
**PENGARUH TINGKAT PENERAPAN PELATIHAN, DISIPLIN PREVENTIF DAN SISTEM
PEMBERIAN TUNJANGAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. LINGGA
PERDANA CILEGON**

Oleh

Herlina Juniyanti¹, Vera Maria²

^{1,2}Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sultan Ageng
Tirtayasa

Email: ¹Herlinajuniyanti99@gmail.com, ²Vera.maria@untirta.ac.id

Article History:

Received: 03-10-2022

Revised: 18-11-2022

Accepted: 26-11-2022

Keywords:

Implementation of Training,
Preventive Discipline,
Provision of Benefits,
Employee Performance

Abstract: *The Influence of Training Application Level, Preventive Discipline, System of Providing Allowances on Employee Performance (Case Study at PT. Lingga AbstractPerdana Kota Cilegon) is the thesis title of Herlina Juniyanti (5551170119), a student of Sultan Ageng Tirtayasa University Faculty of Economics and Business, Department of Management (Resource Management Human) under the guidance of Vera Maria, SE., MM as mentor I and Sri Ndaru Arthawati, MM as mentor II. This study aims to determine the effect of the Training Application Level (X1) of Preventive Discipline (X2) and the System of Providing Allowances (X3) on Employee Performance (Y) at PT. Lingga Perdana City of Cilegon. In this research, the type of research used is quantitative with a descriptive approach, the population in this study are employees at PT. Lingga Perdana Kota Cilegon, with a total of 150 employees. The sample in this study amounted to 60 respondents who were determined by the Slovin formula. The research instrument trial was conducted at PT. Lingga Perdana Kota Cilegon with sampling using probability sampling method, and in measuring the questionnaire using the Likert scale, the data analysis methods used were data quality test, classical assumption test and multiple linear test with the help of IBM SPSS version 25 software*

PENDAHULUAN

Penelitian ini berfokus terhadap pengaruh Tingkat Penerapan Pelatihan, Disiplin Preventif dan Sistem Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan. Seiring perkembangan zaman banyak persaingan antar perusahaan yang dimana persaingan tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan masing-masing perusahaan. Maka tidak asing lagi bahwasannya setiap perusahaan memiliki kualifikasi calon anggota karyawan yang dianggap dapat memajukan perusahaan baik berupa pendidikan, pengalaman atau pun hal lainnya yang berkaitan dengan kinerja sehingga menghasilkan sumber daya manusia yang

kompetitif. Dalam perusahaan ada 2 point penting yaitu sumber daya manusia dan manajemen sumber daya manusia, point tersebut adalah inti dari perusahaan dimana sumber daya manusia adalah hal terpenting dalam organisasi perusahaan dan harus diolah dengan sebaik mungkin agar hak dan kewajiban setiap karyawan seimbang dengan kemampuan perusahaan, pada dasarnya setiap perusahaan menginginkan adanya perkembangan pada perusahaan tersebut salah satunya adalah perkembangan kinerja atau kualitas kinerja tiap karyawan dimana karyawan memiliki kinerja yang optimal dan profesionalisme dalam bidangnya. Selain sumber daya manusia ada point penting dalam perusahaan yaitu manajemen sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting untuk meningkatkan serta mempertahankan produktifitas perusahaan, dengan begitu banyak pertimbangan manajemen sumber daya manusia untuk mengarahkan dan mengupayakan tenaga kerja atau karyawan guna untuk memberikan prestasi kerja sebaik mungkin agar mencapai tujuan organisasi berdasarkan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki tetapi tidak hanya itu saja manajemen sumber daya manusia harus juga memberikan perhatian khusus untuk karyawan baik berupa kepuasan kerja yang dianggap adil dan objektif sesuai dengan tingkat kinerja karyawan ataupun hal-hal lain yang dianggap menjadi suatu dorongan karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

LANDASAN TEORI

Penerapan Pelatihan

Menurut Widodo (2017) Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Indikator variabel penerapan pelatihan menurut Gary Dassler 2015 mendefinisikan indikator penerapan pelatihan (1) Instruktur, (2) Peserta pelatihan, (3) metode-metode pelatihan, (4) materi pelatihan, (5) tujuan penelitian.

