



PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN*

(Studi Kasus PT. Wahana Prestasi Logistik Kota Bekasi)

Oleh : Sri Lestari dan Abdul Viqri*

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of variables with the title “The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. Wahana Logistics Achievement in Bekasi City”. This research was conducted on employees at PT Wahana Prestasi Logistik in the city of Bekasi. The sample used was 60 predetermined employees. Hypothesis testing uses validity and reliability test, regression analysis, correlation, determination coefficient, t test and f test by first testing classic assumptions. Based on the results of data analysis and discussion, the training variable partially (X1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) where t count = 4.598 is greater t-table = 1.672 which means H0 is rejected while H1 is accepted. Work discipline variables (X2) partially have a positive and significant effect on employee performance (Y), where t-count = 2.720 is greater t-table = 1.672 which means H0 is rejected while H1 is accepted. Simultaneously obtained the results of F-count 22,392 > F-table which is equal to = 3.16 which means that H0 is rejected and H1 is accepted, meaning that training variables and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. The determination coefficient of 44% is explained by training and work discipline while the rest is explained by other factors outside the research variable.

Keywords: training, work discipline and employee performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perkembangan bisnis kurir dan logistik di Indonesia secara umum saat ini sangat pesat seiring dengan pertumbuhan ekonomi Indonesia dan semakin banyaknya bisnis jual beli *online* di Indonesia. Bisnis *online* semakin banyak bermunculan dan akibatnya transaksi *online* dan pengiriman barang *online* pun yang pada akhirnya berujung kepada meningkatnya kebutuhan jasa pengiriman barang. Di samping itu jasa pengiriman barang menjadi media penyambung antara penjual dan pembeli dalam media pendistribusian barang. Jasa pengiriman barang yang ada di Indonesia saat ini sudah banyak sekali bermunculan. Sebut saja JNE, Tiki, DHL, FeDex, Pos Indonesia, Wahana dan berbagai jasa pengiriman barang lainnya yang telah menjamur di seluruh kawasan Indonesia.

PT. Wahana Prestasi Logistik merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pengiriman barang yang memiliki pangsa pasar yang luas, karena PT. Wahana Prestasi Logistik tidak hanya melayani pengiriman barang dalam cakupan

domestik, tetapi juga dapat melayani pengiriman barang dalam cakupan internasional. Berdasarkan wawancara yang kami lakukan terhadap pimpinan perusahaan, Setiap perusahaan di tuntut untuk dapat menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas kerja sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat memberikan kontribusi serta kinerja yang optimal, sehingga nantinya akan memberikan hasil kerja yang tinggi terhadap perusahaan.

Donni (2016:270) menyatakan bahwa “*Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang di capai*”. Sedangkan menurut Hamali (2016:98) menyatakan bahwa “*Kinerja adalah tentang apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya*”.

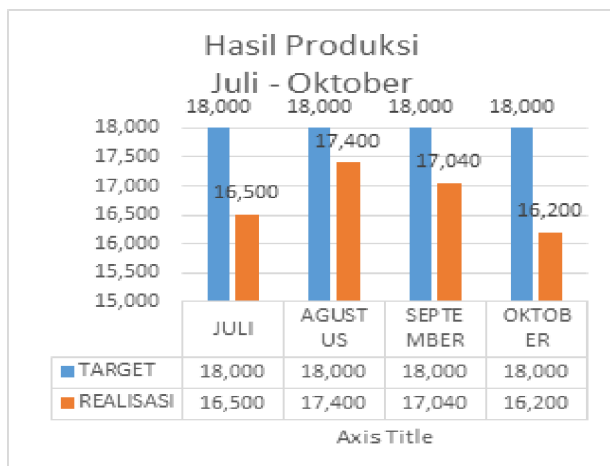
Dalam pelayanan terhadap pemesanan produk, Perusahaan ini selalu berusaha mengedepankan kualitas pekerjaan yang baik dan tepat waktu, tentunya juga di dukung dengan sumber daya yang cukup dan

* Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Islam As-Syafi'iyah Jakarta

memadai. Sudah semestinya perusahaan menyadari bahwa sumber daya merupakan aset yang sangat penting bagi perusahaan sehingga perusahaan harus selalu berusaha menjaga, memelihara serta meningkatkan kualitas SDM diperusahaan agar dapat menjadikan para pegawai professional dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan yang nantinya diharapkan menjadi kunci sukses perusahaan dan memberi kepuasan terhadap para pelanggan perusahaan.

