

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada Karyawan Astra Motor Manna)**

Subandrio⁽¹⁾ Eghy Pratama⁽²⁾

⁽¹⁾⁽²⁾Universitas Muhammadiyah Bengkulu, 2022

Subandrio@umb.ac.id

Mbsgek28@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at Astra Motor Manna (a case study on employees of Astra Motor Manna). This type of research uses descriptive quantitative research methods. The population used in this study were employees who worked at Astra Motor Manna. The number of respondents in this study were 60 people. Methods of data collection using questionnaires and using analytical techniques using multiple linear regression analysis test and hypothesis testing, namely t test and f test. Based on the results of multiple linear regression obtained the form of the regression equation $Y = 2.321 + 0.379 (X_1) + 0.251 (X_2)$ and the results of the t test and f test of this study can be concluded that training has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{table}$ ($3,318 > 2.002$) and ($sig = 0.03 < 0.050$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Work discipline has a significant effect on employee performance, this is evidenced by the results of the t test showing the value of $t_{hit} > t_{table}$ ($3.232 > 2.002$) and ($sig = 0.02 < 0.050$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted. Training (X_1) and work discipline (X_2) together have a significant effect on employee performance (Y) at Astra Motor Manna, this is evidenced by the F test showing the value of $F_{count} > F_{table}$, namely ($50.277 > 3.16$) and ($sig. = 0.00 < 0.050$). This means that H_0 is rejected and H_a is accepted.

Keywords : Training, Work Discipline and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sekarang persaingan antar perusahaan sangat ketat, karena perusahaan tidak hanya bersaing di dalam negeri, tetapi juga secara global. Sumber daya manusia adalah faktor utama yang mendorong perkembangan perusahaan secara besar-besaran. Keberhasilan suatu organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya, serta kinerja perusahaan dalam proses kemajuan teknologi, perkembangan teknologi dan pengembangan ilmu pengetahuan serta perubahan yang begitu cepat, sehingga perusahaan dituntut agar selalu mengikuti perkembangan supaya mampu bertahan. Perusahaan juga harus selalu menganalisis kekuatan dan kelemahan yang dimiliki serta peluang dan ancaman yang akan dihadapi agar dapat mengatur strategi untuk memenangkan persaingan yang semakin kuat.

Di zaman yang berkembang pesat ini perusahaan harus extra selektif untuk memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya. Apabila karyawan

mempunyai kinerja yang bagus dalam pencapaian perusahaan, maka secara otomatis segala beban tugas yang ada pada dirinya akan ditanggung jawabkannya.

Tercapainya suatu tujuan di perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Cara cepat dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan menerapkan pelatihan dan disiplin kerja.

Menurut Rachmawati (2008), pelatihan adalah suatu lingkungan untuk karyawan, dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan serta perilaku spesifik berkaitan dengan pekerjaan. Tercapainya suatu tujuan di perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Cara cepat dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan karyawan dengan menerapkan pelatihan dan disiplin kerja.

Menurut Rachmawati (2008), pelatihan adalah suatu lingkungan untuk karyawan, dimana mereka memperoleh dan mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan serta perilaku spesifik berkaitan dengan pekerjaan. Disiplin kerja adalah suatu peran penting dalam tujuan sebuah perusahaan. Menurut Hasibuan (2017), disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seorang karyawan untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang ada.

Astra motor Manna yang terletak di Jalan Kolonel Berlian, Kecamatan Kota Manna merupakan perusahaan industri otomotif sebagai penjualan, pemeliharaan, perbaikan, part dan asesoris terkait serta Penyalur kendaraan bermotor. Setelah sudah sangat lama beroperasi, Astra Motor Manna mulai menunjukkan daya saingnya, masyarakat Kota Manna mulai sadar dengan keunggulan yang dimiliki oleh perusahaan ini. Dalam hal promosi Astra motor Manna juga mulai mulai unggul dengan menggunakan promosi di media sosial maupun dari mulut ke mulut masyarakat Kota Manna sendiri. Wawancara langsung dengan salah satu karyawan Astra motor Manna, Yeyen Eka Putri, S.pd selaku Administration Department Head.

