



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BALAI KOTA AMONG TANI BATU**

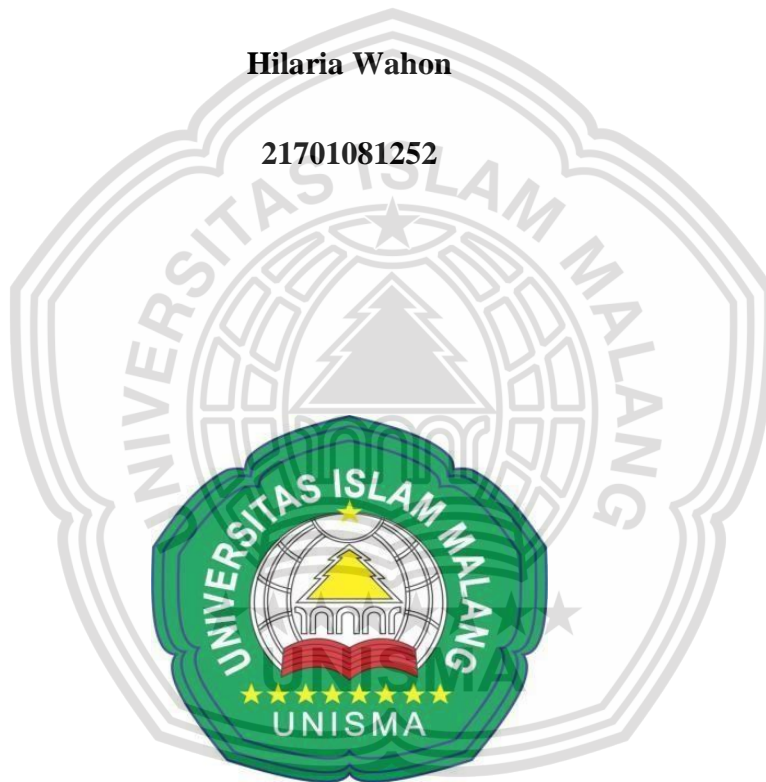
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen**

Oleh :

Hilaria Wahon

21701081252



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

2022

Abstract

This study aims to analyze the effect of training and work discipline on employee performance at the city hall amongtani Batu. The population used in this study are all employees who work at the Amongtani city hall Batu in the human resources departement. The sampling technique used saturated sample technique method obtained a sample of 19 respondents. The data collection method in this study used the questionnaire method.

Through this research, it can be concluded effect of training and work discipline has a simultaneoud and significant effect on employee performance , effect of training indirectly has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance at the city hall amongtani Batu.

keywords : training, work discipline, employee performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efek pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Kota Amongtani Batu. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua karyawan yang bekerja di balai kota Amongtani Batu di departemen sumber daya manusia. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode teknik sampel jenuh yang diperoleh sampel dari 19 responden. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode kuesioner.

Melalui penelitian ini, dapat disimpulkan efek dari pelatihan dan disiplin kerja memiliki efek simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan, efek pelatihan secara tidak langsung memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja memiliki efek yang signifikan terhadap kinerja karyawan di balai kota antaratani Batu.

Kata Kunci :pelatihan, dislipin kerja, kinerja pegawai

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah asset perusahaan yang harus dirawat. Pemberdayaan sumber daya manusia yang di kelola secara teratur dan sistematis akan menghasilkan kualitas sumber daya manusia yang mumpuni dan kompetitif. Di zaman yang berkembang pesat saat ini perusahaan harus extra selektif dalam memilih sumber daya manusia yang kompetitif, mumpuni serta memiliki daya saing yang tinggi. Manajemen perusahaan khususnya bagian HRD (*Human Resource Development*) harus selektif dalam menyeleksi calon pegawainya.

Menurut Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2013:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan secara efektif dan efisien agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari

perusahaan. Hal ini karena sumber daya manusia merupakan utama suatu perusahaan untuk mencapai tujuan atau laba yang maksimal. Namun pada era sekarang banyak perusahaan yang tidak dapat memperoleh tingkat laba yang maksimal dikarenakan menurunnya tingkat kinerja karyawan mereka.