Berdasarkan informasi dari HRD (*Human Resources Development*) dan staf keuangan perusahaan, terdapat penurunan kinerja karyawan yang masih belum sesuai dengan standar perusahaan yang terjadi pada saat pelaksanaan kerja di lapangan pada PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi, ditunjukkan dengan kejadian seperti adanya karyawan yang merasa kurang diberikan pelatihan untuk karyawan yang baru (hanya diberikan waktu 3 hari untuk belajar aplikasi PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi, sehingga karyawan tersebut belum menguasai pekerjaan tersebut sehingga hasil kinerjanya kurang optimal dikarenakan kurangnya pelatihan yang sangat singkat menurut karyawan baru. Yang menjadi indikasi pada disiplin kerja adanya pegawai yang datang tidak tepat waktu saat masuk kantor, menunda tugas kantor, tidak hadir tanpa keterangan, kurang disiplin, tidak menggunakan perlengkapan kerja, tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik, masih adanya sebagian karyawan yang meninggalkan tugas pada jam kerja tanpa keterangan yang sah, dapat diketahui bahwasanya masih terjadi kesenjangan yang tidak sesuai dengan idealisme karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi, yang seharusnya melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Gambar 1.1
Hasil Produksi Juli - Oktober



Penurunan kinerja karyawan juga ditunjukkan dengan tidak stabilnya pencapaian target rata-rata hasil produksi perbulan. Target produksi minimal perusahaan per setiap bulannya yaitu 18.000 kg, sedangkan dalam kurun 4 bulan terakhir karyawan tidak dapat mencapai target yang ditentukan. Fluktuasi pencapaian target dapat dilihat gambar Gambar 1.1. Hasil Produksi Juli - Oktober

Berdasarkan gambar diatas, dalam kurun 4 bulan terakhir hasil produksi perusahaan belum berhasil mencapai target produksi yang sudah ditentukan 18.000 kg. Tinggi rendahnya kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor seperti pelatihan dan disiplin kerja. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja para karyawan adalah dengan memberikan perhatian berupa pelatihan kepada karyawannya. Selain itu, hal penting lain yang harus dilakukan oleh perusahaan, adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan perkerjaannya tanpa ada tekanan. Dari hasil diatas adanya kenaikan dibulan Agustus yaitu 17.400 kg kemudian mengalami penurunan di bulan September yaitu 17.040 kg hal tersebut kemungkinan dikarenakan kurangnya pelatihan dari atasan dan disiplin kerja yang belum diterapkan sebagaimana mestinya, sehingga pencapaian hasil kinerjanya tidak stabil. Seperti yang di kemukakan oleh Donni (2016:176) menyatakan bahwa

Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengembangkan tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Hamali (2016:62) menyatakan bahwa “*Pelatihan suatu proses di mana para karyawan diberi informasi dan pengetahuan tentang kekaryawan, organisasi, dan harapan-harapan untuk mencapai kinerja tertentu*”. Faktor yang kedua adalah disiplin kerja. Dikarenakan disiplin itu sangat diperlukan oleh perusahaan. Hamali (2016:214) menyatakan bahwa : “*Suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh karyawan dan dapat menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan perilaku*”.

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting dikarenakan semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya. Disiplin yang baik mencerminkan

besarnya rasa tanggung jawab seseorang pegawai terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya. Hal ini tentu akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Penelitian sebelumnya pernah di lakukan oleh Annisa Diyana Wati (2017) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Eco Smart Garment Indonesia”. Dari hasil penelitian saya, bahwa PT Eco Smart Garment Indonesia didapatkan nilai yang lebih besar pada pelatihan kerja. Seharusnya PT Eco Smart Garment Indonesia meningkatkan pelatihan kerja dimana pelatihan kerja mampu meningkatkan nilai perusahaan. Sedangkan di dapatkan nilai terendah pada disiplin kerja maka dari itu PT Eco Smart Garment Indonesia harus menerapkan peraturan yang lebih ketat lagi agar disiplin para karyawan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian sebelumnya pernah di lakukan oleh Budin (2016) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada. PT . Toyonaga Indonesia”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa. Perusahaan PT. Toyonaga Indonesia perlu lebih memperhatikan program pengembangan SDM yang ada pada perusahaan, karna dewasa ini pengembangan SDM sangatlah diperlukan guna mempertahankan eksistensi perusahaan dalam persaingan secara global, kemudian faktor lingkungan kerja juga perlu diperhatikan karena hal ini berkaitan dengan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, dengan begitu akan lebih meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan mendorong meningkatnya produktivitas kerja seorang karyawan.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

- 1) Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi?
- 2) Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi?
- 3) Apakah terdapat pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi?.

Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui pelatihan terhadap berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi.
- 2) Untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi.
- 3) Untuk mengetahui pelatihan, disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Wahana Prestasi Logistik Bekasi.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Veithzal dkk (2015:4)** pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah : Merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Pelatihan

Definisi Pelatihan

Menurut **Veithzal dkk (2015:163)** bahwa pelatihan adalah : Merupakan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik

Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja

Menurut **Veithzal (2015:599)** pengertian disiplin kerja adalah : Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk. Meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja Karyawan.

Pengertian Kinerja

Menurut Donni (2016:269) menyatakan : Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vita Ina Vauzia (2015) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember”. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa penelitian dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember dengan arah positif, maka jika ada penelitian dan disiplin kerja maka akan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember) Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember dengan arah positif. Variabel yang dominan mempengaruhi kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember adalah pelatihan.
- 2) Penelitian sebelumnya pernah dikerjakan oleh Endi Naufal Husna Kusuma Putra (2014) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Panaksara Divisi Operasional Retail)”. Hasil penelitian ini adalah pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan dan positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Panaksara Divisi Operasional Retail.
- 3) Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Safitri Indriyani (2015) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture”. Hasil penelitian ini Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan
- 4) Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Fatwa Syawal (2015) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kendari”. Hasil penelitian langkah awal dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk menguji serta menganalisis secara empiris pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) sehingga pembahasan yang kami uraikan adalah pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya”. Hal ini

menjelaskan bahwa saat sekarang Pelatihan yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya sudah mencapai kepada suatu kebijakan yang baik terhadap para pegawainya.

Hipotesis

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Hamali (2016:62) pelatihan bagi karyawan adalah “*merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja*”.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. Hal ini menjelaskan bahwa saat sekarang Pelatihan yang diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya sudah mencapai kepada suatu kebijakan yang baik terhadap para pegawainya.

Ha : Terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja Karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasibuan (2017:193) disiplin bagi karyawan adalah “*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, karyawan, dan masyarakat*”.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Vita Ina Vauzia (2015) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember dengan arah positif,

Ha : Terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi.

Pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja karyawan

Dari penjelasan diatas, tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Wibowo (2016:11) adalah, “membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah, mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan, dan mendukung program perubahan budaya”,

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Fatwa Syawal (2015) dengan judul. “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kendari”. Hasil penelitian langkah awal dalam melakukan penelitian ini yaitu untuk menguji serta menganalisis secara empiris pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT PLN (Persero) sehingga pembahasan yang kami uraikan adalah pengaruh antar variabel-variabel tersebut.

Ha : Terdapat pengaruh positif anatar pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan kinerja karyawan PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi.

METODE PENELITIAN

Variabel dan Pengukuran Variabel

- Independen variabel (variabel bebas)
Menurut Sugiyono (2018:39) variabel bebas adalah :*”merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).”*
 X_1 = Pelatihan
 X_2 = Disiplin kerja
- Dependen variabel (variabel terikat)
Menurut Sugiyono (2018:39) variabel terikat adalah :*”merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.”*
 Y = Kinerja karyawan.

Pengukuran

Menurut Sugiyono (2018:91) pengukuran menyatakan bahwa: *“dengan adanya skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.”*Kemudia indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:137) teknik pengumpulan data adalah: Bahwa Terdapat dua hal yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian,

yaitu *kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data.* Kualitas instrumen penelitian adanya dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketetapan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan datanya

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikasi pelatihan sebesar 0,000 dan t_{hitung} Sebesar 4.598 menunjukkan bahwa tingkat signifikan $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4.958 > t_{tabel} 1,672$ yang berarti bahwa pelatihan signifikan terhadap kinerja karyawan . hal ini berarti besarnya pelatihan akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan terbukti kebenarannya jadi H_a diterima.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan taraf signifikan disiplin kerja sebesar 0,009 dan t_{hitung} sebesar 2.720 menunjukkan bahwa bahwa tingkat signifikan $0,009 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2.720 > t_{tabel} 1,672$ yang berarti bahwa disiplin kerja signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti besarnya pengaruh disiplin kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan terbukti kebenarannya jadi H_a diterima.

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Berdasarkan analisa data dan pengujian hipotesa dalam penelitian ini secara simultan dapat diketahui bahwa variabelindependen yakni pelatihan dan disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan nilai f_{hitung} sebesar 22.392 sedangkan f_{tabel} sebesar 3,16 denga df pembilang = 2, df penyebut = 58 dan taraf signifikan = 0,05, sehingga f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} dan nilai signifikannya 0,000 yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 0.05. berdasarkan kedua nilai tersebut maka dapat dinyatakan H_a diterima.