Berdasarkan hasil observasi penghitungan jumlah penjualan Astra Motor Manna. Dapat diketahui jumlah penjualan pada 3 bulan terakhir yaitu bulan Mei – Juli 2022 sebagai berikut :

Tabel 1
Data Penjualan

No	Bulan	Total Penjualan
1	Mei	87 Motor
2	Juni	73 Motor
3	Juli	64 Motor

Sumber : Astra Motor Manna

Dari tabel di atas fenomena penjualan tersebut, terdapat masalah dimana telah terjadi penurunan omset sejak tiga bulan terakhir. Hal ini tentu pencerminan kinerja sumber daya manusia bidang penjualan yang kurang maksimal dalam melaksanakan tugasnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah kinerja karyawan yang ditinjau dari pelatihan dan disiplin kerja.

Kinerja itu sendiri merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara 2017). Menurut Moenhariono (2012) kinerja karyawan adalah tingkat pendapatan dan perwujudan program kegiatan atau pekerjaan didalam mewujudkan visi, misi sasaran dan tujuan perusahaan dan organisasi yang dituangkan melalui perencanaan suatu perusahaan ataupun organisasi tersebut.

Menurut Torang (2014) Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran telah ditetapkan atau berlaku dalam organisasi. Sedarmayanti (2017) kinerja karyawan mempunyai beberapa pengertian, antara lain sebagai berikut:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi dan menjalankan kewajiban suatu nazar.
3. Mengambarkan suatu karakter dalam suatu permainan.
4. Mengambarkannya dengan suara ataupun alat musik.
5. Melaksanakan serta menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan.
7. Memainkan pertunjukan musik.
8. Melakukan suatu hal yang diharapkan oleh seseorang atau mesin.

Menurut Edison, Anwar dan Komariyah (2018) Amstrong (2006) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan mengukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari teori-teori diatas peneliti menyimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja bagi karyawan baik itu secara kualitas ataupun kuantitas yang bertujuan untuk mewujudkan perkembangan karyawan.

Dalam suatu organisasi terdapat indikator kinerja karyawan yang dapat menjadi sumber acuan dari kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2014). Indikator kinerja merupakan ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian dari sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Indikator kinerja harus merupakan suatu hal yang dapat dihitung dan diukur serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja, baik dalam tahap perencanaan, pelaksanaan, maupun kegiatan selesai dan berfungsi.

Dari penjelasan di atas peneliti menyimpulkan bahwa untuk mencapai keberhasilan diperlukan indikator yang mendukung terhadap kinerja pegawai. Indikator ini berperan penting dalam penerapan kinerja pegawai apakah akan berlangsung secara maksimal atau masih ada kekurangan dalam pelaksanaannya. Indikator ini juga menjadi suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Pelatihan adalah kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, Sultana et al, (2012). Yunita, Lengkong P.K Viktor, dan S. Greis, (2016) kinerja yang bagus membutuhkan komitmen yang kuat terhadap kepentingan organisasi serta akan bermakna ketika didukung oleh 3 unsur, yaitu :

1. Pengetahuan (*knowledge*) yang betul, utuh, konseptual dan strategis tentang apa yang telah, sedang dan akan dikerjakan.

2. Keterampilan (*skill*) untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang ditangani seperti; tepat cara, tepat waktu, tepat jumlah dan tepat mutu.
3. Sikap (*attitude*) yang berkaitan dengan motivasi terhadap kepentingan organisasi yang teraktualisasi melalui perilaku tanggungjawab dan kejujuran.

Ketiga unsur tersebut dapat dioptimalkan melalui pelatihan, pelatihan itu sendiri adalah konsep manajemen sumber daya manusia yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan bisa mengemban tugas yang diberikan kepadanya.

