

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. FURNIPLUS ASIA**

***THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, LEADERSHIP STYLE, MOTIVATION, AND
TRAINING ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. FURNIPLUS ASIA***

**Dewi Sartika¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Oktavianti³, Ajeng Handayani Purwaningrum⁴,
Alqarina Syahira⁵, Herlina Inaose⁶, Paras Fatuhroh⁷**

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan demi untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian ini dapat memberikan informasi tentang mengetahui serta dalam menganalisis suatu pengaruh antara disiplin kerja, variabel lain gaya kepemimpinan, motivasi kerja yang lebih baik, serta pelatihan pada perusahaan untuk kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia, dengan mengetahui uji t dan hipotesis serentak atau simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dilakukan pada Karyawan Non Production Department PT. Furniplus Asia dengan populasi sampel penelitian sebanyak 63 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan sensus, instrumen atau alat penelitian sebagai pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner penelitian dalam skala Likert. Proses analisis data yang telah dikumpulkan dapat di analisis atau diolah dalam bentuk regresi linier berganda dalam penelitian ini. Sesuai hasil olahan data dimana variabel disiplin kerja mampu memberikan dampak yang baik atau sering disebut berpengaruh pada kinerja karyawan dan juga tingkat signifikan yang berpengaruh, pada variabel kedua gaya kepemimpinan memiliki dampak yang sama dan memberikan nilai yang positif dan juga nilai signifikan pada kinerja karyawan, pada variabel ketiga pada penelitian ini, dapat diketahui bahwa pelatihan memberikan nilai yang positif dan nilai signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan, variabel selanjutnya yakni motivasi, berdasarkan hasil pengolahan data, memberikan nilai yang positif dan nilai signifikan pada kinerja karyawan sebagai asumsi dari hasil penelitian. Selain kontribusi dan hasil uji hipotesis, dapat dilihat pada nilai model r square yang memberikan pengaruh yang tinggi dari variabel independen sebesar 84,8%, tentu variabel lain di luar pada penelitian ini juga dapat menentukan faktor kinerja karyawan yang lebih baik, dan maksimal.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Gaya Kepemimpinan; Motivasi; Pelatihan; Kinerja Karyawan

Abstract

Improving employee performance is very important for the company in order to realize the company's goals. This study can provide information about knowing and analyzing the influence between work discipline, other variables of leadership style, better work motivation, and training in companies for employee performance at PT. Furniplus Asia, by knowing the t-test and the hypothesis simultaneously or simultaneously. This study uses quantitative methods, conducted on employees of the Non Production Department of PT. Furniplus Asia with a research sample population of 63 employees who were determined using a census, instrument or research tool as data collection using a research questionnaire on a Likert scale. The process of analyzing the data that has been collected

can be analyzed or processed in the form of multiple linear regression in this study. According to the results of processed data where the work discipline variable is able to have a good impact or is often referred to as having an effect on employee performance and also a significant level of influence, the two leadership styles have the same impact and provide a positive value and also a significant value on employee performance, on the third variable in this study, it can be seen that training provides a positive value and a significant value that affects the performance of company employees, the next variable, namely motivation, based on the results of data processing, gives a positive value and a significant value on employee performance as an assumption from the research results. . In addition to the contribution and the results of the hypothesis test, it can be seen in the value of the r-square model which has a high influence on the independent variable of 84.8%, of course other variables outside of this study can also determine the factor of better and maximum employee performance.

Keywords: *Work Discipline; Leadership Style; Motivation; Training; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Suatu perkembangan yang sangat signifikan saat ini dan juga melihat organisasi yang semakin dewasa ini, memberikan sebuah kemajuan dan kelayakan yang begitu cepat dan sangat pesat dengan melihat berbagai persaingan perusahaan atau organisasi, perusahaan juga mengalami setiap masalah yang timbul dan juga salah satu fungsi manusia untuk memiliki kehandalan yang dapat melakukan pekerjaan untuk dijadikan sebagai tenaga kerja untuk mengelolah supaya dapat menjadi benar dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan atau organisasi, dan memiliki aset yang besar dalam mengelolah perusahaan, demi kemajuan organisasi. Sebuah perusahaan dapat mewujudkan suatu tujuan lembaga dan sesuai yang ingin dicapai atau diinginkan perusahaan dan juga setiap personal individual yang terdapat dididalamnya memiliki latar belakang yang tentu tidak semua sama atau beragam dengan karakteristik yang berbeda-beda, Sujak (2016).

