

OPTIMALISASI KINERJA KARYAWAN PT. EMI INTERNASIONAL BATAM MELALUI PENINGKATAN PERAN SUMBER DAYA MANUSIA, PELATIHAN, DAN DISIPLIN KERJA

Anshari Putra¹, Hwihanus²

¹ Universitas Asahan Medan, ² Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : ansharinabila050@gmail.com

ABSTRACT :

This research aims to investigate strategies for optimizing employee performance at PT. EMI International Batam, focusing on enhancing the role of Human Resources (HR), training, and work discipline. A quantitative research method was employed with a population of 40 employees from PT. EMI International Batam, and the entire population was included as the sample. Data were collected through the use of questionnaires and analyzed using statistical methods, including multiple linear regression. The research findings indicate that the enhanced role of HR significantly contributes to optimizing employee performance. Additionally, the implementation of training and improvements in work discipline also has a significant positive impact on enhancing employee performance. Simultaneous analysis reveals that the strategic integration of the roles of HR, training, and work discipline collectively plays a crucial role in achieving optimal employee performance. This research makes a substantial contribution by providing practical guidance for company management to enhance operational effectiveness and employee productivity, creating a conducive work environment for individual growth and organizational success.

Keywords: Human Resources, Training, Work Discipline, and Employee Performance

ABSTRAK :

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi strategi optimalisasi kinerja karyawan di PT. EMI Internasional Batam dengan fokus pada peningkatan peran Sumber Daya Manusia (SDM), pelatihan, dan disiplin kerja. Metode penelitian kuantitatif digunakan dengan populasi sebanyak 40 karyawan PT. EMI Internasional Batam, dan seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui penggunaan kuesioner yang kemudian dianalisis menggunakan metode statistik, termasuk regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan peran SDM secara signifikan berkontribusi terhadap optimalisasi kinerja karyawan. Selain itu, implementasi pelatihan dan peningkatan disiplin kerja juga memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Analisis secara simultan menunjukkan bahwa integrasi strategis peran SDM, pelatihan, dan disiplin kerja secara bersama-sama berperan penting dalam mencapai kinerja karyawan yang optimal. Penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam menyediakan panduan praktis bagi manajemen perusahaan untuk meningkatkan efektivitas operasional dan produktivitas karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pertumbuhan individu dan kesuksesan organisasi.

Kata kunci : Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam era bisnis global yang serba dinamis, perusahaan menghadapi tekanan untuk beradaptasi dan mengoptimalkan

kinerja organisasional guna tetap bersaing di pasar yang semakin kompetitif. PT. EMI Internasional Batam sebagai pemain kunci di industri yang terus berkembang, tidak

hanya dihadapkan pada persaingan ketat, tetapi juga pada kebutuhan untuk meningkatkan daya saing melalui efisiensi dan produktivitas karyawan

Dalam konteks ini, faktor-faktor kritis seperti peran Sumber Daya Manusia, pelatihan, dan disiplin kerja diidentifikasi sebagai elemen-elemen strategis yang dapat memengaruhi kinerja karyawan secara positif. Peningkatan peran Sumber Daya Manusia mengarah pada pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, sementara pelatihan dianggap sebagai alat penting untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan karyawan. Disiplin kerja, sebagai landasan keberhasilan operasional, diimplementasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang terstruktur dan berorientasi pada pencapaian target perusahaan.

Hasil kinerja karyawan PT. EMI Internasional ini berkaitan dalam hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (kontrak kerja), penetapan tempat kerja di area produksi, serta gaji karyawan, jika adanya permasalahan maka hasil kinerja karyawan menjadi menurun dan tujuan tidak tercapai, untuk itu akan merugikan karyawan dan perusahaan. Sumber daya manusia di PT. EMI Internasional memiliki peran yang sangat penting, untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dalam hal ini sumber daya manusia

mencakup keseluruhan mereka yang ikut serta atau terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan mulai dari Karyawan hingga Pimpinan perusahaan. Walaupun terdapat perbedaan level, tetapi seluruh sumber daya manusia di perusahaan tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai atau tidaknya suatu tujuan perusahaan.

PT. EMI Internasional mengandalkan sumber daya manusia (karyawan) dalam menjalankan aktivitas produksi, mulai dari penerimaan barang hingga menghasilkan output produksi sebagai perwujudan peran karyawan. Di sisi lain, karyawan dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan guna memenuhi kebutuhan pelanggan. Berdasarkan data yang diperoleh dari PT. EMI Internasional mengenai komposisi pendidikan, dapat dilihat bahwa 72% dari responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, 12% berpendidikan Diploma, dan 16% berpendidikan S1. Data ini mencerminkan bahwa mayoritas karyawan PT. EMI Internasional memiliki latar belakang pendidikan tingkat SMA.