Rachmawati (2018) menerangkan bahwa pelatihan adalah suatu wadah lingkungan bagi karyawan, dimana mereka mendapat atau mempelajari sikap serta proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, supaya karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab makin membaik sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Proses kegiatan pelatihan adakalanya diberikan setelah karyawan tersebut ditempatkan dan di tugaskan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Menurut Mathis (2002), pelatihan merupakan suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi oleh karna itu, proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit ataupun luas. Begitu pula dengan Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah (2003), yang berpendapat mengenai pelatihan, menurut mereka pelatihan adalah sebuah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam satu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Disiplin kerja pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang didalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para pengikut.
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

Menurut Tery (dalam Sutrisno, 2012) disiplin kerja merupakan alat penggerak karyawan. Sementara Lateiner (2009) mengartikan bahwa disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Lain halnya seperti yang dikemukakan oleh Rosidah (2003 : 236) disiplin kerja adalah prosedur yang mengkoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Selanjutnya, menurut Siagian dalam Ichsan, dkk (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk tidak menolak sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Bagi Beach (dalam Siagian, 2002), disiplin kerja mempunyai dua arti. Arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua lebih sempit lagi, yaitu disiplin hanya berhubungan dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Siswanto (dalam Rosidah 2003) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis

maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Menurut Darmawan (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Nawawi (2014) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Menurut Diah Pranitasari (2021) ada beberapa indikator-indikator disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan, peraturan dasar tentang cara berpakaian , dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Kasmir (2016) mengungkapkan pendapatnya bahwa tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik. Demikian pula dengan pengembangan karyawan memiliki arti penting bagi karyawan guna menambah pengetahuan dan keahliannya. Sedangkan tujuan kinerja adalah untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan, agar mampu meningkatkan kinerjanya. Sedangkan tujuan pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

Mondy (2008) mengatakan Pelatihan dan pengembangan (training and development) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri, dan untuk memperbaiki dan meningkatkan kemampuan kerja dari setiap karyawan, pemberian pelatihan berpengaruh langsung terhadap hasil kinerja yang diberikan oleh karyawan. Karena itu kemampuan dan pelatihan mempunyai hubungan terhadap kinerja karyawan.

Hariandja dalam Meilany dkk (2015), menyatakan peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia sebagai faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja. Menurut Raharjo dalam Pangarso (2016) yang menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasibuan (2013) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

METODE

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Astra Motor Manna yang berjumlah 50 orang. Semua populasi tersebut dijadikan sampel penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan regresi linear berganda.

HASIL

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pelatihan(X₁)

Pada variabel pelatihan penilaian dilakukan dengan tujuh indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 2
Tanggapan responden
terhadap variabel pelatihan (X₁)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.	17	31	12	0	0	245	4,08
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	26	27	6	1	0	258	4,30
3	Anda selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	2	13	26	19	0	242	4,03
4	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	21	27	10	2	0	247	4,11
5	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	23	23	9	5	0	244	4,06
6	Setelah mengikuti pelatihan, anda lebih leluasa dalam melakukan pekerjaan.	20	32	8	0	0	252	4,20

7	Setelah mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.	23	23	9	5		244	4,06
Rata-rata								4,12

Sumber : Hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui rata-rata tertinggi mencapai angka 4,30 dengan kategori sangat baik dan rata-rata terendahnya mencapai angka 4,03 dengan kategori baik. Sedangkan keseluruhan penilaian responden terhadap variabel pelatihan adalah 4,12 dengan katagori baik karena angka 4,12 terletak pada interval 3,41-4,20 sesuai dengan tabel 4.8 mengenai kriteria tanggapan responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada Astra Motor Manna memiliki Pelatihan (X_1) yang baik sesuai dengan pernyataan item kuesioner.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Pada variabel disiplin kerja penilaian dilakukan dengan delapan indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 3

Tanggapan responden
terhadap variabel disiplin kerja (X_2)

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		SS	S	N	TS	STS		
1	Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja (menaati peraturan jam gerakan 7.30).	19	26	13	2	0	242	4,03
2	Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan.	21	27	10	2	0	247	4,11
3	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu.	23	23	9	5	0	244	4,06
4	Anda tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan.	20	32	8	0	0	252	4,20
5	Anda selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan	23	23	9	5	0	244	4,06

	sungguh-sungguh sesuai jabatan anda.							
6	Anda tidak pernah absen dari pekerjaan anda tanpa alasan.	21	27	10	2	0	247	4,11
7	Anda selalu dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan teratur.	23	23	9	5	0	244	4,06
8	Anda tidak pernah mendapatkan teguran dari atasan.	20	32	8	0	0	252	4,20
Rata-rata								4,10

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Adapun hasil analisis tanggapan responden pada tabel 4.9 terhadap variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,20 yang berarti Astra Motor Manna sudah masuk dalam kategori baik, dan memiliki rata-rata terendah yaitu 4,03 yang berarti Astra Motor Manna sudah masuk dalam kategori baik dalam kedisiplinan kerja. Variabel disiplin kerja (X_2) menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,10 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel disiplin kerja (X_2) adalah pada kategori baik.

Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada variabel kinerja karyawan penilaian dilakukan dengan enam indikator. Adapun tanggapan responden terhadap variabel pelatihan adalah sebagai berikut :

Tabel 4

Tanggapan responden
terhadap variabel kinerja karyawan

No	Pernyataan	Penilaian					Jumlah	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	N (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan.	17	31	12	0	0	245	4,08
2	Anda mampu menggunakan fasilitas di tempat kerja seperti	26	27	6	1	0	258	4,30

	internet, PC dan sebagainya sebagai penunjang pekerjaan anda.							
3	Konsumen tidak menunggu lama saat sedang bertransaksi dengan anda.	19	26	13	2	0	242	4,03
4	Pekerjaan yang anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan.	21	27	10	2	0	247	4,06
5	Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan.	21	27	10	2	0	247	4,06
6	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.	23	23	9	5	0	244	4,11
Rata-rata								4,10

Sumber : Hasil penelitian 2022

Adapun hasil analisis tanggapan responden pada tabel 4.10 terhadap variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,30 yang berarti Astra Motor Manna sudah masuk dalam kategori sangat baik, dan memiliki rata-rata terendah yaitu 4,03 yang berarti Astra Motor Manna sudah masuk dalam kategori baik dalam melakukan kinerja kerja. Variabel kinerja karyawan (Y) menghasilkan nilai rata-rata keseluruhan sebesar 4,10 menunjukkan bahwa rata-rata tanggapan responden mengenai variabel kinerja karyawan (Y) adalah pada kategori baik.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistic dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program *SPSS For Windows* versi 16. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut pada tabel :

Tabel 5
Persamaan Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.321	1.007		2.305	.025
Total_X1	.379	.121	.415	3.138	.003
Total_X2	.251	.078	.427	3.232	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2022

Dari perhitungan komputer yaitu perhitungan SPSS versi *16 for windows* didapatkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 2,321 + 0,379X_1 + 0,251X_2$$

1. Nilai konstanta 2,321 mempunyai arti bahwa apabila variabel pelatihan dan disiplin kerja sama dengan nol, maka variabel kinerja karyawan akan tetap yaitu 2,321.
2. Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,379 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel pelatihan dapat meningkatkan nilai variabel kinerja karyawan sebesar 0,379 dengan asumsi jika variabel disiplin kerja tetap atau = 0.
3. Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,251 menyatakan bahwa setiap peningkatan satu satuan nilai variabel disiplin kerja dapat meningkatkan nilai variable kinerja karyawan sebesar 0,251.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Untuk mengetahui besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan uji koefisien korelasi sebagai berikut :

Tabel 6
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.799 ^a	.638	.626	1.148

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

Sumber : Hasil penelitian 2022

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS 16 diketahui nilai hasil analisis adjusted R square sebesar 0.638 = 63,8% sehingga dapat disimpulkan bahwa sumbangan seluruh variabel independen (pelatihan dan disiplin kerja) dalam memberikan kontribusi pengaruh variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,8% dan sisahnya 36,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil Uji Hipotesis

Untuk membuktikan hipotesis yang diduga sebelumnya, dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan baik secara parsial maupun secara simultan yang meliputi uji t dan uji f.

