

OPTIMALISASI PERAN DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA

Arsid¹, Moh. Sutoro²

Universitas Pamulang, Banten

dosen00496@unpam.ac.id¹, dosen01475@unpam.ac.id²

Submitted: 02nd Nov 2021/ **Edited:** 20th Dec 2021/ **Issued:** 01st Jan 2022

Cited on: Arsid, A., & Sutoro, M. (2022). OPTIMALISASI PERAN DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(1), 141-150.

ABSTRACT

Performance is the achievement of what has been sacrificed, both time, energy, thought, and ability. For companies, performance is something that must be done to prove the tasks and responsibilities that have been given, so it can be concluded that the success or failure of the company can be seen from the work that has been done. To achieve good work results, discipline and training are needed to achieve these goals. Therefore, this study intends to analyze the role of discipline and job training in improving the work results that have been determined. Methodologically, this research refers to quantitative using multiple linear regression statistics. In collecting data, a questionnaire method was used, so that the answers were obtained as expected. The results show that the partial and simultaneous statistical results are in the significant category. The results of this study provide an explanation that discipline has a positive impact on employee performance, meaning that when employees have a strong disciplinary influence, it will improve performance, as well as job training, level of training on performance. has a significant level, meaning that when the training has a positive impact on employees, it will give birth to increased performance.

Keywords: Role of Discipline, Performance, Training

PENDAHULUAN

Dalam dunia kerja setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang positif, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik (Hartono & Siagian, 2020). Untuk mencapai kinerja yang baik diperlukan manajemen sumber daya manusia yang baik, dengan manajemen sumber daya manusia akan tercipta kinerja yang baik. Berdasarkan hasil observasi pra survey, penulis menganalisa masih banyak di perusahaan tersebut yang kinerjanya masih belum maksimal. Data hasil observasi menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Domino's Pizza Tangerang dengan rata-rata 2018 sebesar 85%, 2019 sebesar 78%, dan 2020 sebesar 70%. Dari perolehan tersebut belum maksimal karena belum memenuhi target yang diharapkan Perusahaan yaitu 100% atau pada

prosentase sangat baik yaitu 90% - 100%. Oleh karena itu perlu peningkatan kinerja karyawan agar kinerja karyawan ke depannya bisa maksimal.

Salah satu hal yang menimbulkan kinerja meningkat atau menurun adalah factor kedisiplinan. Disiplin kerja merupakan salah satu alat ukur berhasil dan tidaknya kinerja seseorang. Disiplin kerja adalah merupakan keputusan atau kesiapan seseorang untuk mentaati segala peraturan yang terdapat dalam perusahaan (Setiawan, dkk., 2020). Disiplin kerja amat sangat penting untuk di indahkan sehingga dengan terciptanya disiplin kerja akan melahirkan kinerja yang baik dan meningkat. Berdasarkan hasil pra survey bahwa disiplin kerja di perusahaan tersebut masih banyak yang harus dibenahi, karena belum mencapai sebagai mana yang diharapkan perusahaan. Data hasil observasi menunjukkan, disiplin kerja belum maksimal, karena belum mencapai harapan perusahaan yakni 100%. Adapun yang paling dominan ada pada Disiplin Waktu dan Kehadiran, dan yang paling rendah ada pada kerapian. Maka dari itu masih dibutuhkan upaya untuk meningkatkan kedisiplinan di perusahaan tersebut.