Keberadaan perusahaan sangat penting bagi perkembangan perekonomian suatu negara sebagai salah satu sarana bagi kehidupan masyarakat negara tersebut. Adapun di dalam aktivitas perusahaan terdapat suatu kumpulan atau dapat dikatakan kerja sama antara faktor-faktor produksi untuk menciptakan barang dan jasa. Salah satu hal penting bagi perusahaan untuk dapat menghasilkan barang dan jasa yang berkualitas maka sumber daya manusia sangat diperlukan, sebagai tenaga kerja yang merupakan sumber daya dan memiliki pengalaman serta potensi untuk memberikan gagasan-gagasan untuk kemajuan perusahaan, dan kompetensi yang dimiliki tentu berbeda beda dengan yang lain, karena dapat dilihat dari pentingnya pendidikan untuk terus belajar, dapat dilihat dari faktor umur, dan juga dilihat dari jenis kelamin yang berbeda-beda dalam sebuah naungan perusahaan atau organisasi. Kegiatan perusahaan tentu dikerjakan oleh manusai atau sumber daya manusia yang handal dan kompeten, ikut menentukan masa depan organisasi, dan juga sebagai pelaku untuk memajukan perusahaan, sebuah perencana yang handal dapat memberikan pencapaian yang maksimal dan mendorong sekaligus untuk menentukan bangkitnya dan majunya organisasi serta kemunduran perusahaan itu sendiri. Individual yang dijadikan sebagai sumber daya manusia yang utama dengan memiliki nilai sumber yang berbeda dengan faktor produksi, setiap individual atau sumber daya memiliki pemikiran, ketaatan, kedisiplinan, harapan yang tinggi, karena sumber daya individual memiliki latar belakang yang berbeda beda dengan individual lainnya sebagai pendorong dalam bekerja didalam sebuah team perusahaan. Individual atau sumber daya manusia memiliki

kebutuhan yang beragam dan tidak terbatas tentu memiliki kebutuhan yang terus menerus akan meningkat serta bertambah disetiap saat, dan juga setiap periode. Setiap manusia memiliki kebutuhan khusus yang sangat spesifik jika dibandingkan dengan manusia lainnya, untuk diraih, dan dilakukan untuk dinikmati, untuk terus melakukan kegiatan dengan baik untuk memenuhi kebutuhan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu ketepatan dalam menyusun masing-masing tugas untuk mengatur setiap karyawan dalam bekerja. Menurut Sutrisno (2015), dalam bekerja harus bersedia individual atau seseorang dalam bentuk kelompok untuk bekerja bersama-sama dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tugas dan tanggung jawab masing-masing agar hasilnya dapat memberikan yang maksimal. Pencapaian kinerja yang baik dapat diukur tentang berlakunya suatu pekerjaan yang memiliki wewenang dan menerapkan kinerja yang potensial dari seseorang untuk menjalankan pekerjaan dengan baik. Pengukuran Kinerja pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan suatu tindakan pengukuran berbagai pekerjaan yang harus dilakukan pada organisasi atau perusahaan untuk digunakan sebagai timbal balik sehingga memberikan informasi sebuah keberhasilan dalam pelaksanaan perencanaan yang harus di evaluasi untuk dilakukan pembaharuan pada kegiatan pekerjaan di masa mendatang.

Kegiatan perusahaan sangat diperlukan untuk mengukur hasil pekerjaan karyawan dengan menggunakan indikator penilaian yang berstandar pada kerja karyawan, dan juga dilakukan secara berkala, sehingga dapat disimpulkan nantinya memiliki hasil kerja yang baik atau tidak baik untuk skala pendek, maupun skala jangka panjang. Sebuah perusahaan atau organisasi memiliki suatu visi mis perusahaan, baik itu sebuah tujuan serta manfaat yang hendak dicapai sehingga dapat dijadikan sebagai dorongan bagi karyawan, untuk mencapai tujuan perusahaan, tentu sasaran yang dimiliki dan ditetapkan perusahaan memiliki indikator yang berstandar baik dalam memberikan informasi yang baik bagi perusahaan dan juga bagi karyawan agar membuahkan hasil yang diinginkan perusahaan, Purwanto (2015).

PT. Furniplus Asia adalah perusahaan penanaman modal dalam negeri yang bergerak dibidang produksi Furniture. Seluruh hasil produksinya di export ke beberapa negara Eropa, Jepang, Australia, Arab Saudi, Amerika dsb. PT. Furniplus Asia berdiri sejak 27 April 2007, dan tergabung dalam Group Memory dengan jumlah karyawan 812 orang. Karyawan bagi PT. Furniplus Asia merupakan sebagai aset perusahaan yang harus dipertahankan karena sangat dimiliki oleh perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sebagai sumber daya manusia atau karyawan perusahaan memiliki muara dari sebagai harapan dalam kenyataan bagi individual karena karyawan suatu pondasi yang memberikan kontribusi bagi perusahaan itu sendiri. Pada perusahaan tentu manusia sebagai karyawan dalam mengelola perusahaan memiliki peran penting dalam membuat sebuah tujuan yang ingin dicapai organisasi, melakukan sebuah yang kreatifitas untuk tujuan pencapaian profit perusahaan. Sebagai sumber dan modal bagi perusahaan yang tentu memberikan kemauan untuk berkeaktivitas dalam menjalankan organisasi, agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuan.

