisiplinan yang sudah dimiliki.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti selanjutnya, penelitian dapat dikembangkan dengan meneliti variabel-variabel yang belum pernah diteliti sebelumnya agar dapat memberikan masukan untuk perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik lagi.

Daftar Pustaka

- Zainal,dkk. 2014. *Pelatihan Bagi Karyawan*. Hal. 164. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Mangkunegara.2013. *Ekonomi Efektif*. Hal. 129. Refika Aditama. Jakarta.
- Sandy, Muhammad. 2015. *Kinerja Karyawan*. Hal. 11. Refika. Jakarta.
- Pramudyo, Anung. 2010. *Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja*. Vol. 1. No. 1. Februari 2010: JBTI.
- Wahyuni,Sri.2013. *Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*. e-Journal Administrative Reform, 2013, Vol. 1. No. 2: 444-457
- Bintoro, dkk. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Hal. 15. Cetakan 1. Yogyakarta: Gava Media.
- Sonny. 2016. *Pendidikan dan Pelatihan*. Vol. 5. No. 3. Hal. 169. e-Proceeding of Management.
- Mangkunegara. 2013.*Kinerja*. Hal. 129. Refika Aditama. Jakarta.
- Triasmoko,Denny, dkk. 2014. *PengaruhPelatihanKinerjaTerhadapKaryawan (Penelitian Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri: Vol. 12. No. 1.*
- Ayu, Andi Rasmadkk. 2016. *Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Soppeng*. Jurnal Mirai Management Vol. 1. No. 2. 2016, Dari hasil penelitian terdahulu.
- Munparidi. 2012. *Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin kerja, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang*. Vol. 7. No. 1. 2012, Dari hasil penelitian terdahulu.
- Safitri, Erma. 2013. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Vol. 1. No. 4. 2013, Dari hasil penelitian terdahulu.
- Setiawan, Agung. 2013. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*” .Jurnal Ilmu Manajemen. Vol. 1. No.4. Juli 2013, Dari penelitian terdahulu.
- Harlie, M. 2011. “*Pengaruh Disiplin Kerja, Disiplin kerja dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*”. Volume 10 No 4. Hal 860-867. Kalimantan Selatan: STIA Tabalong Kalimantan Selatan.
- Sugiyono. 2015. *Data Sekunder Menurut*. Hal. 137. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Populasi*. Hal. 80. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2015. *Sampel*. Hal. 81. Bandung: Alfabeta.
- Setiawan, dkk. 2014. *Indikator Kinerja Karyawan*. Hal. 147. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Dessler, Gary. 2011. *Indikator Pelatihan Kerja*. Hal. 263. Edisi ke-10. Jakarta Barat. PT. INDEKS.