Menurut Abdullah (2017) Peran Sumber Daya Manusia (SDM) dalam sebuah perusahaan sangat krusial, karena SDM berfungsi sebagai motor penggerak dan pengelola sistem. Untuk memastikan kelancaran operasional, pengelolaan SDM

harus memberikan perhatian khusus pada aspek-aspek penting seperti pelatihan, pengembangan, dan motivasi. Dalam hal ini SDM dijadikan sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan perusahaan secara efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat krusial bagi sebuah perusahaan, dan perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. SDM dalam konteks perusahaan harus selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut, manusia perlu memiliki nilai kompetensi dan karakteristik yang sesuai. Di PT. EMI Internasional, sistem kerja yang diterapkan tidak selalu sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Sebagai penggerak sumber daya lainnya, khususnya karyawan, SDM memerlukan stimulus yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa karyawan dapat menjalankan tugas mereka dengan optimal.

Dalam konteks ini, pelatihan kerja menjadi suatu kebutuhan mendesak bagi karyawan karena memiliki peran yang sangat vital dalam pelaksanaan tugas. Tanpa adanya pelatihan, seorang karyawan tidak dapat mencapai kinerja optimal dalam

menyelesaikan pekerjaannya, dan juga cenderung merasa putus asa ketika menghadapi tantangan atau kegagalan. Lamanya masa kerja seseorang juga dapat mempengaruhi tingkat ketrampilan dan keahlian karyawan. Dalam penelitian ini, terdapat 25 responden dengan masa kerja lebih dari 5 tahun dan 15 responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun, yang menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. EMI Internasional memiliki pengalaman kerja yang cukup signifikan, yaitu lebih dari 5 tahun.

Capaian ini berasal dari kenyataan bahwa karyawan merasa lebih mampu dalam menjalankan tugas setelah menerima pelatihan dari perusahaan. Penguasaan materi dari pelatihan tersebut memberikan mereka rasa kemajuan dalam pengetahuan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja karyawan sejalan dengan pelaksanaan rutin program pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Wariska (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan.

Permasalahan yang dihadapi oleh karyawan PT. EMI Internasional adalah rendahnya tingkat kedisiplinan kerja, yang disebabkan oleh kurangnya kesadaran

karyawan dalam menerapkan metode 5S selama menjalankan tugas. Selain itu, efisiensi waktu yang kurang optimal dan kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan juga menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Keberadaan karyawan yang tidak hadir pada saat dibutuhkan oleh perusahaan secara bersamaan menjadi kendala utama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan dalam menjalankan tugas yang ditetapkan menghambat pembentukan kelancaran kerja. Efisiensi karyawan dalam memanfaatkan waktu yang diberikan perusahaan masih belum optimal, dan diharapkan setiap karyawan dapat mengelola waktu secara efektif untuk mencapai target perusahaan. Jika tanggung jawab yang diberikan kepada setiap individu tidak sesuai dengan batas waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan, hal ini dapat mencerminkan tingkat disiplin karyawan yang rendah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurjaya (2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pegawai pada Kantor Penghubung Buton. Selain sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja beberapa hal tersebut mempengaruhi kualitas kinerja karyawan. Ketika Kinerja yang dilakukan

karyawan baik maka tujuan perusahaan PT. EMI Internasional dalam meningkatkan keuntungan berjalan dengan baik. Kinerja karyawan merupakan asset terbesar bagi perusahaan. Hasil kinerja karyawan PT. EMI Internasional ini berkaitan dalam hubungan kerja karyawan dengan perusahaan (kontrak kerja), penetapan tempat kerja di area produksi, serta gaji karyawan, jika adanya permasalahan maka hasil kinerja karyawan menjadi menurun dan tujuan tidak tercapai, untuk itu akan merugikan karyawan dan perusahaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Apakah Peranan Sumber Daya Manusia (SDM) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 2) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 3) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? 4) Apakah Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. EMI Internasional? Berdasarkan rumusan masalah diatas maka penelitian ini bertujuan sebagai berikut: 1) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh SDM terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. 2) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

3) Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. EMI Internasional. 4) Untuk menguji dan menganalisis Peranan SDM, Pelatihan, dan Disiplin Kerja secara simultan terhadap Kinerja karyawan PT. EMI Internasional

KAJIAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja merupakan hasil dari upaya seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yang didasarkan pada tingkat kecakapan, pengalaman, ketekunan, dan waktu yang diinvestasikan (Animun et al., 2017)

Hakim (2023) Menetapkan standar utama dalam mengukur kinerja karyawan, melibatkan beberapa aspek penting sebagai berikut: Kuantitas output (jumlah keluaran), Kualitas output (kualitas keluaran), Ketepatan waktu keluaran (waktu pengerjaan), Kehadiran di tempat kerja (tingkat kehadiran), Efisiensi pekerjaan yang diselesaikan (tingkat efisiensi pekerjaan yang telah selesai), serta Efektivitas pekerjaan yang diselesaikan (tingkat efektivitas pekerjaan yang telah selesai).

Peranan Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang sangat krusial bagi perusahaan, karena perannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya. SDM dalam konteks perusahaan harus selalu berorientasi pada visi, misi, tujuan, dan sasaran perusahaan. Untuk mencapai visi, misi, dan tujuan tersebut, diperlukan nilai kompetensi dan karakteristik yang dimiliki oleh individu. (Aditama, 2020).

Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Arifin (2013) terdapat lima indikator nilai dan kompetensi peran SDM yaitu: 1. Motivasi, 2. Sikap atau ciri bawaan, 3. Konsep diri, 4. Pengetahuan, 5. Skills. Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai standar (Brahmasari & Siregar, 2009)

Indikator-indikator pelatihan menurut Hasibuan (2008), diantaranya: Tujuan pelatihan, Materi, Metode yang digunakan, Instruktur, Peserta. Disiplin Kerja adalah pelatihan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh pada peraturan yang berlaku (Safitri et al., 2013).

Menurut Hasibuan (2008), ada beberapa indikator dalam disiplin kerja, yaitu: Kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, Penggunaan waktu yang efektif, Tanggung jawab dalam pekerjaan, Tingkat absensi.

METODE PENELITIAN

Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan produksi PT. Emi Internasional, berdasarkan data berjumlah 40 orang.

Sampel

Sampel penelitian ini menggunakan sensus, teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

Metode Analisis Data

Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan (kuesioner) sebanyak 10 pernyataan tentang motivasi dan 10 pernyataan tentang kinerja yang

diberikan kepada para karyawan atau responden dan kemudian dikumpulkan kembali. Daftar pernyataan berisi persepsi karyawan terhadap motivasi dalam lingkungan kerja yang dirasakan dan diharapkan, penulis menggunakan metode deskriptif kuantitatif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah dan valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pembagian kuesioner pada seluruh sampel pada penelitian ini yaitu sejumlah 40 responden, sehingga menghasilkan nilai r_{hitung} sebesar 0.312. Dari hasil tersebut, diperoleh r_{hitung} seluruh pernyataan $> r_{tabel}$ artinya seluruh pernyataan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 1 Hasil Uji Reliabilitas

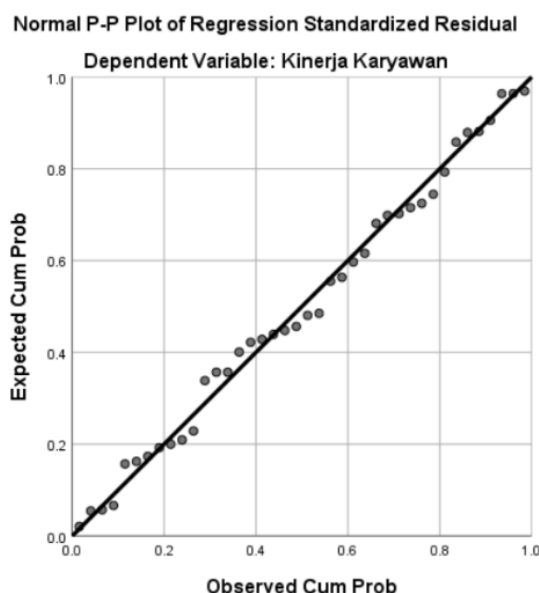
No	Variabel	Cronbach Alpha	N of item
1	Peranan SDM	0.940	10
2	Pelatihan	0.970	10
3	Disiplin Kerja	0.957	10
4	Kinerja Karyawan	0.979	10

Sumber: Olahan Data, 2022

Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat dijelaskan bahwa semua variabel penelitian dinyatakan reliable dimana Cronbach Alpha hitung $>$ Cronbach Alpha yang disyaratkan sebesar 0.6. Artinya terdapat konsistensi jawaban dari responden atas pernyataan variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Uji Normalitas

Pada scatter plot Gambar 1 terlihat titik yang mengikuti garis diagonal menyebar ke semua arah daerah kurva normal.