Oleh karena itu, perlu adanya pengamatan lebih lanjut terhadap beberapa variabel yang berpengaruh agar nantinya dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk menciptakan keputusan-keputusan dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa depan.

Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hasibuan (2016:10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Kinerja Karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang, serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor tersebut antara lain pelatihan dan disiplin kerja.

Dengan adanya kegiatan pelatihan, karyawan memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga dengan pengetahuan baru tersebut para karyawan dapat meningkatkan profesinya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pelatihan merupakan hal yang sangat

penting yang dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan. Dalam kegiatan pelatihan terdapat aspek-aspek yang perlu diperhatikan antara lain : kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih atau instruktur, kualitas peserta, kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dalam melaksanakan kegiatan pelatihan yang simetris serta persediaan biaya. Apabila aspek-aspek tersebut dapat dipenuhi dengan baik maka pelatihan yang dilaksanakan akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kinerja akan meningkat apabila dilakukan pelatihan dengan persyaratan yang baik.

Selain pelatihan, Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan sebenarnya perusahaan telah memberikan suatu regulasi dengan mengeluarkan aturan-aturan tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama operasional perusahaan. Namun, realitanya sering terjadi dalam instansi perusahaan, para karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidak efektifan kinerja karyawan.

Sutrisno, (2010:96) mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, dan disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan

Menurut Handoko, (2014:4), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena di atas, maka saya tertarik untuk melaksanakan penelitian yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang ada maka dapat disimpulkan

Rumusan Masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan ?
2. Apakah variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?
3. Apakah variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ?

1.3 TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari latar belakang, maka dapat diperoleh tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah variabel pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Untuk menganalisis apakah variabel disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

1.3.1 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang dan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan keputusan perihal pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Secara Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan serta menambah referensi karya ilmiah yang dapat mengembangkan ilmu pengetahuan. Penelitian ini juga merupakan latihan dan pembelajaran dalam menerapkan teori dengan mengembangkan ilmu pengetahuan tersebut sehingga akan menjadi lebih lengkap.

3. Secara Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan, penambah wawasan, serta referensi kepada seluruh pihak yang berkepentingan pada lingkungan perusahaan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah diuraikan pada bab sebelumnya mengenai Pelatihan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pegawai yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu Dinas Kepegawaian SDM dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Bahwa terdapat pengaruh secara Simultan antara Pelatihan, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu Malang. Dari hasil uji F dijelaskan bahwa Kinerja Karyawan yang bekerja terbukti dipengaruhi oleh variabel Pelatihan, Disiplin Kerja.
- b. Variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu. Dari hasil uji t dalam koefisien regresi penelitian di peroleh hasil positif yang artinya semakin sering pelatihan dilakukan semakin meningkatkan Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu.
- c. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang bekerja di Balaikota Among Tani Batu. dari hasil uji t dapat dijelaskan bahwa pegawai yang taat aturan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan

Adanya keterbatasan-keterbatasan dalam pengerjaan penelitian ini yaitu:

- d. Jumlah responden yang ada dalam penelitian ini hanya pada pegawai yang bekerja di Balaikota Among tani Batu Malang (Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia)
- e. Penelitian ini terbatas hanya pada satu tempat yaitu Balaikota Among Tani Batu (Dinas Kepegawaian Sumber Daya Manusia)

5.2 Saran

- a. Bagi perusahaan

Adapun jawaban terendah dari responden terkait item pertanyaan dari setiap variabel yang harus diperhatikan lagi oleh perusahaan yaitu dari:

