

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

ERMA SAFITRI

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya,
Kampus Ketintang, Surabaya 60231

E-mail: Erma1518@gmail.com

Abstract: *The increasing of hi-technology requires every one to be able to follow these developments, not least the human resources in companies. That is because many companies are becoming based technology. The amendment requires individuals to think creatively, work fast, and right to become a competence person. This study aims to examine and analyze the influence of the training and work discipline on employee performance. With a sample of 38 employees at the Apron Move Control Devision PT. Angkasa Pura 1(Persero) International Airport Branch Juanda-Surabaya, using SPSS18.0 statistical software. The results showed that the training and discipline of work has a positive effect on employee performance.*

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

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Teknologi tinggi yang cepat berubah tersebut menunjukkan bahwa inovasi teknologi akan terus mempercepat proses kerja perusahaan di masa depan (Adler, 1991; Pulakos et al, 2000; Quin, 1997, dalam Tai 2004).

Perubahan tersebut menuntut individu untuk berpikir kreatif, kerja cepat, dan tepat untuk menjadi pribadi yang mampu bersaing. Organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya (Hetami, 2008). Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut.

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Jagero et al, 2012).

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan erat

dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Hetami (2008) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan bisnis jika ingin bertahan dalam suatu lingkungan persaingan, pada umumnya harus memiliki sejumlah sumber daya yang dijadikan andalan untuk bersaing dengan perusahaan lainnya.

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Hetami (2008) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Amran (2009) mengatakan bahwa Disiplin mengandung makna proses "latihan yang memperkuat", "koreksi dan sanksi", "kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan", dan "system aturan tata laku". Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Kinerja menjadi hal yang penting dalam sebuah perusahaan ketika dikaitkan dengan kegiatan dan aktifitas yang dilakukannya (Yuliati, 2009). Penilaian kinerja menurut Noe, *et al* (2006:330) dalam Kaswan (2012) pada dasarnya merupakan proses dimana organisasi memperoleh informasi tentang seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya.

Melalui kinerja, dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Sesuai pendapat dari Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Hasil wawancara dengan Ibu Norma seorang karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya, pada hari Jum'at tanggal 1 Maret 2013 di kantor PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya mengenai perubahan visi dan misi terbaru dari PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya yang ingin menjadikan perusahaannya bertaraf internasional dan ada pada level yang sama dengan Bandar Udara yang ada di Korea yaitu Bandara Incheon.

Sehingga karyawan dituntut untuk lebih aktif dalam bekerja oleh karena itu diadakannya pelatihan agar pengetahuan dan ketrampilan mereka berkembang. Selain itu diterapkannya sistem disiplin kerja berupa pemotongan uang makan apabila terjadi keterlambatan pada jam masuk dan jam pulang lebih awal. Hal tersebut dilakukan agar karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja.

Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan (2011) menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan, *et al* (2012) menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja, yang dapat meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Sedangkan penelitian Yuliati (2009) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Amran (2009) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Penelitian Adomi and Eruvwe (2004) menunjukkan bahwa Disiplin Staf adalah ukuran yang diperlukan setiap manajer perpustakaan untuk mengambil langkah tersebut dalam rangka membawa ketertiban kepada organisasi, serta untuk mengaktifkan karyawan untuk bekerja secara produktif dan efektif. Sedangkan penelitian Hetami (2008) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin dan kinerja.

Maka dari itu, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Serta untuk mengetahui diskripsi dari pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan, dengan pendasaran ditemukannya *research gap* pada penelitian terdahulu.

KAJIAN PUSTAKA

Pelatihan

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan, sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif (Gordon, 1992) dalam Sultana *et al*, (2012). Pelatihan tidak hanya mengembangkan mental karyawan tetapi juga mempersiapkan mereka untuk membuat lebih baik kesehatan mereka agar dengan pikiran yang aktif dan pemikiran yang lebih produktif bagi organisasi (David, 2006) dalam Farooq dan Khan (2011).

Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir

di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Indikator untuk mengukur kesuksesan pelatihan menurut Mangkunegara (2008) adalah kriteria pendapat, kriteria belajar, kriteria perilaku, dan kriteria hasil. Dan indikator untuk mengukur kesuksesan pelatihan menurut Sultana *et al*, (2012) dan Sinambela (2012) yaitu pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku.

