



Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Jakarta

Yuli Wahyudi

Universitas Pamulang, Banten, Indonesia
Email: dosen02563@unpam.ac.id

Info Artikel

Sejarah Artikel

Diterima: 5 February 2020

Direvisi: 25 Maret 2020

Dipublikasikan: April 2020

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.4295769

Abstract

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Federal International Finance (FIF) Jakarta. The method used is explanatory research with a sample of 82 respondents. The analysis technique uses statistical analysis with regression testing, correlation, determination and hypothesis testing. The results of this study, training has a significant effect on employee performance by 35.1%, the hypothesis testing obtained a significance of 0.000 <0.05. Work discipline has a significant effect on employee performance by 42.5%, the hypothesis test obtained a significance of 0.000 <0.05. Training and work discipline simultaneously have a significant effect on employee performance by 51.4%, the hypothesis test obtained a significance of 0.000 <0.05.

Keywords: *training, work discipline, employee performance.*

PENDAHULUAN

Dewasa ini tingkat pertumbuhan mobilitas pemakaian sepeda motor semakin meningkat seiring dengan sarana transportasi yang juga semakin membaik. Salah satu perusahaan pembiayaan yang mencakup penjualan sepeda motor merek Honda adalah PT. FIF Group dimana perusahaan ini merupakan anak perusahaan dari PT. Astra Honda Motor. Perusahaan dibentuk sebagai jawaban manajemen atas meningkatnya pertumbuhan pasar sepeda motor sebagai

pilihan masyarakat dalam hal keinginan memiliki alat transportasi tersebut. Dengan PT. FIF sebagai perusahaan pembiayaan pembelian sepeda motor maka konsumen akan memiliki keleluasaan dalam penghitungan dan kemampuan pembayaran yang disesuaikan dengan kondisi konsumen. Terbukti dengan sistem pembiayaan yang dijalankan mampu mendorong penjualan dari waktu ke waktu. Pertumbuhan pasar motor di Indonesia semakin meningkat dari tahun ketahun.

Industri sepeda motor dituntut untuk dapat menyesuaikan produknya sesuai dengan kebutuhan dan keinginan konsumen. Data tersebut terlihat dari data AISI (Asosiasi Industri Sepeda Motor Indonesia).

Pertumbuhan lingkungan bisnis yang sangat cepat menuntut peran sumber daya manusia dalam keunggulan bersaing, hal ini juga berarti bahwa perusahaan harus dapat meningkatkan hasil kerja yang diraih sekarang untuk dapat memperoleh hasil kerja yang lebih baik di masa depan. Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kepelatihan.

Menurut Hasibuan (2013:42), menyatakan bahwa “Kepelatihan adalah kesadaran akan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. Jika lingkungan kerja semuanya pelatihan, maka seorang karyawan akan ikut pelatihan, tetapi jika lingkungan kerja perusahaan tidak pelatihan, maka seorang karyawan juga akan ikut tidak pelatihan. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak pelatihan tetapi ingin menerapkan kepelatihan karyawan, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para karyawan.

Pelatihan kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi para karyawan, bagi perusahaan adanya pelatihan kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya dengan maksimal.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:44) mengemukakan bahwa “Pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam

tujuan yang terbatas”. Semakin banyak karyawan yang diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu aspek yang juga mampu mencapai keberhasilan perusahaan juga terkait disiplin kerja karyawan. Disiplin yang terkait dengan taat aturan waktu berkeja, taat pada peraturan yang dibuat oleh perusahaan, taat pada aturan norma dan perundangan lainnya serta taat pada perilaku dalam melaksanakan pekerjaan.

Secara umum dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik. Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan dengan perusahaan lain yang sejenis, kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Pelatihan menurut Rivai (2014:240) adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Sutrisno (2016) mendefinisikan “Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Mangkunegara (2016:75) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang dipakai adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Federal International Finance (FIF) Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijasikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 responden. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 82 responden PT. Federal International Finance (FIF) Jakarta

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskriptif

Pada pengujian ini digunakan untuk mengetahui skor minimum dan maksimum, *mean score* dan standar deviasi dari masing-masing variabel. Adapun hasilnya sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis *Descriptive Statistics*

Descriptive Statistics	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	82	30	48	38.20	4.209
Disiplin Kerja (X2)	82	30	45	38.07	3.647
Kinerja Karyawan (Y)	82	31	46	38.89	3.635
Valid N (listwise)	82				

Pelatihan diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 48 dengan *mean score* sebesar 3,82 dengan standar deviasi 4,209.

Disiplin kerja diperoleh *varians* minimum sebesar 30 dan *varians maximum* 45 dengan *mean score* sebesar 3,81 dengan standar deviasi 3,647.

Kinerja karyawan diperoleh *varians* minimum sebesar 31 dan *varians maximum* 46 dengan *mean score* sebesar 3,89 dengan standar deviasi 3,635.

2. Analisis Verifikatif.

Pada analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui perubahan variabel dependen jika variabel independen mengalami perubahan. Adapun hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
	9.496	3.232		2.938	.004
	.301	.079	.349	3.808	.000
	.470	.091	.472	5.148	.000

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh persamaan regresi $Y = 9,496 + 0,301X1 + 0,470X2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 9,496 diartikan jika pelatihan dan disiplin kerja tidak ada, maka telah terdapat nilai kinerja karyawan sebesar 9,496 point.
- 2) Koefisien regresi pelatihan sebesar 0,301, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan pelatihan sebesar 0,301 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,301 point.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,470, angka ini positif artinya setiap ada peningkatan disiplin kerja sebesar 0,470 maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,470 point.

b. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan dari variabel independen terhadap variabel dependen

baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations ^b		Pelatihan (X1)	Kinerja Karyawan (Y)
Pelatihan (X1)	Pearson Correlation	1	.592**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.592**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=82

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,592 artinya pelatihan memiliki hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Correlations ^b		Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	1	.652**
	Sig. (2-tailed)		.000
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.652**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b. Listwise N=82

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,652 artinya disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717a	.514	.501	2.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai korelasi sebesar 0,717 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki hubungan yang kuat terhadap kinerja karyawan.

c. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dimaksudkan untuk mengetahui besarnya persentase pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil pengujian sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.592a	.351	.343	2.947

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,351 artinya pelatihan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 35,1% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.652a	.425	.417	2.774

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,425 artinya disiplin kerja memiliki kontribusi pengaruh sebesar 42,5% terhadap kinerja karyawan.