Uji Parsial (Uji t)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Parsial (t-test)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.321	1.007		2.305	.025
Total_X1	.379	.121	.415	3.138	.003
Total_X2	.251	.078	.427	3.232	.002

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil penelitian 2022

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} ($n-k-1$) = $60-2-1=57$ maka mendapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,002. Untuk setiap variabel sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel pelatihan yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,318 > 2,002$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,03 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.
2. Berdasarkan hasil uji t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,232 > 2,002$) dan ($\text{sig } \alpha = 0,02 < 0,050$), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji f sebagai berikut :

Tabel 8
Uji Simultan (f-test)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	132.580	2	66.290	50.277	.000 ^a
	Residual	75.154	57	1.318		
	Total	207.733	59			

a. Predictors: (Constant), Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Hasil penelitian 2022

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji f di atas diperoleh F_{hitung} sebesar 50,277 dengan nilai F_{tabel} sebesar 3,16 ($n-k = 60-2 = 58$), maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ (50,277 > 3,16) dan ($\text{sig } \alpha = 0.000 < 0.050$), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima artinya secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada karyawan Astra Motor Manna melalui penyebaran kuesioner terhadap 60 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.

Dilihat dari responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 42 orang responden kemudian jumlah responden perempuan sebanyak 18 orang responden. Hal ini menunjukkan yang paling dominan bekerja di Astra Motor Manna adalah yang berjenis kelamin laki-laki dengan umur rata-rata 20 – 30 tahun. Hal ini dikarenakan di usia tersebut karyawan masih tergolong muda dan paling semangat bekerja. Dilihat dari tingkat pendidikannya, yang paling banyak bekerja adalah orang yang bergelar sarjana yaitu sebanyak 37 orang, sedangkan untuk masa kerjanya paling banyak bekerja yaitu pada saat bekerja selama 3-4 tahun yaitu sebanyak 35 orang.

Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Astra Motor Manna. Hal ini berarti bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena pelatihan terdapat pengetahuan dan keterampilan yang sangat mendukung didalam melakukan pekerjaan sehingga perbedaan kinerja seorang karyawan didalam melakukan pekerjaan dapat mengembangkan kinerjanya.

Menurut Marini Zakiyatul Umi dan Ida Nurnida (2016) menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Penelitian lain juga menyimpulkan

hasil yang sama yaitu pada penelitian Thaief (2015) yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menyatakan bahwa adanya pengaruh variabel disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Astra Motor Manna. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Sinambela (2016) yang membuktikan bahwa signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian Nurcahya (2017) menjelaskan adanya pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan.

Jika kedisiplinan kerja para karyawan Astra Motor Manna lebih ditingkatkan lagi maka ketertiban akan terlaksana dan mengantisipasi pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan. Sesuai dengan teori dari Afandi (2018) yang menyatakan bahwa, disiplin pada dasarnya merupakan tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi dapat memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku dalam organisasi, yang didalamnya mencakup :