Dari 2 ahli yang dirujuk, maka peneliti memilih indikator dari Sultana *et al*, (2012) dan Sinambela (2012), yaitu pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku. Karena dalam pelatihan diharapkan mampu mengembangkan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku karyawan untuk lebih baik lagi sehingga sesuai dengan fenomena yang ada.

Disiplin kerja

Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Rivai (2004) 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.

Heidjrachman dan Husnan (2000: 15) dalam Sinambela (2012), disiplin adalah setiap perseorangan atau kelompok yang yang menjamin adanya kepatuhan terhadap "perintah" dan berinisiatif untuk

melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada "perintah". (Hasibuan, 2008) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Mangkunegara (2001:129) dalam Sinambela (2012:239) terdapat dua indikator disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif. Hasibuan (2008:194) menjelaskan indikator kedisiplinan karyawan suatu organisasi, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Dari 2 ahli yang dirujuk, maka peneliti menggunakan indikator dari Hasibuan (2008:194), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Karena sesuai dengan fenomena yang ada pada dinas AMC PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya dan pada jurnal Amran (2009) juga menggunakan indikator tersebut.

Kinerja karyawan

Sinambela (2012:136), mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Mangkunegara (2008) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara mutu dan kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:14) dalam Kaswan (2012). Menurut Kaswan (2012) kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

Moehariono (2009) terdapat 3 indikator kinerja, diantaranya adalah kinerja operasional, kinerja administratif, dan kinerja strategis. Indikator kinerja karyawan menurut Kaswan (2012) adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Dari pendapat 3 ahli yang dirujuk, maka peneliti memilih indikator dari Kaswan (2012) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dampak interpersonal. Karena teori Kaswan sesuai dengan teori Gibson (1987) yang digunakan sebagai pengukuran dari Yulianti (2009), selain itu teori Kaswan sudah mencakup semua yang dibutuhkan dalam pengukuran kinerja karyawan pada dinas AMC.

Pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Benedicta dan Appiah (2010) dalam Sultana *et al*, (2012), mengatakan bahwa ada hubungan positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kompetensi dan perilaku. Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa pelatihan mengacu pada upaya yang direncanakan oleh suatu perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi-

kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Sinambela (2012) mengungkapkan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan teori diatas maka hipotesis yang ditetapkan dalam penelitian ini sebagai berikut :

H₁: Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu dengan menguji hipotesis yang telah ada untuk mencari kebenaran dari hipotesis tersebut. Dengan rancangan penelitian guna mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Lokasi penelitian dilaksanakan di Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Jl. Ir. H. Juanda No.1 Sidoarjo, Surabaya 61253 A.

Populasi dan sampel sebanyak 38 karyawan pada Dinas Apron Move Control (AMC) PT. Angkasa pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.

Pelatihan adalah suatu sistem kerja yang harus diikuti atau dilaksanakan oleh karyawan untuk memperbaiki kemampuan kerjanya dalam penerapan pelaksanaan pekerjaan yang dihadapi, guna meningkatkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap karyawan yang diperlukan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adapun indikator dalam variabel ini yaitu pengembangan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kompetensi, dan perilaku.

Disiplin kerja adalah sikap dari individu atau kelompok yang mencerminkan ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian disiplin kerja dapat dikatakan sebagai sikap dari seseorang atau kelompok yang taat dan patuh terhadap peraturan atau tata tertib yang berlaku, dalam melakukan tugas dan kewajibannya pada suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Adapun indikator dalam variabel ini yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode waktu tertentu. Adapun indikator dalam variabel ini yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal.

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 mulai dari kategori sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Dengan teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan cara bertanya langsung pada objek penelitian, angket yaitu dengan penyebaran angket pada sampel

yang telah ditentukan dalam penelitian ini, dan yang ketiga adalah dokumentasi yaitu mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, sejarah berdiri perusahaan, visi, misi, struktur organisasi, dan sebagainya.

Teknis analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji linieritas. Dengan bantuan *software SPSS 18.00* dengan sebelumnya melakukan uji validitas dan uji reliabilitas.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas pada ketiga variabel setiap item pernyataan pada indikatornya memiliki skor diatas 0,320 dan pada tabel *Cronbach's Alpha* memiliki skor diatas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan pada indikatornya terdapat hasil yang valid dan reliabel.

HASIL

Penelitian ini menggunakan model regresi berganda sehingga harus dipenuhi asumsi-asumsi klasik persamaan regresi berganda yaitu berdistribusi normal, tidak adanya problem multikolinieritas, tidak terjadinya heteroskedastisitas, dan hubungan yang linier antar variabel.