Disiplin Preventif

Menurut Hani Handoko (2017) Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawannya agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

Indikator disiplin preventif menurut Simamora (2016), (1)Kepatuhan Kepada Peraturan, (2) Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu, (3) Efektifitas Dalam Bekerja, (4) Kehadiran Tepat Waktu.

Sistem Pemberian Tunjangan

Menurut Maruli (2016) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.

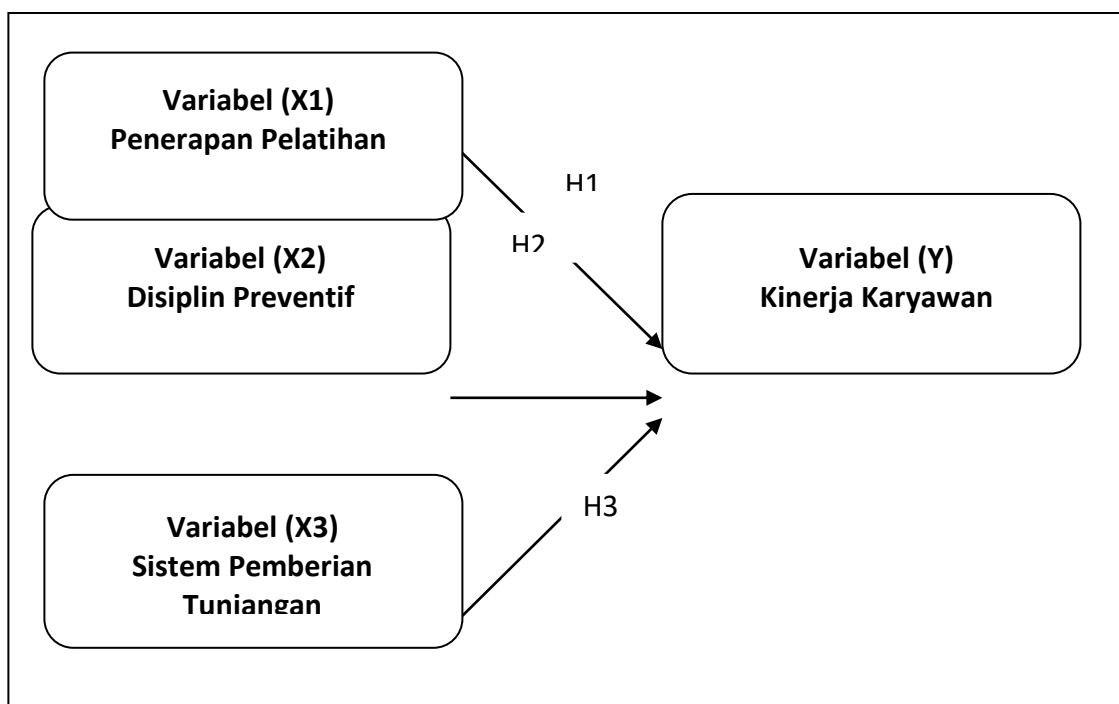
Menurut Maruli (2016) indikator sistem pemberian tunjangan adalah (1) Memotivasi karyawan dalam bekerja, (2) Menjamin asas keadilan, (3) Bentuk tunjangan, (4) Meningkatkan produktivitas kerja, (5) Ketepatan waktu pemberian tunjangan.

Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017), mendefinisikan konsep kinerja karyawan berfokus pada hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas yang telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Indikator - indikator dari variabel kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2018), terdapat lima indikator yaitu : (1) Kuantitas Kerja. (2) Ketepatan Waktu. (3) Inisiatif. (4) Kemampuan. (5) Komunikasi.