Karyawan sangat penting dalam perusahaan karena berjalannya perusahaan ditentukan dengan adanya karyawan yang diandalkan dapat bekerja dengan baik. Tempat penelitian ini mempunyai karyawan 812 orang, dan hal ini menjadi sebuah dasar dalam menjalankan perusahaan yang memiliki pengalaman dan kompeten dibidangnya masing-masing. Hasil dan pencapaian yang maksimal dalam memproduksi tentu dapat berkelanjutan untuk dijadikan sebagai sumber daya manusia yang bekerja dibidang produksi dan elemen lainnya. Para pekerja sangat diharapkan memiliki ketaatan dalam bekerja, memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja, dan juga harus

memiliki kemampuan yang profesionalisme untuk bekerja dengan baik, sehingga menghasilkan kinerja dan hasil yang ditargetkan perusahaan atau organisasi. Perusahaan yang mengerjakan karyawan dapat memberikan dorongan yang baik sehingga akan bekerja profesionalisme dengan baik artinya memiliki sebuah harapan dan pandangan yang baik untuk terus berpikir dengan baik, dan juga bekerja dengan kerja, bekerja dengan waktu sesuai standar perusahaan, memiliki jiwa yang loyalitas, memiliki pengetahuan dan kemauan bekerja yang optimal supaya dapat menjadikan ini sebagai suatu keberhasilan individual dan perusahaan. Untuk meningkatkan jumlah dari produksi perusahaan, organisasi dapat memberikan perhatian dan juga kepedulian bagi ketaatan tentang kedisiplinan kerja karyawan. Tentu dalam bekerja banyak hal yang berdampak pada tujuan dan hasil kerja karyawan perusahaan, memiliki kepuasan tersendiri dalam bekerja, komunikasi yang dibangun dengan baik antara karyawan dan pimpinnya perusahaan, memiliki kemampuan serta pengalaman yang baik sesuai dengan bidang pekerjaan, kedisiplinan yang tinggi dapat mendorong keaktifan karyawan bekerja dengan baik, kepemimpinan yang baik membuat karyawan bekerja dengan nyaman, kemampuan dan kenyamanan dalam bekerja akan mendorong karyawan betah dan loyalitas dalam bekerja dengan baik.

Para karyawan yang ditemukan pada saat dilakukan penelitian dapat dilihat dari kehadiran yang sering tidak tepat waktu dalam bekerja, kegiatan pagi yang jarang dilakukan secara keseluruhan pada karyawan, sebagaimana karyawan yang jarang mengikuti arahan pimpinan perusahaan untuk tetap pada prosedur pada perusahaan. Kondisi Disiplin kerja pada PT. Furniplus Asia masih belum sempurna dalam keadaan baik hal ini ditunjukkan dengan masih terdapat karyawan yang terlambat datang ke perusahaan. keterlambatan karyawan PT. Furniplus Asia dapat kita lihat bahwa masih sangat rendahnya disiplin kerja karyawan, hal ini karena hampir disetiap divisi perusahaan terdapat keterlambatan. Tabel 1, keterlambatan karyawan PT. Furniplus Asia dapat disebutkan bahwa karyawan divisi Production dan Purchasing merupakan karyawan dengan tingkat disiplin kerja sangat rendah hal ini karena divisi Production dan Purchasing merupakan divisi dengan data jumlah keterlambatan terbanyak dari divisi lainnya di PT. Furniplus Asia.

Gaya Kepemimpinan pada kegiatan operasional sehari-hari pada PT. Furniplus Asia ditemukannya masih terdapat pemimpin cenderung memberikan instruksi kerja secara tidak prosedural sehingga terjadi polemik dilapangan diperoleh informasi sebagai berikut; terdapat pemimpin yang sering memarahi bawahannya di depan umum, pemimpin yang mengkritik tanpa solusi, pemimpin sering mengklaim keberhasilan secara individu, pemimpin cuek, tidak tahu apa yang dikerjakan bawahannya.

Hal ini tidak sejalan dengan Kepemimpinan yang efektif dimana merupakan prasarat utama untuk melihat keberlangsungan perusahaan dalam menjalankan operasionalnya. Perusahaan memiliki kriteria untuk memimpin, dengan sendirinya untuk bekerja pada organisasi yang memiliki kriteria yang berbeda beda dari karyawan baik dari segi jangka pendek dan juga jangka panjang, pada bagian departemen perusahaan. Perusahaan harus aktif dalam memberikan dorongan bagi karyawan, dan juga harus mampu memberikan dorongan bagi karyawan untuk mencapai pekerjaan dengan baik, (Prawirosentono, 2017).

Sebuah pelatihan yang rutinitas dalam proses pendidikan merupakan suatu kegiatan yang dibuat untuk menggunakan cara dan aturan yang berlaku pada organisasi atau perusahaan, sebagai karyawan dan bukan non manajerial diberikan kesempatan untuk mempelajari ilmu tentang pengetahuan dan ketrampilan tanpat batasan untuk dilakukan, (Mangkunegara, 2013). Pada pelatihan untuk PT. Furniplus Asia masih belum merata, sehingga disusun Matrix Skills sebagai dasar untuk

melakukan pelatihan kepada seluruh karyawan. Peningkatan kinerja dapat melalui motivasi terhadap karyawan diantaranya dapat melalui bonus pencapaian target yang masih cukup kecil 8 diterapkan pada perusahaan saat ini, perusahaan dalam hal peningkatan tenaga kerja dapat memberikan pelatihan yang diberikan bagi karyawan sebagai motivasi peningkatan kinerja dan jenjang karir, pelatihan tersebut dapat dilakukan baik internal maupun external sehingga perusahaan dapat mencapai kinerja yang baik dari karyawan.