Disiplin merupakan aktifitas yang harus ditanamkan pada diri karyawan, sehingga dengan disiplin akan melahirkan lingkungan dan budaya yang baik dan benar. Disiplin kerja dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah (Ichsan, R. N., & Nasution, 2021). Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin tinggi. Salah satu factor lain selain disiplin yang menyebabkan kinerja meningkat adalah adanya pelatihan karyawan yang membuahkan dampak positif pada karyawan itu sendiri. Pelatihan merupakan aktifitas kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan agar karyawan berkinerja baik. Biasanya pelatihan itu dilakukan untuk memberikan ketrampilan kepada karyawan atau untuk memperbaiki kinerja karyawan yang belum maksimal. Berdasarkan hasil pra survey bahwa pelatihan yang sering dilakukan belum memberikan dampak positif kepada perusahaan, khususnya kepada karyawan itu sendiri. Oleh karena itu hal ini perlu ditingkatkan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Data hasil observasi memperlihatkan, masih kurangnya pelatihan yang diselenggarakan sehingga sub-variabel pada pelatihan kerja tidak mencapai hasil yang maksimal yakni mencapai 100%, tapi ternyata hanya mencapai 80%. Hal ini tentu akan berpengaruh besar pada keterampilan dan kreatifitas karyawan. Oleh karena itu perlu adanya pemahaman dalam mengadakan pelatihan kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan. Menurut Singodimedjo dalam Saferius, dkk. (2020) “Disiplin merupakan sikap kesediaan dan rela seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya” hal ini memberikan pemahaman bahwa disiplin merupakan sikap seseorang dalam menerima dan mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga dengan peraturan itu tercipta disiplin yang baik. Sedangkan Disiplin kerja menurut Sutrisno (2016:94) “adalah disiplin diri, kecenderungan orang normal melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan” hal ini memberikan pemahaman bahwa setiap seseorang yang memiliki akal pikiran yang baik disiplin merupakan suatu bagian yang harus di kerjakan disadari maupun tidak disadari, sehingga hal tersebut sebagai suatu kebutuhan yang harus dilakukan.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aturan dan prosedur dari manajemen perusahaan yang berfungsi sebagai bentuk pengendalian, pengawasan karyawan dalam menjalankan standard organisasional perusahaan yang terartur demi mencapai sasaran atau tujuan perusahaan.

Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan kegiatan yang bersifat tentative yang bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan yang sekiranya belum dapat terselesaikan dengan baik, maka dari itu pelatihan dapat dibutuhkan sewaktu-waktu, yakni saat dibutuhkan. menurut Andrew E. Sikula dalam Sinaga, dkk. (2021) “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan

terbatas” hal ini memberikan pemahaman kepada kita semua bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan jangka pendek dalam rangka memberikan pengetahuan dan ketrampilan serta pemahaman guna untuk memperbaiki kinerja yang harus dilakukan pada saat ini, dimana pekerjaan tersebut dituntut harus tercapai. Hal ini juga sejalan dengan pendapat Sutrisno (2016:104) “pelatihan adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan - pekerjaan sekarang” hal ini juga memberikan pemahaman kepada kita bahwa setiap pekerjaan-pekerjaan yang belum dapat terselesaikan, namun perlu adanya sebuah ketrampilan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri, maka harus dilakukan pelatihan karyawan, sehingga dapat melahirkan hasil kerja yang baik (Utami, E., & Fauziah, 2020; Lestari, S., & Afifah, 2020).

Kinerja Karyawan

Menurut Razak, M., & Salim (2020), “kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok didalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur kriteria dan ukuran yangtelah ditetapkan berlaku dalam organisasi”. Menurut Benardin dan Russel dalam Septyandi, C. B., & Susanto (2020), “kinerja karyawan adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut.” Menurut mangKunegara dalam Edowai, dkk. (2020)“menyebutkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Dari pengertian di atas dapat dipahami bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu ketika target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan secara kuantitatif dengan menetapkan beberapa kaidah, sebagai dasar ilmiah dilakukannya penelitian, di antaranya:

1. Pemilihan dan penetapan objek penelitian. Yang menjadi Objek dalam penelitian ini adalah PT. Domino's Pizza Karawaci, Kota Tangerang.
2. Penentuan jumlah dan teknik sampel. Yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah karyawan operasional/ fungsional (tidak termasuk pimpinan) berjumlah 64 orang. Mengingat jumlah sampel di bawah 100 orang, maka ditetapkan teknik sebaran kuesioner jenuh/ sensus.
3. Untuk mendapatkan data kuantitatif maka dibuat kuesioner dengan ketentuan skala likert. Di mana setiap jawaban memiliki skor atau kategorisasi berupa angka.
4. Dalam menguraikan data, maka ditetapkan teknik analisis regresi linear berganda dengan beberapa tahapan analisis, di antaranya uji instrumen dan asumsi persyaratan regresi.
5. Dalam pembuktian digunakan tiga pengujian, yakni analisis parsial, simultan, dan determinan.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	18 Tahun - 25 Tahun	27	42,19%
2	25 Tahun – 55 Tahun	37	57,81%
	Total	64	100%

Sumber: Data penelitian, 2021

Dilihat dari data tersebut dapat dipahami bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan yang dijadikan objek penelitian adalah mulai dari usia 18 - 25 sejumlah 27 orang, dengan nilai 42,19%. Sedangkan usia 25 - 55 tahun sebanyak 37 orang dengan nilai 57,81%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa karyawan berdasarkan usia didominasi usia 25 - 55 tahun dengan persentase responden nya 57,81%.