1. Adanya tata tertib atau ketentuan-ketentuan.
2. Adanya kepatuhan para pengikut.
3. Adanya sanksi bagi pelanggar.

Dan juga teori Nawawi dalam Hartatik (2014 : 183) disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis penilaian responden terhadap variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, dan variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai rata-rata pada kategori baik, serta variabel kinerja karyawan (Y) memiliki nilai dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna, maka dapat di simpulkan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.
3. Secara bersama-sama pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Astra Motor Manna.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Farizi. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BPRS Bumi Rinjani Kepanjen. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Andriani, C., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Marketing. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Anjani, R. (2019). Tata Kelola Adminitrasi Keuangan, Dan Pembangunan Desa Tepi Laut Kabupaten Bengkulu Utara. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bumi Raflesia, 2 (2).*
- Arkat, F. (2020). The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Spirit On Employee Performance At Raffles City Hotel Bengkulu Indonesia.
- Asmawi, M. (2017). The effect of compensation, empowerment, and job satisfaction on employee loyalty. *International Journal of Scientific Research and Management, 5(12), 7590-7599.*
- Chasan Azari. 2010. Pengaruh Pelatihan, Kondisi Kerja, Tunjangan dan Desain Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan PT.Tirta Adi Sanjaya Pasuruan, Jawa Timur.
- Cikmat, Sofyan, 1997, Kinerja, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Dewa Gde Adi Wiratama, Prof. Dr. Ibrahim R.,SH.,MH, Kadek Sarna, SH.,M.Kn. 2018. Pelaksanaan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum Kota Denpasar. Universitas Udayana.
- Dymastara, E. S., & Onsardi, O. (2020). Analisis Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sandabi Indah Lestari Bengkulu Utara. (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(2).*
- Elyanti, L. P. E. P., Ratnawili, R., & Juwita, S. (2022). Spirit Kerja Karyawan Masa Pandemi Covid 19. *Journal of Management and Bussines (JOMB), 4(2), 1373-1390.*
- Finthariasari, M., & Hermawan, D. J. (2021) The Influence of Human Resource Management Practices on Employee Outcomes in Private and Public Banking in Indonesia. *Geographical Education (RIGEO), 11(9), 1-8.*
- Gayatri, G. D., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pemberdayaan Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran (Pt Mayora Kota Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 1(1), 1-9.*
- Gunawan, R., (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Tunas Finance Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 224-231.*
- Hariato, A. Saputra. 2020. Pengaruh Pengawasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Centric Powerindo di Kota Batam. Skripsi Universitas Putera Batam.
- Inayatulloh et. al., (2022). Expert System Conceptual Model to Increase Lawyer Performance. *International Journal of Applied Engineering and Technology 4(2), pp. 27-32*
- Juliyanti, B., (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB), 1(2), 183-191.*
- Lubis, N., (2021). Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada Pt. Bukit Angkasa Makmur Bengkulu (Studi Kasus Karyawan Produksi Pt. Bam Bengkulu). (*Jems) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2(2), 196-208.*
- Marini Zakiatul Umi. 2018. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Mitra Solusi Telematika (MST) Jakarta. Universitas Telkom.
- Marini, M., & Selvia, E. (2020). Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus Di Desa Taba Padang Rejang Kecamatan Huku Palik Kabupaten Bengkulu Utara). *Bilancia: Jurnal Ilmiah Akuntansi, 4(3), 248-261.*

- Murtia Arman & Kasmita. 2018. Pengaruh Pengawasan Supervisor Di Room Division Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Axana Padang. *Jurnal PTK: Research and Learning in Vocational Education*. 1(4), 2621.
- Murwaningsih, Tri. Perencanaan dan Pengawasan. Cetakan Kesatu. Surakarta: UNS Press, 2013.
- Onsardi, O. (2019). *Implementasi Manajemen Kinerja Di Universitas Muhammadiyah Bengkulu* (No. kzyfx). Center for Open Science.
- Onsardi, O., & Fintahiasari, M. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan).
- Pahlawan, A., (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Marketing Pada Pt. Agung Toyota Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (JMMIB)*, 1(2), 153-163.
- Regina Amanda. 2016. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Astra International Tbk Waru. Skripsi Universitas Negeri Surabaya.
- Saputra, Haris. "Pengaruh Motivasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gametri Tirta Lestari Duri". *Jurnal Ilmu Ekonomi* Vol.1 No.1 2014. Universitas Riau, 2014.
- Sari, L. A., & Ekowati, S. (2020). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI. Syariah Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 79-88.
- Sari, M., & Arianto, T. (2020). Pengaruh Rotasi Dan Mutasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PTPN 7 Cabang Bengkulu. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 1(1), 109-116. Science.
- Serry Tiara Sofyani. 2018. Pengaruh Supervisi, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Jasa Kontribusi. Tugas akhir Program Magister Universitas Terbuka Jakarta.
- Sindu Muliando, dkk, 2006. "Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah", Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Siska Wati. 2018. Pengaruh Pengawasan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bakrie Sumatera Plantation, Tbk Asahan. Skripsi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sondole. (2015). Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengawasan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pertamina Unit Pemasaran VII, Terminal BBM Bitung. *EMBA*, ISSN 2303-11, 650- 659.
- Sulastri, S., (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Tupadela, J., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Promosi Jabatan Terhadap Semangat Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kota Bengkulu. (*Jems*) *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 1(2).
- Vahera, D., & Onsardi, O. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis (Jmmib)*, 2(1), 58-67.
- Wibowo. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro. *Computech & Bisnis*, 119- 127.
- Wirawan. (2016). Efektivitas Pelatihan dalam Mempertahankan Kinerja Karyawan. Jakarta: Erlangga.
- Yulandri, Y., (2020). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *BUDGETING: Journal of Business, Management and Accounting*, 1(2), 203-213.