Uji normalitas dapat dikatakan berdistribusi normal jika kurva yang ada pada grafik mengikuti bentuk bel (lonceng). Dan hasil menunjukkan bahwa sebaran data mempunyai kurva yang dapat dianggap berbentuk lonceng. Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF disekitar angka 1 dan mempunyai angka TOLERANCE mendekati 1. Dimana dalam penelitian ini menunjukkan

bahwa nilai VIF berada disekitar angka 1, sedangkan nilai TOLERANCE dari dua variabel independen tersebut mendekati 1. Berdasarkan hal tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari problem multikolinieritas.

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari bentuk pola pada sumbu Y, Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Dimana dalam penelitian ini terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu model regresi dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model regresi layak dipakai untuk analisis kinerja karyawan berdasar masukan variabel independennya.

Uji linieritas pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa pelatihan dan disiplin kerja meningkat seiring dengan peningkatan kinerja karyawan. Dengan hasil tersebut kita bisa memperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang linier antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Ringkasan hasil regresi pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1 Ringkasan hasil analisis regresi berganda

Variabel	Nilai Sig. t	Nilai Sig. F	Koefisien Determinan
Regresi		0,001	0,349
constant	0.063		
Pelatihan	0,134		
Disiplin kerja	0,045		

Sumber : Diolah Penulis (2013)

Berdasarkan tabel 1, tingkat signifikansi 0.001. Karena probabilitas (0.001) jauh lebih kecil

dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari uji t (uji parsial) dapat diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai angka signifikan diatas 0.05 yaitu 0.134, maka pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja mempunyai angka dibawah 0.05 yaitu 0.045, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Nilai koefisien determinan (R^2) dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0.349. Hal ini berarti bahwa terdapat 34.9% pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya dan sisanya yaitu 65.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

PEMBAHASAN

Pembahasan yang akan disajikan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut :

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai f sebesar 9.387 dan nilai signifikansi 0.001 yaitu lebih kecil dari 0.05. Dan korelasi dari variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan didapat dari nilai R yang ada pada hasil pengolahan data yang dilakukan sebesar 0.591 atau 59.1%. Hal ini menunjukkan korelasi antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Apron Move Control PT.

Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya sebesar 59.1%.

Dilihat dari nilai R^2 dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0.349. Hal ini berarti bahwa terdapat 34.9% pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya dan sisanya yaitu 65.1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t yang diatas 5% (0.05) yaitu 0.134 yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya berdasarkan pengamatan saat observasi misalnya lingkungan kerja.

Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan.

Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden untuk indikator

kompetensi yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 4.45. Dan disini juga dapat terlihat bahwa pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya pada dasarnya, karyawan sangat membutuhkan potensi khusus yang mendukung *job description*. Sehingga jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi memiliki nilai yang paling tinggi.

Indikator kemampuan pada variabel ini memiliki nilai rata-rata paling rendah dibanding indikator lainnya yaitu 4.15 tetapi tergolong kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya yang mendapatkan pelatihan, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja tidak bisa berkembang. Hal tersebut didukung dari hasil wawancara dengan seorang karyawan dinas AMC yang mengatakan bahwa mereka sering mengajukan permohonan untuk pelatihan tetapi tidak ada jawaban.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian Yulianti (2009) yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan karena pelatihan ditujukan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini saja. Tetapi tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sultana *et al*, (2012) yang menjelaskan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan kinerja. Menjelaskan bahwa kesuksesan organisasi bergantung pada keterampilan dan kemampuan karyawan mereka, maka dibutuhkan sekali pelatihan sebagai proses pengembangan tersebut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji signifikansi t yang dibawah 5% (0.05) yaitu 0.045 yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan suatu karyawan, salah satunya yaitu balas jasa, terbukti dengan jawaban responden mengenai indikator balas jasa yang memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 4.45. Apabila balas jasa yang diberikan perusahaan tidak sesuai dengan hasil kerjanya maka mampu mengurangi kedisiplinan karyawan, dan mereka lebih bermalas-malasan untuk bekerja. Tetapi balas jasa pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya dinilai baik. Karena balas jasa yang diberikan pada karyawan dirasa sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dan mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Sanksi hukuman juga mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Terbukti bahwa indikator sanksi hukuman pada variabel ini juga memiliki skor rata-rata yang tinggi pula, yaitu sebesar 4.41. Sanksi hukuman pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya berupa pemotongan uang makan apabila terjadi keterlamabatan pada jam masuk dan jam pulang lebih awal

dari yang sudah ditetapkan dari perusahaan untuk karyawan agar mampu memupuk rasa disiplin mereka. Sehingga disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Gorontalo secara positif dan signifikan.