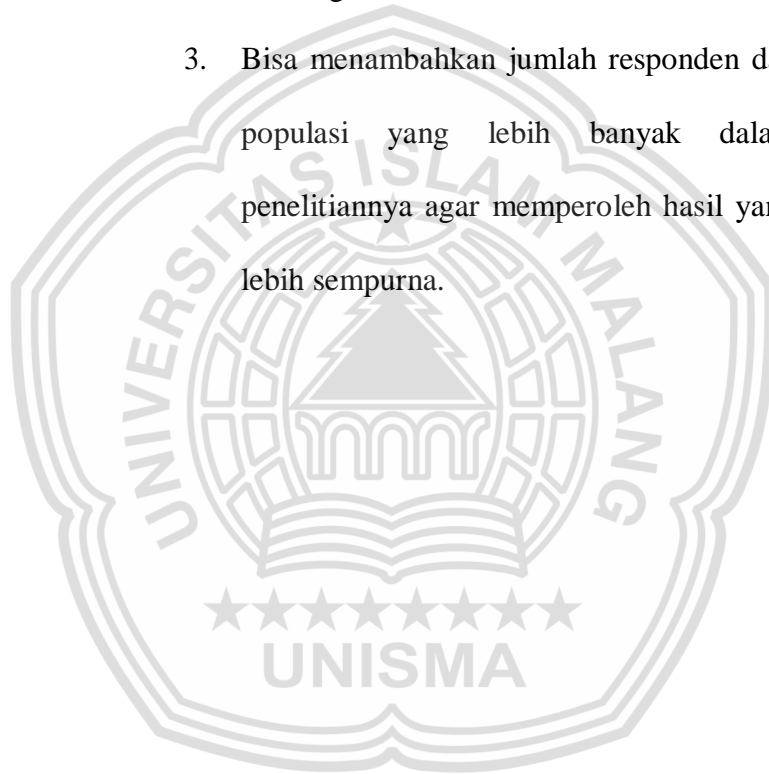
- 1. Variabel Pelatihan

“Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik” dengan rata-rata jumlah 3,66. Sebaiknya perusahaan diharapkan dapat memberi masukan bagi pihak manajemen perusahaan sebagai bahan evaluasi di masa yang akan datang dan sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan keputusan perihal pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk pihak-pihak yang akan melaksanakan penelitian lebih lanjut dianjurkan agar:

1. Menambahkan variabel lagi yang berbeda pada penelitian berikutnya agar bisa memperkuat pendapat.
2. Dapat menambah item pertanyaan untuk memperoleh hasil penelitian yang lebih baik lagi.
3. Bisa menambahkan jumlah responden dan populasi yang lebih banyak dalam penelitiannya agar memperoleh hasil yang lebih sempurna.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Fendy, 2013, *Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Penyesuaian Diri Masa Persiapan Pensiun Pada Karawan PT Pupuk Kaltim*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*.
- Ghozali, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*, Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hamali, 2016, *Pemahaman Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, CAPS
- Handoko, 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi.*: Penerbit PT Bumi Aksara Jakarta.
- Ilham, dkk. (2015). *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang)*, 7 (11), 23-33.
- Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Larasati, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama*. CV. Budi Utama: Yogyakarta.
- Ma'arif, 2012, *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Penerbit IPB Press.
- Mangkunegara, ,2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Bandung: PT. Remaja Rosda Karya*.
- Rahayu, 2015 *meneliti tentang The Influence of Employee Training and Discipline Work against Employe Performance*.
- Rivai, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Jakarta : PT RAJA GRAFINDO PERSADA*.
- Simamora, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Simanjuntak, 2010, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk MeningkatkanSn Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, 2010, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung Alfabet.
- Sutrisno, (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Media Group, Jakarta. Kencana Prenada.
- Wallace Nyakundi dan Momanyi, Deborah Kemunto. 2013. *Effects of Internal Communication on Employee Performance: A Case Study of Kenya Power*

- and Lighting Company, South Nyanza Region, Kenya. Imperial Journal of Interdisciplinary Research (IJIR) Vol. 2 Issue. 5 pp 328-340.*
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, 2015.” *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*”.Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan, 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yusuf, 2015 *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Zega (2015) *Melakukan Penelitian yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara*.
- Zulaini, 2010, *Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Yayasan Kesejahteraan Pendidikan dan Perumahan repository.widyatama*.