Tabel 2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jumlah	Jenis Kelamin	Persentase
1	52	Laki – laki	81,25%
2	12	Perempuan	18,75%
	64	Total	100%

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan tabel tersebut diatas dapat ditarik penjelasan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di perusahaan PT. Domino's Pizza Tangerang lebih di dominasi

oleh laki-laki, yakni sejumlah 81,25% sedangkan karyawan berjenis kelamin perempuan sejumlah 12 orang dengan persentase 18,75%.

Tabel 3. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

Jumlah	Jenis Pendidikan	Persentase
21 Orang	SLTA (SMA)	32,8%
20 Orang	D3 (Diploma 3)	31,25%
17 Orang	Strata 1 (Sarjana)	26,57%
6 Orang	Strata 2 (Master)	9,38%
64 Orang	Jumlah	100%

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil survey yang sudah dilakukan bahwa karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut lebih didominasi oleh karyawan yang memiliki tingkat Pendidikan (SMA) yakni sebesar 32,8% atau sebanyak 21 orang, sedangkan yang paling sedikit adalah berpendidikan Strata 2 (Master) yaitu sebanyak 9,38% atau sebanyak 6 orang.

Analisis Pendapat Responden

Tabel 4. Pendapat Responden Tentang Disiplin Kerja

Indikator	Skor
Mentaati Aturan Waktu	32
Mentaati Peraturan Perusahaan	32
Mentaati Aturan Perilaku dalam Berkerja	58,6
Mentaati Peraturan Lainnya di perusahaan	37,3

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi dari jawaban kuesioner responden bahwa disiplin kerja diperoleh nilai yang paling tinggi pada indikator Mentaati Aturan yaitu 58.6, sedangkan yang paling rendah pada indikator Mentaati Aturan Waktu dan Mentaati Peraturan Perusahaan, yakni sebesar 32. Artinya bahwa yang menjadi sorotan utama dalam disiplin adalah mentaati Aturan Waktu dan mentaati Peraturan Perusahaan.

Tabel 5. Pendapat Responden Tentang Pelatihan Kerja

Indikator	Skor
Materi Pelatihan	4.2
Metode Pelatihan	3.2
Instruktur atau Pengajar	3.2
Peserta Pelatihan	37.3
Fasilitas dan Sarana Pelatihan	16
Waktu Pelatihan	16

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa pelatihan kerja memiliki indikator yang dapat dijelaskan bahwa nilai yang rendah dan harus dijadikan sorotan adalah pada indikator Fasilitas dan Sarana Waktu Pelatihan, yaitu hanya

mencapai nilai 16, sedangkan yang paling tinggi pada peserta pelatihan yakni 37.3. Artinya bahwa fasilitas dan sarana pendukung harus di maksimalkan agar pelatihan dapat berhasil dengan nilai guna dan tepat guna.

Tabel 6. Pendapat Responden Tentang Kinerja

Indikator	Skor
Kualitas Kerja	37.3
Kuantitas Kerja	32
Konsistensi Pegawai	32
Kerjasama	37.3
Sikap Pegawai	37.2
Rata-rata	3.16

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil distribusi jawaban kuesioner responden bahwa kinerja karyawan memiliki indikator alat ukur untuk menilai karyawan berkinerja baik atau tidak, Adapun hasil survey menjelaskan bahwa kinerja karyawan pada Pt tersebut yang harus diperhatikan terutama pada indikator konsistensi pegawai dan kuantitas ,yakni hanya mencapai nilai 32 sedangkan yang paling dominan pada indikator kualitas dan sikap pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa konsistensi dan kuantitas karyawan di perusahaan tersebut perlu ditingkatkan dan dikembangkan kembali agar kinerja karyawan menjadi meningkat.

Analisis Penelitian Parsial

Tabel 7. Analisis Parsial Disiplin Terhadap Kinerja

Kriteria	Nilai/ Kesimpulan
Konstan	36,443
Estimasi	0,399
Nilai t regresi	6,222
Nilai sig	0,000
Nilai t tabel	1,669
Kesimpulan	Hipotesis diterima

Sumber: Data penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji pada table tersebut di atas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,222 > 1,669)$ hal tersebut juga diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau $(0,000 < 0,05)$. artinya H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat dipahami bahwa disiplin kerja karyawan memiliki tingkat pengaruh yang sangat kuat pada kinerja karyawan. artinya bahwa disiplin kerja karyawan dapat meningkatkan hasil kerja, manakala terjadi keselarasan antara disiplin dan kinerja. Ketika disiplinnya bagus maka akan melahirkan kinerja yang bagus, kinerja yang bagus akan meningkatkan produktifitas perusahaan.

