

Pengaruh Disiplin Kerja dan Diklat Terhadap Kinerja Karyawan

Resa Fitriani¹, Ade Rina², Fitria³, Agus Aminsyah

¹ STIE Manajemen Bisnis Indonesia dan resafitriyani@gmail.com

² STIE Manajemen Bisnis Indonesia dan aderina180200@gmail.com

³ STIE Manajemen Bisnis Indonesia dan fitrifitria070@gmail.com

⁴ STIE Manajemen Bisnis Indonesia dan Agusaminsyah@gmail.com

Article Info

Article history:

Received Apr 21, 2024

Revised Jul 15, 2024

Accepted Ju 16, 2024

Kata Kunci:

Disiplin Kerja, Diklat, Kinerja Karyawan

Keywords:

Work Discipline, Training, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menghasilkan kajian yang lebih mendalam tentang pengaruh disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif, deskriptif dan verifikatif. Dengan populasi karyawan dan sampel yang digunakan berjumlah 43 orang responden, dengan teknik sampling jenuh. Hasil pengujian hipotesis membuktikan bahwa disiplin kerja dan diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil dari pengujian hipotesis di peroleh variabel disiplin kerja memiliki nilai sig < 0,05 yaitu 0,000 artinya signifikan. Hasil thitung = 6,300 > ttabel = 2,021. Maka disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan variabel diklat memiliki nilai sig < 0,05 yaitu 0,004 artinya signifikan. Hasil thitung = 3,102 > ttabel = 2,021. Maka diklat berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan disiplin kerja dan diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai f hitung 47,703 > F tabel sebesar 3,22 dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05 sehingga hasil uji hipotesis : H1, H2, H3 diterima dan Ho ditolak. Hasil koefisien korelasi diperoleh nilai r disiplin kerja = 0,796 ini berarti ada hubungan kuat dan positif dan nilai r diklat = 0,641 berarti ada hubungan kuat dan positif secara simultan R = 0,839 yang menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan diklat pada umumnya dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga hubungan sangat kuat dan positif. Hasil KD (R²) = 69,0%. Artinya 69,0% variabel independen yaitu disiplin kerja dan diklat dapat menjelaskan oleh variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

ABSTRACT

This study aims to produce a more in-depth study of the influence of work discipline and training on employee performance. The method used is qualitative, descriptive and verifications. With a population of employees and the sample used was 43 respondent with a saturated sampling. The results of testing the hypothesis obtained that the work discipline variable has a value of sig < 0.05, which is 0.000, which means it is significant. The result of tcount = 6,300 > ttable = 2,021. So work discipline is positively and significantly related to employee performance and the education training variable has a value of sig < 0.05, which is 0.004 which means significant. The result of tcount = 3.102 > ttable = 2.021. So education training is positively and significantly related to employee performance. Simultaneously, work in general can improve employee performance, so that very strong and positive relationship. The result of KD (R²) = 69.0%. This means that 69.0% of the independent variables, namely work discipline and education training, can explain the dependent variable, namely employee performance. The remaining 31.0% is explained by other factors not examined in this study.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Name: Dr. Marwan Effendi., M.M

Program Studi Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Manajemen Bisnis Indonesia. Jl. Akas UI No. 89 Depok – Jawa Barat

Email: prodi.mj@stiemi.ac.id

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan, karyawan memiliki andil sebagai perencana, pelaksana dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan (Lestari, 2020).

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering kali dilanggar maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Wahyuni, 2021)

Pelatihan berguna untuk meningkatkan stimulus dari dalam diri masing-masing karyawan, sehingga dengan adanya pelatihan ini, diharapkan potensi dalam diri karyawan dapat berkembang dengan sendirinya. Kedisiplinan juga hal yang tidak bisa dipisahkan apabila hanya mengharapkan kinerja yang baik, perusahaan juga berhak bertindak tegas untuk memberikan sikap disiplin untuk karyawannya, kebiasaan baik ini harus terus ditingkatkan agar dapat memperbaiki sikap disiplin karyawan yang kurang menjadi lebih baik (Kurniawan, 2021, p. 258).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja Ma'ruf (2020). Konsep kinerja karyawan mencakup berbagai elemen dan aspek yang berkaitan dengan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan definisi yang diberikan Ma'ruf pada tahun 2020, konsep kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut.: Hasil kerja, kompetensi, efisiensi, kualitas kerja, inovasi dan kreativitas tanggung dan kedisiplinan prestasi dan pengakuan, kerjasama dan timwork pengembangan diri, serta kesehatan dan kesejahteraan. Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur (2018) untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan, karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawan.

Berikut adalah hasil dari penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen di salah satu hotel di Kota Bogor pada tahun 2018-2020 dapat dilihat pada Tabel 1.1, dan data rekapitulasi keterlambatan karyawan hotel tahun 2018-2020 seperti dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1.
Rekapitulasi data hasil penilaian kinerja karyawan Tahun 2018-2020.