Keterlambatan masuk karyawan yang mengakibatkan manajemen waktu kerja dan untuk dilakukan rutinitas diberikan dorongan bagi karyawan, terdapatnya akan menjadi hambatan dan berdampak tidak baik bagi pencapaian dan hasil kerja karyawan. Dorongan kerja karyawan masih sangat rendah, karena masih banyaknya karyawan yang tidak aktif dan efektif dalam bekerja sehingga tidak memanfaatkan waktu bekerja dengan sebaik mungkin untuk pencapaian target kerja dan tidak memiliki semangat untuk mengembangkan karir dan jabatannya untuk posisi yang lebih tinggi dan gaji yang lebih besar. Pemimpin tidak melakukan proses pemberian motivasi kerja kepada bawahan yang sedang mengalami penurunan kinerja baik melalui coaching maupun melalui conseling. Pembagian jadwal dan informasi tentang pelatihan kerja belum secara menyeluruh atau belum merata diberikan kepada seluruh karyawan PT. Furniplus Asia.

Berdasarkan data training diketahui bahwa karyawan yang mengikuti pelatihan hanyalah karyawan yang bekerja pada shift pagi saja (*Day Shift*), sehingga banyak karyawan pada shift malam tidak mengikuti pelatihan baik pelatihan *Hard Skills* maupun *Soft Skills*. Pencapaian tujuan suatu divisi pada perusahaan untuk memaksimalkan kinerja, bahwa masih banyak divisi pada perusahaan yang belum mencapai terget dari yang telah perusahaan tentukan dan diperoleh rata-rata pencapaian atas kinerja karyawan sebesar 88% dari berbagai divisi yang ada di perusahaan PT. Furniplus Asia. Berdasarkan pemaparan pada latar belakang, maka memilih judul penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja sebagai (X1), Gaya Kepemimpinan sebagai (X2), Motivasi sebagai (X3), dan Pelatihan sebagai (X4), Terhadap Kinerja Karyawan sebagai (Y) pada PT. Furniplus Asia.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Kinerja dalam (Edison, 2016), merupakan sebagai suatu proses dan tahapan untuk mengacu yang bisa di ukur dalam membentuk kesepakatan dan agar dapat di dilakukan untuk ditetapkan menjadikan dapat diharapkan. Beberapa pendapat tentang istilah dari kinerja dalam (Setyowati & Haryani, 2016), tentang prestasi pekerjaan atau sering disebut prestasi yang betul dan sesungguhnya, dan memiliki hasil pencapaian dalam bentuk kualitas dan dalam bentuk jumlah atau kuantitas untuk dicapai sebagai karyawan organisasi untuk bekerja dan melaksanakan wewenang yang di tugaskan padanya. Pencapaian pekerjaan dalam kinerja karyawan akan membuat cerminan dan kemampuan dan akan keterampilan untuk bekerja pada periode tertentu yang akan mendapatkan pada reward dari organisasi.

Sutrisno (2016), berpendapat bahwa hasil dan kinerja yang baik merupakan kesuksesan pada seseorang untuk menjalankan wewenang dari perusahaan dan akan memberikan capaian hasil pekerjaan seseorang atau pada sekelompok dalam sebuah organisasi dengan wewenang dan akan bekerja dalam sebuah organisasi dengan tugas masing-masing sehingga dapat diharapkan untuk bekerja dengan baik, menunjukkan berperilaku dengan baik, bekerja dengan baik dan tepat waktu, bekerja dengan untuk mendapatkan tugas sesuai yang diarahkan dan juga untuk bekerja dengan kuantitas, segi dari kualitas dan akan waktu bekerja untuk bekerja sama untuk menjalankan wewenang dengan baik. Sebuah kinerja berdasarkan pencapaian untuk seseorang dalam bekerja.

Individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Berdasarkan beberapa pengertian yang menyatakan bahwa bekerja merupakan hasil kerja untuk memperoleh hasil dengan maksimal, untuk bekerja dengan terus pada tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dalam organisasi.

Disiplin Kerja

Ketika bekerja sangat dituntut untuk disiplin bekerja karena itu merupakan sebuah tindakan yang dilakukan untuk setiap karyawan pada organisasi baik di internal, maupun diluar organisasi. Karyawan dalam bekerja harus taat dan mengikuti aturan yang berlaku dan pada perjanjian sebelumnya, karena hal itu merupakan sebuah tuntutan untuk bekerja dengan baik, untuk membuat karyawan dapat bekerja sesuai aturan akan terus mengingat hal yang baik dalam bekerja pada perusahaan. Bekerja dengan baik akan membuat kesempatan yang baik untuk memiliki jiwa taat pada organisasi, tentu akan menjadi sebuah pedoman bagi lingkungan sekitar perusahaan. Perusahaan akan menerapkan kegiatan ini untuk bekerja supaya mampu memberikan pengaruh pada yang lain atau orang lain, misalkan setiap karyawan yang tidak bekerja sesuai disiplin kerja ini, sehingga karyawan tidak mentaati sebagai peraturan sehingga tidak mampu menjalankan kegiatan dan alur disiplin pekerjaan karyawan. Beberapa pendapat tentang disiplin dalam bekerja, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah sikap atau kesediaan seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku pada perusahaan.