Pengembangan Hopotesis



H1 : Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H2 : Disiplin Preventif berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

H3 :Pemberian Tunjangan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini mengarah kepada jenis penelitian deskriptif, dengan jenisnya yaitu penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasar filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini populasinya dari karyawan tetap pada PT.Lingga Perdana Cilegon yang berjumlahkan 150 karyawan. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik simple random sampling.Maka sampel yang digunakan diambil dari populasi dengan dihitung menggunakan rumus Slovin dan diketahui bahwa jumlah sampel yang dibutuhkan adalah 60 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kualitas Data

1. Uji Validitas

Penerapan Pelatihan

Pernyataan	r hitung	Estimasi	r tabel	Keterangan
P1	0,710	>	0,2542	Valid
P2	0,503	>	0,2542	Valid
P3	0,639	>	0,2542	Valid
P4	0,569	>	0,2542	Valid
P5	0,699	>	0,2542	Valid

Disiplin Preventif

Disiplin Preventif	r hitung	Estimasi	r tabel	Keterangan
P1	0,741	>	0,2542	Valid
P2	0,629	>	0,2542	Valid
P3	0,757	>	0,2542	Valid
P4	0,791	>	0,2542	Valid

Pemberian Tunjangan

Pernyataan	r hitung	Estimasi	r tabel	Keterangan
P1	0,743	>	0,2542	Valid
P2	0,659	>	0,2542	Valid
P3	0,587	>	0,2542	Valid
P4	0,762	>	0,2542	Valid

Kinerja Karyawan

Pernyataan	r hitung	Estimasi	r tabel	Keterangan
P1	0,711	>	0,2542	Valid
P2	0,671	>	0,2542	Valid
P3	0,744	>	0,2542	Valid
P4	0,648	>	0,2542	Valid
P5	0,753	>	0,2542	Valid

Hasil uji pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi dari tiap skor butir pertanyaan variabel yang ada dalam penelitian lebih besar dari **0,2542 (r hitung > r tabel)** yang berarti **valid**, artinya semua item pertanyaan/pernyataan mampu mengukur variabel kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan.

2. Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	rhitung	r kriteria	Keterangan
Penerapan Pelatihan (X1)	0,608	0,60	Reliabel
Disiplin Preventif (X2)	0,699	0,60	Reliabel
Sistem Pemberian Tunjangan (X3)	0,633	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,737	0,60	Reliabel

Dari Tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel

yang diujikan nilainya sudah di atas 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, peneliti melakukan pengujian yang dapat diuraikan yakni:

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel pelatihan memperoleh nilai signifikan 0,025 ($0,025 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,268 ($2,268 > 2,003$). Artinya bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya intensitas pelatihan yang diberikan kepada karyawan PT. Lingga Perdana Cilegon, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Lingga Perdana Cilegon, sehingga hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Disiplin Preventif Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel disiplin preventif memperoleh nilai signifikan 0,010 ($0,010 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,673 ($2,673 > 2,003$). Artinya bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya intensitas disiplin preventif yang diberikan kepada karyawan PT. Lingga Perdana Cilegon, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Lingga Perdana Cilegon, sehingga hipotesis pertama (H2) yang menyatakan bahwa disiplin preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

Pengaruh Sistem Pemberian Tunjangan Terhadap Kinerja Karyawan:

Hasil analisis data pada variabel sistem pemberian tunjangan memperoleh nilai signifikan 0,012 ($0,012 < 0,05$) dan nilai uji hipotesis 2,590 ($2,590 > 2,003$). Artinya bahwa sistem pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tingginya intensitas sistem pemberian tunjangan yang diberikan kepada karyawan PT. Lingga Perdana Cilegon, maka semakin tinggi juga kinerja karyawan pada PT. Lingga Perdana Cilegon, sehingga hipotesis pertama (H3) yang menyatakan bahwa sistem pemberian tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diterima.

KESIMPULAN

Merujuk hasil analisis data yang sudah dilaksanakan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Penerapan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
2. Disiplin Preventif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Sistem Pemberian Tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

SARAN

Setelah melakukan penelitian dan pembahsan, penulis akan memberikan saran perbaikan terhadap pihak perusahaan terkait dengan penelitian yang telah dilakukan, berikut saran-saran yang diberikan :

