



Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Telkom Property (*Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru*)

Maraini^{1*}, Setiawati², Febi Febriani³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Persada Bunda, Indonesia

*Corresponding Author

Abstract: *The aim of this research is to determine the effect of job training and work discipline on the performance of employees of Pt Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih) Pekanbaru. The type of research used is quantitative research. This research uses the census method. Based on the results of data analysis and testing that has been carried out, it can be concluded that job training partially has a significant effect on employee performance with a significant t value of $0.001 < 0.05$. Work discipline partially has a significant effect on employee performance with a significant t value of $0.000 < 0.05$. Job training variables and work discipline variables simultaneously have a significant effect on employee performance, this can be proven by the probability value F of $0.000 < 0.05$. The results of the analysis of the coefficient of determination provide an Adjusted R Square value of 0.767, meaning that 76.7% of the performance variable (Y) is explained by the job training (X1) and work discipline (X2) variables, while 23% is explained by other variables not included in this research.*

Keywords: *Job training, Work discipline and Performance*

1. Pendahuluan

Pertumbuhan ekonomi secara global dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Secara tidak langsung, kepada pelaku usaha diupayakan untuk terus melakukan perkembangan pada bisnisnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menunjukan perhatian perusahaan kepada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Se jauh ini keberadaan SDM didalam suatu perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang sangat besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik- baiknya, sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan perlu didukung oleh kinerja pegawai yang baik dalam instansi tersebut, kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau instansi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan harus mengetahui faktor-faktor apa saja yang menyebabkan kinerja pegawai tidak dapat maksimal sehingga pegawai merasa puas dalam bekerja. Kinerja pegawai menjadi isu penting dalam organisasi perusahaan.

*Corresponding author: maraini135@gmail.com

2021 Anotero Publisher. All right reserved.

<https://ejournal.anotero.org/index.php/hupo>

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan kerja pegawai. Pelatihan sangat berguna sekali bagi perusahaan maupun pegawainya. Dengan mengikuti sebuah pelatihan pegawai akan semakin bertambah pengetahuan dan kemampuannya sehingga perusahaan mampu untuk berkembang dan bersaing dengan kompetitornya. Setiap perusahaan pasti akan membutuhkan pegawai yang kompeten untuk meningkatkan kretivitas perusahaan. Pelatihan merupakan proses yang akan mendidik dan melatih setiap pegawai dari segi sikap dan keterampilannya agar mampu bertanggungjawan dengan pekerjaannya.

Graha Merah Putih Pekanbaru adalah sebuah Smart Office dimana semua pegawai didukung teknologi informasi terkini untuk berbagai ide, berinovasi, berkolaborasi, bertukar informasi dan membentuk relasi untuk menghasilkan produktivitas tertinggi. Graha Merah Putih Pekanbaru dibangun untuk melengkapi kebutuhan para pebisnis Pekanbaru. Dilengkapi dengan berbagai macam fasilitas yang menunjang produktifitas pegawai, Graha Merah Putih Pekanbaru memberikan one-stop solution dengan set up Smart Office untuk kebutuhan para tenant. Graha Merah Putih yaitu Telkom Property yang terpadu dan kini memiliki tiga protfolio bisnis sebagai berikut: 1) Pengembangan dan investasi property; 2) Layanan property meliputi Manajemen bangunan, manajemen energi, manajemen keamanan dan manajemen transpot; dan 3) Manajemen proyek.

Agar kegiatan perusahaan tersebut berjalan dengan baik PT Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru) menyediakan program pelatihan bagi pegawainya setiap tahunnya. Terlihat tingkat keikutsertaan peserta yang cenderung menurun selama periode penelitian bahwa semakin meningkatnya sumber daya manusia semakin menurun ke tidak ikutsertaan didalam sebuah pelatihan. Selain itu sedikit ketidak tahuan atau tidak pedulinyanya dengan tugas pekerjaan yang diberikan itu menyebabkan hilangnya semangat bekerja.