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan akan selalu mengalami perubahan untuk menjadi berkembang dan akan bergeser. Jika pada waktu lalu atau sering disebut pada zaman lalu memiliki pengertian bahwa gaya kemampuan untuk sebuah kesiapan yang dimiliki seseorang untuk bekerja tentu diharapkan untuk mampu mempengaruhi orang lain.

Motivasi

Teori motivasi kerja yang dikembangkan oleh beberapa para ahli mendasarkan pada faktor-faktor kebutuhan dan kepuasan individu sehingga mereka mau melakukan aktivitasnya, jadi mengacu pada diri seseorang. Teori ini mencoba mencari tahu tentang kebutuhan apa yang dapat memuaskan dan yang akan memberikan dorongan bagi seseorang untuk terus semangat dalam bekerja. Winardi (2016) mengemukakan dalam bekerja motivasi atau dorongan sangat diperlukan untuk menjadi sebuah kemampuan potensial yang dimiliki seseorang dan yang melekat pada dirinya sendiri, dan untuk mengembangkan yang ada pada diri sendiri sesuai dengan kekuatan yang ada pada diri karyawan.

Malayu (2015) menyatakan bahwa dorongan atau motivasi merupakan persoalan untuk bergairah dalam bekerja pada bawahan, melalui bekerja dengan baik, terus memotivasi diri sendiri, dan terus bekerja keras dalam memberikan kemampuan dan potensial yang ada.

Robbins & Judge (2015), menyatakan bahwa sebuah proses untuk menerangkan intensitas, kearah dan kemampuan untuk bertekun pada diri seseorang dalam mencapai tujuan yang ingin didapatkan. Pada persoalan motivasi sangat diharapkan untuk meningkatkan intensitas, kearah yang baik dan juga dalam ketekunan. Suatu kunci utama intensitas untuk menerangkan seberapa kerasnya individual dalam bekerja keras dan berusaha semaksimal. Suatu intensitas yang tidak baik, dan tidak mampu memberikan suatu hasil yang diharapkan organisasi jika dalam hal ini tidak diupayakan untuk memberikan keuntungan bagi perusahaan dan organisasi dalam mencapai keberhasilan. Hal lain juga dapat mendorong suatu kearah yang lebih baik. Kegiatan dalam usaha yang maksimla untuk tetap maju dalam sebuah organisasi yang terus dipupuk dalam bekerja dengan giat. Setiap usaha yang

diharapkan dan diarahkan kedalam hal yang lebih baik, akan mendorong perusahaan untuk maju dan lebih maksimal. Suatu ukuran yang dapat memberikan sebuah usaha dan juga individual untuk tetap termotivasi dalam bertahan untuk mencapai keberhasilan karyawan dalam bekerja di perusahaan.

Pelatihan

Setiap pelatihan yang diadakan bagi perusahaan untuk mempersiapkan diri untuk bekerja dengan lebih baik, dengan mengambil sebuah jalur dan tindakan yang akan melukiskan pada bidang kemajuan teknologi pada organisasi dan juga tempat bekerja karyawan itu sendiri, dan juga akan membantu untuk saling memperbaiki keberhasilan dan prestasi yang ingin dicapai untuk terus berkembang dalam memberikan kinerja yang baik melalui pelatihan kerja yang memadai.

Menurut Mangkunegara (2016), "Pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas".

Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera, (Sutrisno, 2016), "Pelatihan merupakan proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Karyawan baik yang baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, ,(Dessler, 2017)."

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Jenis dan desain penelitian yang dilakukan artinya adalah proses pengumpulan informasi dengan tujuan meningkatkan, mengembangkan sebuah penyelidikan. Pada dasarnya penelitian adalah setiap proses yang menghasilkan ilmu pengetahuan. Penelitian juga berarti yang merupakan hal yang harus diungkapkan dalam buku pendahuluan penelitian bahwa dapat diartikan sebagai metode atau cara yang sifatnya untuk mendalami sebuah dengan kehati-hatian untuk mencari fakta agar bisa dipercaya akan suatu masalah tersebut, dengan kegunaan untuk menyelesaikan sebuah pemecahan masalah yang ada pada penelitian, Way (2015).