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas (P-P Plot)

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Hasil uji normalitas dengan menggunakan normal P-P Plots of Regression menunjukkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini memiliki distribusi yang normal. Ini dapat diketahui dari adanya kecenderungan data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearty Statistics Tolerance	VIF
Peranan SDM	.243	4.113
1 Pelatihan	.199	5.014
Disiplin Kerja	.242	4.140

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

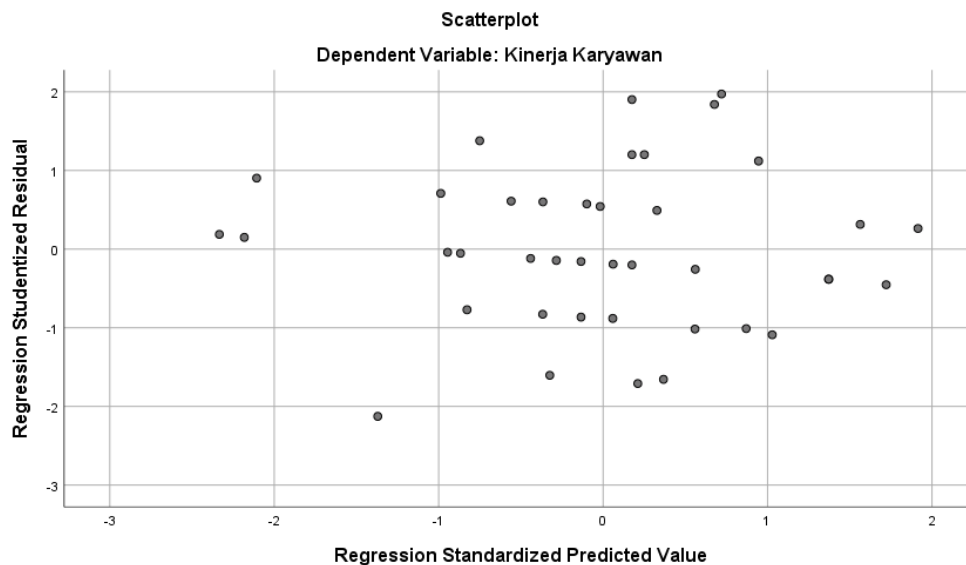
Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai VIF untuk setiap variabel independen kurang dari 10. Nilai VIF dari variabel peranan sumber daya manusia sebesar 4.113, variabel pelatihan sebesar 5.014 dan variabel disiplin kerja sebesar 4.140. Nilai tolerance untuk setiap variabel independen lebih besar dari 0.10. Variabel peranan sumber daya manusia sebesar 0.243, variabel pelatihan sebesar 0.199 dan variabel disiplin kerja sebesar 0.242. Sehingga didalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel

independen. Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas Model Collinearity Statistics Tolerance VIF 1 Peranan SDM .243 4.113 Pelatihan .199 5.014 Disiplin Kerja .242 4.140 Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2022.

Uji Heteroskedastisitas

Pada Grafik 1 Partial Regression Plot terlihat titik-titik pada scatter plot menyebar dan tidak membentuk sebuah pola serta sebarannya diatas dan dibawah angka 0, hal ini menunjukkan bahwa model tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.



Uji Regresi Linier Berganda**Tabel 3 Hasil Regresi Linier Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std.Error	Beta
1	(Constant)	19.196	2.270	
	Peranan SDM	.774	.115	.490
	Pelatihan	.367	.104	.284
	Disiplin Kerja	.310	.088	.257

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data pada Tabel 3 dapat diperoleh persamaan regresi adalah sebagai berikut.

$$Y = 19.196 + 0.774X_1 + 0.367X_2 + 0.310X_3 + e$$

Artinya:

- Konstanta memiliki nilai sebesar 19.196, ini menunjukkan jika peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja nilai adalah nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai sebesar 19.196.
- Variabel peranan sumber daya manusia memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.774 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel peranan sumber daya manusia akan meningkatkan maka kinerja karyawan sebesar 0.774. Koefisien peranan sumber daya manusia bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara peranan

sumber daya manusia dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai peranan sumber daya manusia maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.