Selain pelatihan, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah diterapkan. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru) adalah masalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran pegawai. pegawai yang sering tidak hadir menyebabkan terbuangnya waktu kerja. Jumlah ketidakhadiran pegawai cenderung mengalami tren peningkatan setiap tahunnya. Hal ini akan berdampak pada berkurangnya waktu kerja pegawai sehingga target produksi perusahaan tidak tercapai. Meskipun sanksi sudah diberikan berupa surat peringatan namun tidak menurunkan angka ketidakhadiran pegawai.

PT Tekom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru) merupakan perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyediaan dan pelayananan sangat mengutamakan dan memperhatikan disiplin kerja dari masing-masing pegawainya. Disiplin kerja pegawai PT Telkom Property diukur dari absensi ketidak hadiran pegawai. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai salah satu cara yang dapat dilakukan PT Telkom Property yaitu dengan memperhatikan kedisiplinan kerja pegawai. Namun masih ditemukan kurangnya kedisiplinan pegawai PT Telkom Property. Tingkat kehadiran pegawai ditempat kerja, masih kurang maksimal ditunjukan dengan kurangnya disiplin kehadiran dalam bekerja seperti masih adanya pegawai yang sering tidak hadir dan bila tidak dapat hadir pegawai tidak memberikan keterangan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik meneliti lebih jauh dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru)”**.

2. Metode

Penelitian ini dilakukan di PT Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru) Jalan Jendral Sudirman No. 199 Gedung Graha Merah Putih Pekanbaru. Kel.

Sumahilang, Kec. Pekanbaru kota Pekanbaru – Riau. Dalam penelitian ini menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Teknik Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2014:124-125). Sampel dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel yaitu pegawai PT Telkom Property (Building Management Graha Merah Putih Pekanbaru) berjumlah 60 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan angket. Sedangkan teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji t, uji F dan analisis koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 20.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan: $Y = 56,060 + 0,317 X_1 + 0,664 X_2 + e$. Persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) Nilai konstanta (a) sebesar 56,060. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 56,060; 2) Nilai koefisien regresi variabel pelatihan kerja sebesar 0,317. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pelatihan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,317 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap; 3) Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja sebesar 0,664. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,664 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap; dan 4) Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Hasil analisis statistik variabel pelatihan kerja diperoleh thitung 3,605 sebesar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa H1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil penelitian variabel pelatihan kerja (X1) ini menunjukkan bahwa pegawai PT Telkom Property mendapatkan pelatihan yang sesuai dan membuat motivasi para pegawai untuk terus meningkatkan kinerja kerja dan membuat prestasi para pegawai meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019), yang menggunakan variabel pelatihan kerja sebagai X1 dan kinerja sebagai Y, dengan hasil pengujian secara parsial bahwa nilai thitung sebesar 2,891 lebih besar t tabel sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t hitung sebesar 4,285 lebih besar ttabel sebesar 1,98 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yaitu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Hasil analisis statistik variabel disiplin diperoleh thitung 5,868 sebesar dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal ini memiliki arti bahwa H2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel (X2) kedisiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) sehingga disiplin kerja dengan indikator tingkat kehadiran, ketaatan terhadap atasan, kesadaran kerja, tanggung jawab memiliki pengaruh positif untuk meningkatkan kinerja pegawai PT Telkom Property Pekanbaru. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nazir (2018) yang menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Telkom Property Pekanbaru.