Tabel 8. Analisis Parsial Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Kriteria	Nilai/ Kesimpulan
Konstan	36,443
Estimasi	0,330
Nilai t regresi	5,458
Nilai sig	0,000
Nilai t tabel	1,669
Kesimpulan	Hipotesis diterima

Sumber: Data penelitian, 2021

Atas dasar hasil pengujian pada tabel tersebut diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau ($5,458 > 1,669$). Hal ini diperkuat dengan nilai $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini dapat menjadi penjelasan bahwa pelatihan kerja memiliki nilai pengaruh yang kuat terhadap kinerja karyawan, artinya kalau pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan baik dan maksimal akan melahirkan kinerja yang maksimal. Maka dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan karyawan dalam hal pemberian pelatihan kerja, baik yang sifatnya sementara atau permanen.

Analisis Penelitian Simultan

Hasil olah data diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau ($28,384 > 2,760$), hal ini juga dipertegas dengan $p\ value < Sig.0,05$ atau ($0,000 < 0,05$). Dengan kata lain maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini menggambarkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa Ketika disiplin dan pelatihan secara bersamaan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan, maka secara otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

KESIMPULAN

Dari hasil pembuktian secara parsial bahwa variabel Disiplin memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Pada PT. Domino's Pizza Tangerang. Hal ini dapat dikonfirmasi dari nilai regresi sederhana $Y = 36,443 + 0,399 X_1$, nilai $t_{hitung} 6,222 > t_{tabel} 1,669$ dengan signifikan $0,000 < 0,05$, nilai korelasi sebesar 0,620 besarnya kontribusi disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 62%.

Dari hasil pengujian secara parsial bahwa variabel Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Domino's Pizza Tangerang. Hal

ini dapat konfirmasi dari nilai regresi sederhana $Y = 36,443 + 0,330 X_2$, nilai t hitung $5,458 > t$ tabel 1,669 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, nilai korelasi sebesar 0,570 besarnya kontribusi disiplin terhadap kinerja karyawan sebesar 57%.

Dari hasil pengujian secara bersamaan bahwa disiplin dan Pelatihan Kerja menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Domino's Pizza Tangerang. Hal ini dapat konfirmasi dari nilai regresi sederhana $Y = 36,443 + 0,399 X_1 + 0,330 X_2$, Nilai F hitung $28,384 > F$ tabel 2,760 dengan signifikan $0,000 < 0,05$ besarnya kontribusi disiplin (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 62%.

DAFTAR PUSTAKA

- Edowai, R., Remmang, H., & Said, M. (2020). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS KOMUNIKASI, INFORMATIKA DAN PERSANDIAN KABUPATEN DEIYAI. *Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 50-57.
- Hartono, T., & Siagian, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera BATAM. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi)*, 7(1).
- Ichsan, R. N., & Nasution, L. (2021). Sosialisasi Pelatihan Disiplin Kerja Karyawan Restaurant Kenanga Garden Medan. *PKM Maju UDA*, 1(3), 127-132.
- Lestari, S., & Afifah, D. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Kinerja*, 3(1), 93-110.
- Razak, M., & Salim, S. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN MAKASSAR PEMERINTAH KOTA MAKASSAR. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 1(2), 282-290.
- Saferius, G., Nazmi, H., Simalango, E., & Veronica, V. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SURIATAMA MITRA PERWITA MEDAN. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 3(1), 19-26.
- Septyandi, C. B., & Susanto, E. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas XYZ. *Jurnal Bisnisan: Riset Bisnis dan Manajemen*, 2(2), 36-46.
- Setiawan, I. P., Liong, H., & Sani, A. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dosen Pada Stia Al-Gazali Barru Kabupaten Barru. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 213-224.
- Sinaga, E. P., Ratnasari, S. L., & Hadi, M. A. (2021). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN

STRES KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI
SIPIL. *EQUILIBRIA*, 8(2).

Sutrisno, E. (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada. Media Group, Jakarta

Utami, E., & Fauziah, F. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PENYIARAN PUBLIK TELEVISI REPUBLIK INDONESIA STASIUN KALIMANTAN TIMUR. *CAM JOURNAL: Change Agent For Management Journal*, 4(2), 73-84.