Konsep penelitian merupakan penelitian kuantitatif, yakni penelitian yang menganalisis data-data secara yang dikumpulkan berdasarkan data kuantitatif, dan juga akan dilakukan suatu bentuk pengujian jawaban sementara atau sering disebut hipotesis, yang sudah ditetapkan dan kemudian akan membuat interpretasi dengan hasil analisis dalam memperoleh sebuah keputusan dan kesimpulan pada hasil penelitian. Hal ini juga akan membantu memberikan hasil penelitian secara deskriptif pada objek penelitian yang diteliti.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah merupakan suatu wilayah yang digenerilasi untuk diberlakukan secara bersama, baik dari sekumpulan setiap elemen dan juga karakteristik pada tertentu untuk dipelajari dan akan ditarik kemudian sebuah kesimpulan, (Umar, 2019). Untuk melakukan penarikan sampel dari jumlah populasi dari berbagai individual dan bagian dari jumlah populasi yang telah ditetapkan. Pada penarikan populasi berdasarkan suatu objek dan subjek yang harus diteliti dan harus memiliki kualitas responden dan ciri-ciri untuk diterapkan yang melakukan penelitian dan akan dipelajari sehingga dapat ditarik sebuah kesimpulan yang baik, (Sugiyono, 2015). Jumlah populasi pada penelitian yang bukan *Non Production Department* PT. Furniplus Asia sebanyak 63 responden.

Sampel

Untuk melakukan penarikan sampel dilakukan pengambilan dari jumlah, sifat dan ciri-ciri yang dimiliki dari populasi yang akan dijadikan sampel. Jika populasi terlalu banyak maka akan dipelajari sebaik mungkin yang ada pada populasi tersebut. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampling dimana penentuan sampel ini menggunakan secara keseluruhan jumlah dari populasi dan akan dijadikan sampel pada penelitian sebanyak 63 responden yang merupakan karyawan Non Production Department PT. Furniplus Asia.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang dijadikan sebagai tolak ukur atau indikator untuk setiap masing-masing variabel adalah: (1). Disiplin Kerja adalah sebagai tingkah laku dan perilaku individual dan yang akan disesuaikan dengan aturan yang berlaku dengan prosedur dan langkah-langkah yang ada untuk disiplin kerja baik sikap dan tingkah laku dengan perbuatan individual yang ada pada perusahaan secara tertulis maupun yang tidak tertulis, (Sutrisno, 2016).

Instrumen Penelitian

Alat penelitian dapat digunakan sebagai alat untuk mengumpulkan data melalui kuesioner penelitian. Kuesioner penelitian yang digunakan merupakan kuesioner yang tidak terbuka atau bersifat tertutup dengan harapan dapat diperoleh sebuah gambaran secara umum mengenai variabel kinerja karyawan, disiplin kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan. Secara umum Teknik dalam pemberian skor yang digunakan dalam kuesioner penelitian yang bersifat skala. Dengan menggunakan skala likert penelitian yang merupakan sebuah sikap untuk mengukur sesuatu pada penelitian, mengenai sikap dan pendapat seseorang serta persepsi untuk berbagai kelompok pada suatu permasalahan masyarakat dan juga dapat mengukur sebuah variabel dengan skala tertentu.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan analisis data pada penelitian ini untuk melakukan sebuah tujuan dan untuk menjawab berbagai pertanyaan yang ada pada identifikasi masalah penelitian. Data penelitian dapat di analisis dengan menggunakan instrumen penelitian dan melakukan proses untuk mengolah data sehingga dapat menafsirkan data yang telah dikumpulkan penelitian, (Sugiyono, 2016). Berbagai cara untuk melakukan analisis data dan juga melakukan proses untuk mencari dan juga menyusun secara struktur dan sistematis yang didapatkan dari hasil wawancara, proses catatan yang ada pada objek penelitian dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data dalam kategori, menjabarkan dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun dalam pola, memilih nama penting yang dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain. Alat uji instrumen kuesioner untuk melakukan penelitian dengan melakukan pengujian validasi dan reliabilitas dengan menggunakan software SPSS.

Uji Validitas

Menurut Umar (2019), uji validasi berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dihapus atau diganti karena pernyataan itu tidak mengukur apa yang hendak diukur.

Uji Reliabilitas

Menurut Umar (2019), Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrumen kuesioner dapat digunakan secara konsisten.

Uji Multikolonieritas

Persamaan untuk regresi yang tidak boleh terjadi pada uji multikolonieritas dimana akan diharapkan tidak terjadi persamaan uji multikolonieritas yang mendekati setiap variabel bebas

diantara variabel yang ada. Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi.

Uji Heteroskedastisitas

Sebuah model dapat dikatakan ada masalah pada uji heteroskedastisitas ini akan menunjukkan tidak terdapatnya sebuah antara variabel dalam model yang tidak sama dengan model variabel lain, (Wibowo, 2016). Uji heteroskedastiditas diperlukan untuk menguji ada atau tidaknya gejala ini.

Uji Normalitas

Wibowo (2016) menyatakan uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan normalitas data.