Tabel 8. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.717a	.514	.501	2.566

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai determinasi sebesar 0,514 artinya pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memiliki kontribusi pengaruh sebesar 51,4% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain..

d. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima.

Hipotesis pertama: Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficientsa

Model	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	19.358			6.476	.000
	Pelatihan (X1)	.511	.078	.592	6.573	.000

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	(Constant)	19.358	2.989		6.476	.000
	Pelatihan (X1)	.511	.078	.592	6.573	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,990), dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Coefficientsa

Model	B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients	t	Sig.
1	(Constant)	14.169	3.232		4.384	.000
	Disiplin Kerja (X2)	.649	.085	.652	7.683	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 1,990), dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan yang mana yang diterima.

Hipotesis ketiga Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Tabel 11. Hasil Uji Hipotesis Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	(Constant)	19.358	2.989		6.476	.000
	Pelatihan (X1)	.511	.078	.592	6.573	.000

1	Regression	549.766	2	274.883	41.7	.000
	Residual	520.246	79	6.585	41	b
	Total	1070.012	81			

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X2), Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,741 > 2,720), dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,592 atau memiliki hubungan yang sedang dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,1%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,990). Dengan demikian hipotesis pertama yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan diterima.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan korelasi sebesar 0,652 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 1,990). Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh persamaan

regresi $Y = 9,496 + 0,301X_1 + 0,470X_2$, nilai korelasi sebesar 0,717 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Pengujian hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,741 > 2,720). Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 35,1%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (7,809 > 1,990).
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 42,5%. Uji hipotesis diperoleh nilai t hitung > t tabel atau (8,595 > 1,990).
- Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 51,4% sedangkan sisanya sebesar 48,2% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (41,741 > 2,720).

DAFTAR PUSTAKA

- Algifari (2011), *"Analisis Regresi"*, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Manguknegara (2013) *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Edwin B Flippo (2012) *"Prinsip-Prinsip Sumber Daya Manusia"*, Edisi ke Duabelas, Erlangga, Jakarta.
- Effendy, A., & Sunarsi, D. (2020). Persepsi Mahasiswa Terhadap Kemampuan Dalam Mendirikan UMKM Dan Efektivitas Promosi Melalui Online Di Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah*

- MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(3), 702-714. <https://doi.org/10.31955/mea.vol4.iss3.pp702-714>
- Ghozali (2013), “*Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*”, Edisi Kelima, Badan Penerbit Undip, Semarang.
- Handoko (2014), “*Manajemen*” Edisi 2, Cetakan Keempatbelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hariandja Marihot T.E, (2013). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan (2014), “*Manajemen*”, Haji Masagung, Jakarta.
- Khoiri, A. (2019). Meta Analysis Study: Effect of STEM (Science Technology Engineering and Mathematic) towards Achievement. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 9(1).
- Khoiri, A., Syifa, A., & Mubin, N. (2018). Potential Local Physics Based Learning of Jepara District To Improve Science Process Skills and Students Entrepreneurship. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 8(1).
- Mathis, Robert. L & Jackson John.H (2014), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*” Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Prasada, D., Sunarsi, D., & Teriyan, A. (2020). Pengaruh Etos Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada DHL Logistic Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(1), 51-60.
- Santoso Singgih (2013) “*SPSS Statistik Parametrik*” Cetakan Kedua, PT. Elek Media, Jakarta.
- Sedarmayanti (2013), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Refika Aditama, Bandung.
- Sinambela, Lijan. (2016). “*Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*”. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sobarna, A., Rizal, R. M., Hambali, S., & Sunarsi, D. (2020). Influence Make a Match Model toward Communication skills in Physical and Health Pedagogical Concept. *Solid State Technology*, 63(6), 1355-1363.
- Stephen Robbins (2014), “*Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi*”, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sudjana (2011), “*Metode Statistika*”, Edisi Keenam, Tarsito, Bandung.
- Sugiyono (2014), “*Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*”, Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi Suharsimi (2013), “*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*”, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Sunarsi, D. (2019). Penerapan MSDM Strategis Dalam Upaya Meningkatkan Kemampuan Organisasi dalam menyongsong Revolusi 4.0. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(1), 221-233. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss1.pp221-233>
- Sutrisno Edy (2013), “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”, Kencana, Jakarta.
- Syofian Siregar (2013), “*Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*”, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Thomas S. dan Snell, Scott A, (2013), “*Management The New Competitive*”, Landscape. Sixth Edition. McGraw Hill. New York.
- Torang Syamsir (2013), “*Metode Riset Struktur & Perilaku Organisasi*”. Alfabeta, Bandung.

Veithzal Rivai Ahmad Fauzi, (2013),
*“Manajemen Sumber Daya Manusia
Untuk Perusahaan”*, Raja Grafindo
Persada, Jakarta.

Wibowo (2013), *“Manajemen Kinerja”*, PT.
Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Wilson Bangun (2012), *”Manajemen Sumber
Daya Manusia”*. Erlangga, Jakarta.