- Variabel pelatihan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.367 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel pelatihan akan meningkatkan maka kinerja karyawan sebesar 0.367. Koefisien pelatihan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara pelatihan dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai pelatihan maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.
- Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.310 ini

berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkat. Maka kinerja karyawan sebesar 0.249. Koefisien disiplin kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan maka kinerja karyawan, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka dapat meningkatkan maka kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t (Parsial) Hasil uji t menunjukkan bahwa:

- a) Nilai t hitung untuk variabel peranan sumber daya manusia sebesar $6.723 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel peranan sumber daya manusia, dengan demikian maka secara parsial variabel sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b) Nilai t hitung untuk variabel pelatihan sebesar $3.534 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.00 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel pelatihan, dengan demikian maka secara parsial

variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- c) Nilai t hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $3.513 > 1.688$ t tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil Uji T yang telah dikemukakan diatas menunjukkan bahwa variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan, dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

Uji F (Simultan)

Hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung $246.521 > 2.87$ F tabel dan signikansi $0.000 < 0.05$, maka keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya adalah secara simultan variabel peranan sumber daya manusia (X1), variabel pelatihan (X2) dan variabel disiplin kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), artinya peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan PT.EMI Internasional.

Tabel 4 ANOVAa

Model	Sun of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3	789.558	246.521	.000b
	Residual	36	3.203		
	Total	39			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peranan SDM, Pelatihan

Sumber: Hasil pengolahan data, 2022

Uji R2 (Determinasi)

Analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau presentase sumbangan pengaruh variabel independen dalam model regresi memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Jadi koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 5 Koefisien Determinasi

Model Summary b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error the Estimate
1	.997a	.954	.950	1.78964

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Peranan SDM, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 26, 2022

Berdasarkan hasil pada Tabel 5 diperoleh nilai angka R sebesar 0.977, artinya korelasi antara variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 97.7%. Nilai determinasi (R²) yang diperoleh sebesar 0.954, hal ini berarti presentase sumbangan variabel peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja dalam model regresi sebesar 95.4% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 4.6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada

penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu memberikan sumbangan yang besar atau sangat kuat terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Aswardi et al., (2019) dengan judul Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT. Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian

Wijanarka (2018) dengan judul Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Studi Kasus pada Unit Pelayanan Teknis Kecamatan Panggang, Gunungkidul Yogyakarta. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sambira (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton.

Hasil pada penelitian ini dan berdasarkan hasil olahan data maka diperoleh memiliki nilai $F_{hitung} 246.521 > 2.87 F_{tabel}$ dan signifikansi $0.000 < 0.05$ yang keputusannya H_0 ditolak dan H_4 diterima. Kesimpulannya peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional. Pada penelitian ini dengan adanya peranan sumber daya manusia yang efektif, pelatihan yang konsisten untuk karyawan dan mempunyai seorang karyawan dalam mendisiplinkan dirinya dalam bekerja dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sambira (2017), Albertus (2018) dan Aswardi (2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peranan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional
2. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional
4. Peranan sumber daya manusia, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. EMI Internasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, 51.
- Aditama, R. A. (2020). *Pengantar manajemen*. Ae Publishing.
- Animun, J. S. D., Sepang, J., & Uhing, Y. (2017). Analisis Pelaksanaan Promosi Jabatan dan Mutasi Berdasarkan Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(3).
- Arifin, N. (2013). *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori Dan Kasus*. unisnu press.
- Aswardi, A., Lubis, Y., & Lubis, S. (2019). Analisis Peranan Sumber Daya Manusia Dalam Pencapaian Kinerja Perusahaan pada PT.

- Perusahaan Perdagangan Indonesia (Persero) Regional Medan. *AGRISAINS: Jurnal Ilmiah Magister Agribisnis*, 1(1), 31–37.
- Brahmasari, I. A., & Siregar, P. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT. Central Proteinaprima Tbk. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 7(1), 238–250.
- Hakim, L. N. (2023). Green Manufacturing Practices and Green Innovation and Their Role In Sustainable Business Performance Through Culture Green Organization at Small Industrial Enterprises. *International Conference On Economics Business Management And Accounting (ICOEMA)*, 2, 366–376.
- Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74.
- Safitri, E., Manajemen, J., & Ekonomi, F. (2013). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4), 1044–1054.
- Sambira, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Penghubung Buton. *Kendari: Universitas Halu Oleo Program Pascasarjana*.
- Wariska, M. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Medan*. Universitas Sumatera Utara.
- Wijanarka, A. B. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Unit Pelayanan teknis Kecamatan Panggang, Giriharjo, Panggang, Gunungkidul, Yogyakarta. *SKRIPSI Program Studi Manajemen, Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma*.