Analisis Data

hipotesis langkah awal dilakukan untuk melakukan analisis korelasi dan regresi linear berganda. Menurut Mahmuddin (2018), Untuk menghitung Analisis regresi berganda diperlukan untuk melihat setiap koefisien dari regresi dan juga pada nilai signfikansi yang dapat menjawab setiap jawaban sementara dan hipotesis penelitian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji t (parsial)

Uji t dapat mengetahui pengaruh antara dari variabel disiplin kerja (X1), variabel gaya kepemimpinan (X2), variabel motivasi (X3), dan variabel pelatihan (X4), terhadap signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dan 2 sisi. Maka diperoleh pengujian sebagai berikut:

Tabel 1. Output Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.363	3.094		1.733	0.088
	X1	1.244	0.099	0.819	12.528	0.000
	X2	0.320	0.117	-0.385	2.744	0.002
	X3	0.398	0.165	0.311	2.414	0.001
	X4	0.436	0.079	0.343	5.534	0.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Berdasarkan informasi diatas dapat disimpulkan. a) Nilai t hitung > t tabel ($12.528 > 1.671$) dan memiliki taraf signifikan sebesar 0.05 dengan nilai yang didapat dari analisis sebesar $0.000 < 0.05$ maka Hipotesis nol ditolak, sehingga hasil penelitian uji parsial pada variabel disiplin kerja (X1), dikatakan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Pada uji t memiliki nilai t hitung berpengaruh positif artinya juga memiliki pengaruh yang positif yang artinya variabel disiplin kerja yang baik akan membuat kinerja karyawan dapat bekerja dengan maksimal. b) Uji t hitung dimana > lebih besar dari t tabel ($2.744 > 1.671$), dan juga memiliki nilai signifikansi dari $0.002 < 0.005$ dari t tabel ($2.414 > 1.671$), dan juga signifikansi $< 0,05$ ($0,001$) dari t tabel ($5.534 > 1.671$), dan memiliki nilai signifikasni ($0,00 < 0,05$), dimana hipotesis nol ditolak, dan juga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dalam ujit yang memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Uji t hitung positif artinya berpengaruh positif, yaitu jika Pelatihan maka Kinerja

Karyawan juga akan meningkat.

Hasil Uji F (simultan)

Anova atau analisis varian merupakan uji secara regresi secara serentak dalam bentuk uji F, untuk melihat sejauhmana pengaruh pada variabel bebas terhadap pada variabel terikat.

Tabel 2. Output Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2676.982	4	669.246	80.755	.000 ^b
	Residual	480.668	58	8.287		
	Total	3157.651	62			
a. Dependent Variable: Y						
b. Predictors: (Constant), X4, X1, X3, X2						

Sumber: Hasil Penelitian, 2021

Output ANOVA atau analisis varian, merupakan uji secara regresi secara serentak dalam bentuk uji F, untuk melihat sejauhmana pengaruh pada variabel bebas terhadap pada variabel terikat. Pada pengujian uji f menggunakan pada tingkat signifikan dari 0.05. a) Jika F hitung lebih besar dari F tabel ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka dapat menunjukkan bahwa variabel bebas secara serentak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat pada kinerja karyawan, maka Hipotesis nol ditolak, Hipotesis alternatif diterima. b) Jika nilai F hitung lebih kecil dari F tabel ($F_{hitung} < F_{tabel}$) maka Hipotesis nol diterima. b. Jika F hitung lebih besar $>$ dan F tabel maka Hipotesis ditolak, maka dapat dibuat kesimpulan F hitung $>$ F tabel ($80.755 > 2.368$), dan memiliki nilai taraf Signifikansi ($0,000 < 0,05$) maka Hipotesis nol ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada variabel Disiplin kerja, variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi, dan variabel pelatihan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PT. Furniplus Asia.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data pada penelitian ini dengan bahwa pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Furniplus Asia, (1). variabel disiplin kerja (X1) berpengaruh positif dan memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Furniplus Asia. (2). Variabel gaya kepemimpinan (X2) memiliki pengaruh yang positif dan nilai signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia. (3). Pada variabel Motivasi (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia. (4). Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia. (5). Variabel secara simultan Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi, dan pelatihan pengaruh yang positif dan memiliki nilai yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Furniplus Asia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka diberikan saran sebagai berikut: (1). Perusahaan diharapkan dengan memberikan Reward dan Punishment, dengan demikian karyawan terdorong untuk semakin Disiplin sehingga Kinerja karyawan meningkat. (2). Perusahaan diharapkan memberikan arahan kepada Pimpinan agar lebih Optimal dalam melaksanakan kewajibannya dengan Gaya kepemimpinan yang Demokratis dan Transformasional. (3). Perusahaan diharapkan memberikan peningkatan Motivasi Financial dan Non Financial kepada karyawan agar Kinerja karyawan meningkat. (4). Perusahaan diharapkan memberikan kesempatan Pelatihan yang sama

kepada seluruh karyawan dan menyesuaikan dengan kebutuhan Pelatihan karyawan terkait pekerjaan yang dilakukan.