Berdasarkan uji F antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan hasil ini lebih kecil dari 0,05 atau 5% selain itu, hubungan kedua variabel dapat diketahui dari nilai Fhitung sebesar 93,970 lebih besar dari Ftabel 3,159. Kesimpulannya adalah variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini ditemukan bahwa ada pengaruh antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat pelatihan kerja dan disiplin kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Disamping itu temuan ini juga akan sejalan dengan penelitian terdahulu dilakukan oleh Sari (2018) yang menyimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefesien Determinasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji didapatkan nilai adjusted R square sebesar 0,759 atau 75,9%. Artinya kontribusi variabel independen (X_1 X_2 yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja pegawai sebesar 75,9% sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan dengan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property di Pekanbaru; 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Property di Pekanbaru; dan 3) Pelatihan kerja dan Disiplin kerja memberikan kontribusi kepada kinerja pegawai PT Telkom Property di Pekanbaru dengan memperoleh nilai R Square sebesar 0,759 atau 75,9% sedangkan sisanya 23,3% dijelaskan oleh variabel atau faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka disarankan kepada PT Telkom Property di Pekanbaru sebagai berikut: 1) Bagi Perusahaan, sebaiknya memperbarui materi setiap diadakannya pelatihan agar memberikan pemahaman terhadap pegawai dan menarik perhatian untuk tetap aktif saat pelatihan sedang berlangsung dan untuk kedisiplinan untuk mematuhi peraturan Perusahaan dalam kehadiran agar dapat meningkatkan atau mempertegas aturan di perusahaan sehingga kedisiplinan karyawan lebih baik lagi dan kinerja pegawai mengalami peningkatan; dan 2) Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dibatasi pada variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, sehingga perlu dilakukan penelitian lanjutan yang mempengaruhi kinerja pegawai mengingat masih terdapat adanya faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti motivasi kerja, beban kerja dan lain sebagainya

References

- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- A. A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Adam, Latif. Membangun Daya Saing Tenaga Kerja Indonesia Melalui Peningkatan Produktivitas, Jurnal Kependudukan Indonesia, Vol. 11, No. 2, Tahun 2016, e-ISSN : 2502-8537.
- Agustini, Fauzia. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Medan : Madenatera.
- Ahmad, Arwani. Balai Latihan Kerja Industri Studi Tentang Peran Balai Latihan Kerja Industri Samarinda Dalam Meningkatkan Kualitas Peserta Pelatihan Kerja Industri, eJournal Ilmu Pemerintahan, Vol. 2 No. 1, Tahun 2014.
- Budihardjo, Muhammad. 2015. Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Dian Wijayanto, 2012. Pengantar Manajemen, PT.Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana, Jakarta.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fahmi, Irham. (2016). Pengantar Manajemen Keuangan. Bandung : ALFABETA, CV.
- Herzberg, Frederick., 2013., Herzbergs Motivation - Hygiene Theory and Job Satisfaction in The Malaysian Retail Sector, The Mediating Effect Of Love Money., Teck Hang Tan and Amna Waheed., Sunway University Malaysia.
- Hasibuan., 2012. “Manajemen sumber daya manusia”, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hasibuan, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. : Bumi Aksara, Jakarta.
- Ivancevich, J.M. 2012. Manajemen sumber daya manusia. edisi kedua. penerbit Alfabeta, Bandung.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen sumber daya manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Mahsun, Mohamad. 2016. Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta
- Nazir, Ahmad. 2019. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara.
- Putra, Yovie Ernanda. 2019. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Growth Asia.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Ramadani, Ferry. 2017. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan (Disperindag) Pematangsianta. Pematang Siantar.
- Rudhaliawan, V. M., Utami, H. N., & Hakam, M. S. (2018). Pengaruh pelatihan terhadap kemampuan kerja dan kinerja pegawai (Studi Pada pegawai PT. Telkom Indonesia, Tbk Kandatel Malang). Jurnal Manajemen SDM 10.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2011). Manajemen Sumber Daya Rajawali Press.
- Robbins, P. Stephen. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta
- Suwanto. 2014. Azas-Azas Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Suci Press.
- Sutrisno, dkk (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. Journal Of Management, 2(2), hal 1-11.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke tujuh). Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Sefriadyi, Dea Fanny. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan.
- Sari, Pratiwi Eka. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Aceh Cabang Medan.
- Sedarmayanti. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Syahyuti . Syahyuti. 2018 Manajemen sumber daya manusia. Universitas Islam Negeri Sumatra Utara.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono., 2013., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2014., Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2011. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Kencana.
- Siagian, S.P. (2011). Manajemen Strategik. Bumi Aksara, Jakarta .
- Terry, George.R. 2011. Dasar-dasar Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956