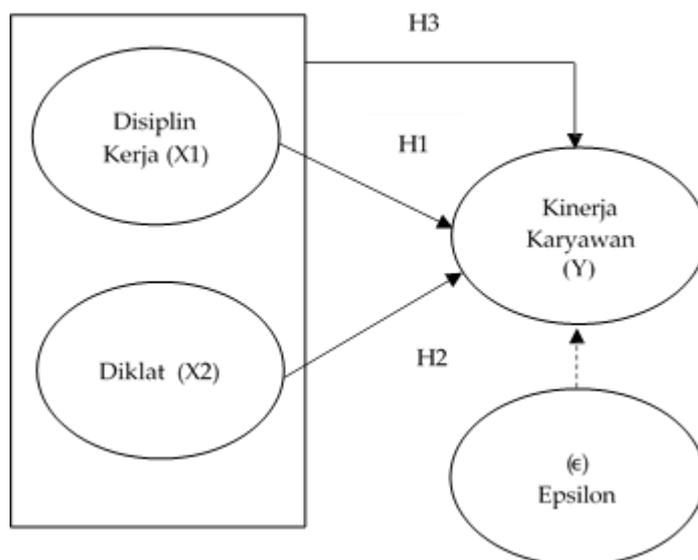
No	Kriteria	Bobot	2018		2019		2020	
			Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%	Jumlah Karyawan	%
1	Kurang Baik	<60	3	7.1	6	14.0	7	16.3
2	Cukup Baik	61-75	5	11.9	7	16.3	10	23.3
3	Baik	76-90	28	65.1	25	58.1	23	53.5
4	Amat Baik	91-100	7	16.7	5	11.6	3	7.0
Jumlah			43	100	43	100	43	100

Sumber: HRD hotel, 2021

Berdasarkan Tabel 1.1 penilaian kinerja karyawan yang dilakukan oleh pihak manajemen hotel dalam periode tahun 2018-2020 menunjukkan bahwa kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan selama 3 tahun terakhir. Pada kriteria kurang baik mengalami peningkatan kinerja sebesar 16.3% dan pada kriteria baik mengalami penurunan kinerja sebesar 53.5%. Pada kriteria amat baik juga mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar 7.0%. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan perlu di perhatikan beberapa aspek, seperti : disiplin kerja (Wairooy, 2017), diklat (Nasution, 2018), motifasi (Ekhsan, 2019), kompensasi (Sulaeman, n.d.), Kompetensi (Krisnawati K.D., 2021), Kepuasan kerja (Citrawati, 2021), lingkungan kerja (Prayudi, 2017), gaya kepemimpinan (Prayudi, 2017), beban kerja (Batubara, 2020), Budaya organisasi (Apriansyah Muger, 2020).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku. Karyawan yang menerapkan disiplin kerja akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dicapainya. Untuk terciptanya disiplin yang baik perusahaan perlu menerapkan aturan serta sanksi bagi karyawan yang belum disiplin, dengan harapan aturan dan sanksi dapat meningkatkan disiplin sehingga kinerja karyawan akan semakin baik dimasa yang akan datang. Penelitian yang dilakukan oleh Wairoy (2017). Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2018) menyatakan bahwa diklat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Diklat atau pendidikan dan pelatihan merupakan kegiatan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, sikap dan keterampilan, serta meningkatkan kinerja karyawan. Dengan diberikannya diklat atau pendidikan dan pelatihan diharapkan karyawan mampu bekerja lebih efektif dan efisien dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih baik, sehingga dapat terwujudnya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi berupa penjelasan lebih mendalam apakah disiplin kerja dan diklat berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model penelitian dalam penelitian ini dapat digambarkan seperti Gambar 2.3.



Berdasarkan paradigma penelitian, maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan
2. Terdapat pengaruh signifikan diklat terhadap kinerja karyawan
3. Terdapat pengaruh disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan.

Diharapkan dari hasil penelitian ini akan memberikan gambaran yang jelas dan terukur terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia terhadap disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai bahan evaluasi bagi manajemen hotel dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin kerja

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 menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Zainal, 2018, hal. 599). Konsep disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016, hal. 334). Konsep disiplin kerja adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi (Sinambela, 2016, hal. 334). Dimensi dan indikator disiplin kerja diantaranya (Zainal, 2018, hal. 599) : kehadiran, Ketaatan pada aturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, Bekerja etis.

2.2 Diklat

Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka (Dessler, 2015, hal. 284). Konsep dasar diklat adalah upaya memberikan bekal bagi karyawan untuk bersikap dan bertindak sesuai dengan permasalahan pekerjaan yang dihadapinya (Busro, 2018, hal. 201). Dimensi Pelatihan antara lain sebagai berikut (Dessler, 2015, hal. 289) : Instruktur, Peserta Pelatihan, Materi Pelatihan, Metode Pelatihan, Tujuan Pelatihan.