Diskripsi pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan

Pelatihan yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya, yaitu diklat AMC, Re-Current, D3 Operasi Bandara, Manajemen Operasi Bandara, Bahasa Inggris.

Disiplin Kerja yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya yaitu dengan memberikan aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang, jadi jika terjadi keterlambatan pada jam masuk dan pulang lebih awal dari jam pulang dan jam masuk yang sudah ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan uang makan.

Kinerja karyawan yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya yaitu berupa penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui KPI (Key Performance Indicator) dan dilakukan pada tiap tahun. KPI ini terdiri dari penetapan, monitoring, dan pencapaian.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan yaitu :

Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Diskripsi pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan yaitu pelatihan yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya, yang terdiri dari diklat AMC, Re-Current, D3 Operasi Bandara, Manajemen Operasi Bandara, Bahasa Inggris.

Disiplin Kerja yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya yaitu dengan memberikan aturan-aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang, jadi jika terjadi keterlambatan pada jam masuk dan pulang lebih awal dari jam pulang dan jam masuk yang sudah ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi berupa pemotongan uang makan.

Kinerja karyawan yang ada pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya yaitu berupa penilaian kinerja karyawan yang dapat dilihat melalui KPI (Key Performance Indicator) dan dilakukan pada tiap tahun. KPI ini terdiri dari penetapan, monitoring, dan pencapaian.

Saran

Dari simpulan diatas maka peneliti menyarankan beberapa hal yaitu :

Pimpinan lebih merencanakan apa saja yang dibutuhkan dari karyawan untuk kebutuhan kerjanya demi mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Mengingat tugas dari dinas Apron Move Control (AMC) yang sangat penting dan dibutuhkan sekali *skill* dan ketelitian dalam menjalankan tugasnya. Oleh sebab itu, dibutuhkan sekali *skill* khusus untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Pelatihan hendaknya diberikan pada seluruh karyawan Dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Sehingga semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan agar mereka dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri, serta dapat mengaplikasikannya pada kinerja mereka. Dan perlu identifikasi kebutuhan pengembangan setiap karyawan, sehingga semua karyawan mempunyai peluang yang sama untuk memperoleh pengembangan sumber daya manusianya.

Mempertahankan kedisiplinan yang ada dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar karyawan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja.

Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adomi, Esharenana E, dan Eruvwe, Ufuoma. 2004. "Staff discipline in Nigerian University Libraries", *Libarary Management Emerald Group* 25 (4/5): 223-229.
- Amran. 2009. "Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten Gorontalo", *Jurnal Ichsan Gorontalo* 4 (2): 2397-2413.
- Arikunto. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Farooq, Mubashar. dan Khan, Muhammad Aslam. 2011. "Impact of training and feed back on employee performance". *Far East Research Centre* 5 (1): 23-33.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen Edisi 2*. Semarang: BP University Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: BP University Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hetami, Adietya Arie. 2008. "Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada sebuah persero asuransi", *Jurnal Ekonomidan Bisnis* 6 (2): 66-81.
- Jagero, Nelson., komba, Hilary Vincent., dan Mlingi, Michael Ndakoi. 2012. "Relationship between on the job training and employee's performance in courier companies in Daressalam, Tanzania". *International Journal of Humanities and Social Science* 2 (22): 114-120.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Mangkunegara, A.P. 2008. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Santoso, Singgih. 2012. *Aplikasi SPSS Pada Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2012. *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sultana, Afshan., Irum, Sobia., Ahmed, Kamran., dan Mehmood, Nasir. 2012. "Impact of training on employee performance : A study of telecommunication sector in Pakistan". *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* 4 (6): 646-661.
- Tai, Wer-Tao. 2004. "Effect of training framing, general self-efficacy and training motivation on Trainees training effectiveness", *Emerald Group Publishing Limited* 35 (1): 51-65.
- Yuliati, Sri. 2009. "Pengaruh motivasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan politeknik pratama mulia Surakarta". *Politeknosains* VIII (2): 20-31.