REFERENSI

- Adil VM, Sendow GM, Lumintang G. 2018. Pengaruh Komitmen Organisasional, Disiplin kerjadan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Ketenaga kerjaan dan Transmigrasi Prov. Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (EMBA)*. Vol 6, No 4:3733-3742.
- Aprilia LR. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*. Vol 8, No 1: 15-24.
- Arika, Wungu, Jiwo, Brotoharsojo, Hartanto. 2016. *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda dengan Merit System*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- As'ad. 2015. *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Chandrasari F. 2017. Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi dan Kedisiplinan yang Diperkuat oleh Skills terhadap Kinerja Karyawan LPPKS Indonesia *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*. Vol 8, No 2: 145-160.
- Dadie CIB, Nugraheni R. 2016. Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Dessler, Gary. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Edison dkk, Untung. W. 2016. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Bawahan (Studi Empiris pada Perguruan Tinggi Swasta di Kota Semarang). *Jurnal Fokus Ekonomi*. Vol. 1, No. 2.
- Ernawati, Wijaya B. G., Soedarmadi. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya makmur Agung Lestari *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Universitas Semarang.
- Fikri, Adnan. 2018. Pengaruh Tipe Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kecamatan Lowokwaru Kota Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol. 6, No. 1. No 2: 4-37.
- Gitosudarmo, I, Sudita, I., Nyoman. 2018. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hamid. 2016. *Motivasi Kerja Karyawan*. Bandung: Armico.
- Handoko. 2017. *Manajemen Sumber daya Manusia Untuk Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda karya.
- Harun. 2015. Aplikasi Standar Akuntansi Pemerintah 2005 terhadap Kebijakan Fiskal dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik. *Manajemen Usahawan*. No. 10 Tahun. *Jurnal Dinamika Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2, No 2: 4-39.
- Hasibuan M. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kencanawati. A, A, A, M. 2015. Kepemimpinan, Etos Kerja, Motivasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Madya Denpasar *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*. Vol 14, No 1: 1-15
- Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Madu Baru Bantul Yogyakarta). *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*. Vol 13, No 1: 1-13.
- Kinerja karyawan (Studi Pada Perusahaan Nety Collection di Malang). *Jurnal Sains Manajemen*. Vol 2, No 2: 27-39.

- Krisnawati NA, Suartana I. 2017. Pengaruh Kompetensi Karyawan, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kemampuan Teknik Personal Terhadap Kinerja Sistem Informasi Akuntansi. Bandung. *Jurnal Akuntansi*. Vol 7, No 1: 1-13.
- Kusumalita GN, Satria IBH. 2019. Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Kontrak. Surakarta. *Jurnal Manajemen*. Vol 4, No 2: 1-16.
- Lubis K. A. 2018. melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. (Tesis). Universitas Sumatra Utara. Program Pascasarjana. Vol 3, No 1: 1-17.
- M. Muli. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajemen*. Vol 3, No 1: 1-18
- Maheswari, dan Lutvy. 2015. Pengaruh kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Ekonomi Raharja Tbk Area Jakarta 5. *Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 1: 14-17
- Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogyakarta: GR1.
- Marliani S. 2016. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Persero Tbk. Cabang Karawang). *Jurnal Buana Akuntansi*. Vol 6, No 2: 10-17
- Marliani S. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing).
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta: Alfabeta
- Mathis, R. L., Jackson, J. H. 2017. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Monang 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Penghubung Buton. (Tesis). Universitas Halu Oleo. Program Pascasarjana. Vol. 5, No.9, 2017:5398-5432
- Munandar, Sunyoto, A. 2015. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nitisemito. 2017. *Manajemen Personal*, Edisi kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nurhaedah, Mardjuni S, Saleh Y. 2018. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangke. *Jurnal Ilmu Administrasi*. Vol. 5, No. 12, 2018: 7638-7668
- Oemar, H. 2016. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan (Pendekatan Terpadu)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Pamela & Oloko. 2015. *Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rizaldi MY. 2017. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Laju Perdana Indah Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Bandung. (Tesis). Universitas Lampung. Program Pascasarjana. Vol. 3, No. 2 Mei 2017: 194–204
- Rosi .S. 2018. Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk. Cabang Kalimantan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol.4, No.2 Agustus 2018
- Sedarmayanti. 2016. *Good Governance (Kepemimpinan yang Baik) Bagian Kedua*. Bandung: Mandar Maju.

- Setyowati & Haryani 2016 *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Edisi 2. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian S,P, dan Simanjuntak. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta *Jurnal Ilmu Akuntansi*. Vol. 3, No. 2, September 2017: 80-89
- Soekidjo, N. 2015. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soetjipto B. W. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Artikel-Artikel Pilihan)*. Yogyakarta: Amara Books.
- Sofyan Yamin, Heri Kurniawan. 2019. *Teknik Analisis Statistik terlangkap dengan software SPSS*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Subroto Suadi. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. Vol.4 No.1 : 47-57
- Sugiono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Supomo, R, Nurhayati, E, dan Sandy. 2015. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sutrisno, Edy, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Umama AH. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Vol 10, Nomor 02, Nopember 2016
- Umar, H. 2015. *Metode Riset Akuntansi Terapan*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Veithzal, Rivai Fawzi, Basri, M. A. 2016. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo. 2015. *Mengolah Data Statistik Secara Professional*. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.