Karyawan adalah salah satu aset yang dimiliki perusahaan baik maju atau

mundurnya perusahaan tergantung pada karyawan itu sendiri, permasalahan yang terjadi pada PT. Lingga Perdana adalah kinerja karyawan yang menurun disebabkan oleh kurangnya penerapan pelatihan dapat dilihat dari indikator sebagai berikut: 1. Jenis pelatihan, 2. Tujuan pelatihan, 3. Materi, 4. Metode yang digunakan, 5. Kualifikasi peserta, 6. Kualifikasi pelatih, 7. Waktu, maka untuk meningkatkan indikator tersebut perusahaan sebaiknya melakukan pengembangan pada setiap sdm (sumber daya manusia) yang ada agar mengurangi ketergantungan akan kebutuhan tenaga kerja baru. Dan hal ini akan mengurangi perekrutan tenaga kerja yang berulang-ulang.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Any Isvandiari. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. Uraln Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia (Jibeka), 2018, 6.
- [2] Fadhil, A., & Mayowan, Y. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ajb Bumiputera. Jurnal Administrasi Bisnis, 54(1), 40-47.
- [3] Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi, 5(1), 1-7.
- [4] Ghozali, Imam. 2018. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [5] Harahap, D. S. & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Umsu, 2(1), 69-88.
- [6] Hasibuan, Malayu. (2014). "Manajemen Sumber Daya Manusia". Edisi Revisi, Pt Bumi Aksara. Jakarta.
- [7] Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71-80.
- [8] Ilham, M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmu Manajemen (Jim), 7(2).
- [9] Irham Fahmi, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Dan Aplikasi (Bandung: Alfabeta, 2016), Hlm. 176.
- [10] Joseph, Intan. (2016). "Analysis The Influence Of Physical Work Environment And NonJurnal Administrasi Bisnis. Vol. 55 No. 2 Februari 2018.
- [11] Kartono, K. (2017). Pemimpin Dan Kepemimpinan. Jakarta: Rajawali Pers.
- [12] Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). Jurnal Ilmu Manajemen (Jim), 5(1).
- [13] Kusuma, Arga Dwi., Sunuharjo , Bambang Swasto., Iqbal, Mohammad. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Telkomsel Branch Malang).
- [14] Mangkunegara, A. A. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Pt Remaja Rosdakarya.

-
- [15] Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- [16] Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- [17] Nurcahyani, N. M., & Adnyani, I. D. (2016). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral Dissertation, Udayana University).
- [18] Octhanantha, A., Al Musadieq, M., & Mukzam, M. D. (2017). Pengaruh Hasil Pelatihan Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Studi Pada Karyawan Bagian Frontliner Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Tangerang Bintaro. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 51(2), 126-134.
- [19] Romli, M., Djaelani, A. K., & Rizal, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Usaha Dagang Sumber Rejeki Konang Bangkalan). *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 10(17).
- [20] Roring, F. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Bank Danamon Cabang Manado. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi*. Vol. 4. No. 3.
- [21] Saputro, G. B., & Siagian, H. (2017). The Effect Of Leadership Style On Employee Performance Through Moderating Variable Work Motivation In The Head Office Of Ptmarifood.-Jakarta. *Agora*, 5(3).
- [22] Sari Et Al. 2018. Gambaran Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Serta Kinerja Karyawan Cipanas Indah Hotel Di Garut. *Journal Of Business Management Education (Jbme)*, 3(2), 54-66.
- [23] Sari, R. N. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran (Jpmanper)*, 1(1), 204-214.
- [24] Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama.
- [25] Sedarmayanti. (2017). Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja. In *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, Dan Produktivitas Kerja*.
- [26] Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Pt. Refika Aditama.
- [27] Setiana, A. R. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- [28] Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership (Illustration In The Field Of Educational Organization)*. Jakarta: Rajawali Pers.
- [29] Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59-70.
- [30] Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Cv Andi Offset.

- [31] Sudaryo, Yoyo,Dkk. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi (Anggota Kapi)
- [32] Sugiono, E., & Pratista, R. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Rafa Topaz Utama Di Jakarta. Oikonomia: Jurnal Manajemen, 14(2).
- [33] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- [34] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta
- [35] Susanto, N. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Penjualan Pt Rembaka. Agora, 7(1).
- [36] Suwardi., Dan Daryanto. (2018). Pedoman Praktis K3lh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Hidup. Yogyakarta: Gava Media.
- [37] Tampi, B. J. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terrhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Acta Diurna Komunikasi, 3(4).
- [38] Tarigan, Y., & Rozzyana, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Journal Of Applied Managerial Accounting, 2(1), 26-40
- [39] Veithzal, Rivai. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Edisi Ke 7. Depok: Pt. Raja Grafindo.