2.3 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan dengan menyertakan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan mengatasi

masalah sesuai batas waktu yang diberikan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Busro, 2018, hal. 89). Konsep kinerja (Performance) dapat didefinisikan sebagai sebuah pencapaian hasil atau degree of accomplishment. Hal ini berarti bahwa, kinerja suatu organisasi itu dapat dilihat dari tingkatan sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya (Tsauri, 2013, hal. 4). Dimensi kinerja karyawan antara lain Sinambela (2016, hal. 487) : Kemampuan, Motivasi, Peluang.

3. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan verifikatif. penelitian ini akan menganalisis adanya pengaruh disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada salah satu hotel di Bogor. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan. Sampel yang digunakan berjumlah 43 orang responden, dengan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan pernyataan X1 10, X2 10 pernyataan dan Y10 pernyataan. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 25.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Validitas

Buti Pernyataan	r hitung (X1)	r hitung (X2)	r hitung (Y)	r tabel (N-K)	Keterangan
1	0,730	0,610	0,568	0,3044	Valid
2	0,683	0,615	0,712	0,3044	Valid
3	0,629	0,679	0,714	0,3044	Valid
4	0,749	0,762	0,674	0,3044	Valid
5	0,509	0,531	0,314	0,3044	Valid
6	0,503	0,437	0,430	0,3044	Valid
7	0,606	0,674	0,414	0,3044	Valid
8	0,540	0,643	0,650	0,3044	Valid
9	0,660	0,577	0,721	0,3044	Valid
10	0,726	0,533	0,582	0,3044	Valid

Dari pengujian validitas pada Tabel 4.1. menunjukkan bahwa dari 10 item menyatakan valid. Seluruh item pernyataan tersebut boleh dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

4.2 Uji Reliabilitas

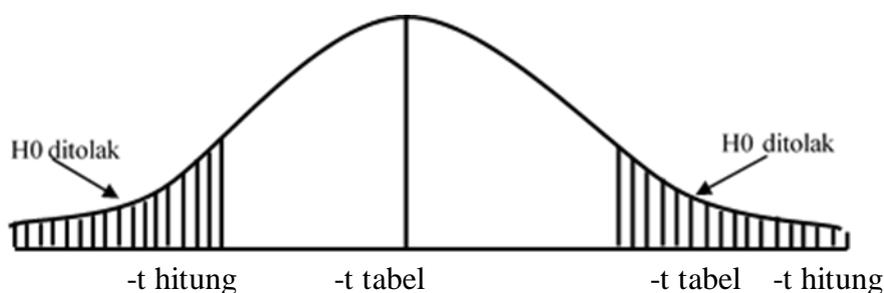
No	Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
1	Disiplin Kerja (X1)	0,887	Reliabel
2	Diklat (X2)	0,872	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,858	Reliabel

Sumber : Hasil Olahan SPSS versi 25

Dari hasil pengujian reliabilitas dapat disimpulkan bahwa kuesioner realibel, karena nilai cronbach alpha yang didapat dari perhitungan SPSS lebih besar dari 0,6 maka dapat disimpulkan bahwa kuesioner tersebut reliabel, sebaliknya jika nilai cronbach alpha lebih kecil dari 0,6 maka dapat diartikan bahwa kuesioner tersebut tidak reliabel.

4.3 Uji Reliabilitas

Penolakan dan Penerimaan H0



Diperoleh nilai t hitung untuk disiplin kerja (X1) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($6,300 > 2.021$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Sedangkan untuk variabel diklat (X2) yaitu nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($3,102 > 2.021$) dan nilai taraf signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,004. Artinya:

1. Variabel disiplin kerja secara parsial berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Variabel diklat secara parsial berhubungan dengan kinerja karyawan, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima.

Dari hasil uji F menunjukan bahwa F hitung sebesar $47,703 > F$ tabel sebesar 3,22 dengan tingkat signifikan $0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukan bahwa H0 ditolak dan H3 diterima. Hal tersebut membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan atau secara simultan (bersama-sama) antara variabel disiplin kerja dan diklat terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Hasil dari penelitian ini menjawab bahwa disiplin kerja dan diklat dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penting diingat bahwa dalam setiap kinerja karyawan terdapat banyak faktor yang mempengaruhi aktivitas kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu memahami berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan merancang strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang mencakup elemen-elemen seperti pelatihan karyawan, motivasi, kompensasi, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya untuk mencapai kesuksesan.

DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58.
<https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Citrawati, E. (2021). *PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Khuzaini Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya.*
- Ekhsan, M. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *OPTIMAL : Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 13(1), 1.
- Krisnawati K.D. (2021). PENGARUH KOMPETENSI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 29–37.
- Nasution. (2018). Pengaruh Insentif, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Skylandsea ISSN: 2614-5154*, 2(2), 103–107.
- Apriansyah Muger. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INDOTEX INDONESIA DI TANGERANG Muger Apriansyah. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2(4).
- Prayudi, A. (2017). *PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. RAJAWALI NUSINDO CABANG MEDAN.*
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/10/10>
- Sulaeman. (n.d.). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta.*
- Wairooy, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makassar. *Jurnal Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah Dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 4(1).