PENUTUP

Kesimpulan .

- 1) Pelatihan (X₁) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi. Dari hasil uji analisis regresi sederhana variabel X₁ dengan Y, didapat persamaan $Y = 11,868 + 0,623X_1$, menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,623. Hasil uji korelasi sederhana didapat nilai $R = 0,606$ artinya adanya pengaruh yang kuat dan positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
- 2) Disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi. Dari hasil uji analisis regresi sederhana variabel X₂ dengan Y, didapat persamaan $Y = 17,738 + 0,311X_2$, menunjukkan bahwa jika variabel disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,311. Hasil uji korelasi sederhana didapat nilai $R = 0,716$, artinya adanya pengaruh yang kuat dan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Wahana Prestasi Logistik kota Bekasi. Hasil uji analisis regresi berganda variabel X₁ dan X₂ terhadap variabel Y, maka didapat persamaan $Y = 8,415 + 0,507X_1 + 0,189X_2$. Nilai $a = 8,415$ merupakan nilai konstan dari variabel kinerja karyawan, nilai $b_1 = 0,507$ artinya jika variabel X₁ ditingkatkan satu kali, maka variabel Y akan meningkat sebesar 0,507, dan nilai $b_2 = 0,189$ yang diartikan jika variabel X₂ ditingkatkan satu kali, maka variabel Y akan meningkat 0,189. Hasil uji korelasi berganda didapat nilai 0,663 yang artinya adanya korelasi yang kuat dan positif antara variabel pelatihan dan disiplin dengan variabel kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian diatas maka saran-saran yang akan disampaikan adalah :

- 1) Dilihat dari hasil korelasi berganda pelatihan dan disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan disarankan agar selalu mempertahankan dan meningkatkan pelatihan dan motivasi karyawannya.

- 2) Berdasarkan jawaban responden pelatihan tentang pernyataan karyawan mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk mendapat meningkatkan dan pengetahuan nilai ini adalah skor jawaban terendah. Sebaiknya perusahaan hendaknya memberikan training untuk pelatihan dan pendidikan setiap bulannya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Berdasarkan jawaban responden disiplin kerja tentang pernyataan atasan memberi sanksi sesuai kesepakatan bersama nilai skor jawaban terendah. Sebaiknya atasan memberikan sanksi kepada karyawan yang telah melanggar aturan yang telah disepakati. Agar karyawan meningkatkan kedisiplinan untuk mendapatkan kinerja yang baik.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk melanjutkan penelitian ini dengan menambah variabel bebas yang belum diambil oleh peneliti sebelumnya selain kompetensi dan kompensasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qur'an terjemahan.
- Annisa Diyana Wati. 2017. *Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada PT. Eco Smart Garment* Indonesia. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Jurusan Manajemen Bisnis Syariah Universitas IAIN Surakarta. 13 Oktober 2017. Hal 62-70
- Donni, Junni Priansa. 2016. *Perencanaan & Pengembangan SDM*. Edisi-2. Alfabeta, Bandung
- Endi, Naufal Husna Kusuma Putra 2014. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan (Studi kasus PT. Panaksara Divisi Operasional Retail)*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Management Universitas Bina Nusantara. September 2014. Hal 87-90
- Fatwa, Syawal 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (PERSERO) Area Kendari*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Agustus 2015. Hal 71-79
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama. PT. Buku Seru
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung. Remaja Rosdakarya

- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- Ratniwati Hutabarat. 2016. *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Guru Di SMP Negeri 3 Sibolga*. Magister Manajemen. Universitas Terbuka. Maret 2016. Hal 68-80
- Safitri, Indriyani 2015. *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen Universitas Negeri Yogyakarta. 5 Oktober 2015. Hal 79-81
- Sugiyono, 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung, Alfabeta
- Sujarweni, Wiratna 2015, *Statistik Bisnis & Ekonomi* . Edisi pertama. Yogyakarta. Pustaka Baru Press
- Suwatno dan Donni, 2016. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Cetakan ke-5. Alfabeta. Bandung
- Titin, Olga Silvia 2013. *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya*. Fakultas Ekonomi. Jurusan Manajemen. Hal 15-18
- Veitzhal dkk .2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Edisi Ke-3. PT. Rajagrafindo Persada.
- Vita Ina Vauzia. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Kabupaten Jember*. Fakultas ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember. Februari 2015, Hal 11-17
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja*. Edisi-5. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada

