

ASTRBAK

DWI PUTRI HAFRAHANI, 1305160782. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang berjumlah 107 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara (interview) dan kuisioner, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa signifikan simultan (F), maka didapat nilai F_{hitung} 63,873 dan tingkat signifikansi 0,000, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan (0,05) adalah 3,20. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikannya $0,000 < 0,05$, menunjukkan bahwa secara simultan antara pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan kerja dengan kinerja karyawan. Pengujian membuktikan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($0,000 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} (8,249) $> t_{tabel}$ (2,010). Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ($0,082 > 0,05$) dan nilai t_{hitung} 1,777 $< t_{tabel}$ 2,010. Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikumWr. Wb.

Alhamdulillah...segalapujidan syukurpenulisucapkankehadiratAllah SWT atasberkatlimpahan rejeki, kesehatan, rahmatdankaruniaNya, sehinggapenulisdapatmenyeseisaikanskripsiini.Skripsi ini disusun untuk memenuhisalahsatusyaratuntukmenyelesaikanpendidikan Strata 1(S1)Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen di UniversitasMuhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).Penyelesaianskripsiinipenulis banyak menghadapi hambatan, baik dari segi teknis, waktu, tenaga serta biaya.

Namun dengan petunjuk dari Allah SWT serta bantuan bimbingan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini dapat di selesaikan sebagai mana mestinya.

Padakesempatan ini penulisinginmengucapkanterimakasih yang sebesar – besarnyakepada :

1. Teristimewah kepada kedua orang tua saya yaitu ayahanda Ferianto dan ibunda Hajimah yang menyayangi saya tiada henti dan selalu ada dikala saya memutuhkan nasehat maupun dukungan selama ini.
2. Bapak Dr. Agussani M,AP. SelakuRektorUniversitasMuhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Zulaspan Tupti, SE, M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

4. Bapak Januri, SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
5. Bapak Dr. Syaiful Bahri M.AP selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan pengarahan kepada saya .
6. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE ,M.Si selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
8. Seluruh Staf Biro Manajemen, KakTitin, Bang Rudy, Bang Dian, Bang Usman, yang telah banyak sekali membantu penulis dalam segala hal urusan administrasi dan birokrasi.
9. Bapak Pimpinan Karyawan Kantor Pusat PDAM Tirtanadi Sumatera Utara beserta seluruh pegawai yang memberikan kesempatan riset kepada penulis dan juga membantu penulis penyelesaian skripsi.
10. Seluruh teman-teman kelas Manajemen C-Siang Stambuk 2013 yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.
11. Sahabat yang selalu ada untuk penulis dan yang selalu memotivasi Siti Hartinah, Santi Rizki, Retno Putri Lestari, Nadia Azura Batubara, yang telah memberikan bantuan dan masukan yang berarti bagi penulis dari awal kuliah hingga saat penyusunan skripsi ini.

12. Terima kasih untuk kamu Nugraha yang telah memberikan motivasi serta memberikan semangat sampai saat ini yang berarti bagi penulis saat penyusunan skripsi ini.

Akhirnya penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan keterbatasan sehingga asilnya masih jauh dari sempurna. Pemilihan bahasa maupun sistematika penulisanya, namun penulis mengharapkan bantuan berupa saran dan kritik yang sifatnya membangun dari semua pihak demi kesempurnaan dan mutu penulisan skripsi ini ke depannya.

Semoga tulisan ini dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan dan pembaca khususnya serta mendapat keridoan Allah SWT.

Amin.... Yaarabbal' Alamin

Medan, Maret 2017

Penulis

DWI PUTRI HAFRAHANI
1305160782

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan pemerintah. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas dan usahanya didalam menjalankan kegiatan perusahaan. Begitu pentingnya kinerja, karena kinerja karyawan merupakan tolak ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan standar yang telah ditentukan.

Secara umum setiap perusahaan bertujuan untuk memperoleh laba atau profit yang memuaskan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus didukung dengan kinerja karyawan yang baik, namun perusahaan sering kali mengalami kesulitan dalam menilai kinerja seorang karyawan secara akurat.

Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawan untuk mengevaluasi hasil pekerjaan karyawan. Apabila penilaian kinerja dilakukan dengan benar, para karyawan, para penyelia departemen SDM, dan akhirnya perusahaan akan diuntungkan dengan adanya kepastian bahwa upaya – upaya individu memberikan kontribusi kepada fokus strategi perusahaan.

Kinerja merupakan suatu proses kerja dimana organisasi mengevaluasi atau menilai evaluasi kerja karyawan dengan tujuan untuk mengetahui prestasi sesungguhnya yang dicapai.

Menurut Mangkunegara (2007, hal.67) mengatakan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan dapat digambarkan sebagai fungsi proses dari respon individu terhadap kinerja yang diharapkan organisasi, yang mencakup desain kinerja, proses pemberdayaan dan pembimbingan, serta dari sisi individu itu sendiri yang mencakup ketrampilan kemampuan dan pengetahuan kinerja merupakan hasil suatu proses pekerjaan dan organisasi. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan, faktor disiplin, pelatihan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, hendaknya perusahaan harus mempunyai karyawan yang handal memiliki prestasi yang baik.

Menurut Mangkunegara (2009, hal. 44) dikemukakan bahwa pelatihan (training) adalah “suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Program pelatihan mempunyai tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kecakapan kerja karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik sesuai dengan keinginan dan tujuan perusahaan. Dengan demikian, diadakannya program pelatihan yang dilaksanakan perusahaan yang bertujuan agar karyawannya dapat meningkatkan kinerjanya.

Selain pelatihan, disiplin kerja sangat penting menentukan kinerja. Karena disiplin kerja karyawan sangat penting diharapkan oleh perusahaan dalam rangka merealisasikan tujuan perusahaan, baik tujuan jangka pendek maupun jangka panjang.

Menurut Sutrisno (2011, hal.86) mengemukakan bahwa Disiplin menunjukkan suatu konisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan atau ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). Perusahaan ini didirikan sejak Zaman Belanda pada tanggal 23 September 1905 dan didirikan oleh **NV Waterleiding Maatschppij Ajer Bersih** yang berkantor di Amsterdam Belanda. Perusahaan ini bergerak di bidang penyediaan dan pelayanan air bersih. Di kota Medan tingkat kebutuhan air bersih sangat tinggi, hal ini ditandai dengan makin banyaknya jumlah penduduk kota ini semakin banyak perusahaan – perusahaan dan rumah penduduk yang didirikan.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa karyawan yang belum optimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan terdapat juga masalah dalam kinerja dimana karyawan kurang teliti dalam menginput data karyawan karena masih terjadi kesalahan dalam pengerjaannya dan masih terdapat karyawan tidak mengerti atau memahami pekerjaan yang diberikan. Sehingga terapat juga masalah kinerja pada PDAM Tirtanadi dimana karyawannya kurang tanggap dalam menangani

pelanggan – pelanggan air PDAM Tirtanadi, dikarenakan pernah terjadi konsumen yang komplek pada perusahaan karena pelayanan dari beberapa karyawan belum optimal turun kelapangan untuk mengecek meteran air. Hal ini dikarenakan lemahnya supervisi dari kantor PDAM Tirtanadi Pusat ke kantor cabang.

Menurut Safitri dalam Jurnalnya "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (2013)" menyatakan bahwa kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Adapun permasalahan yang dialami oleh karyawan, dimana karyawan yang sudah dilatih tidak meningkat disebabkan waktu pelatihan karyawan tidak serius bahkan tidak fokus dalam pelaksanaan tersebut dan karyawan belum terlalu mengerti tentang pekerjaannya. Hasil penelitian terdahulu oleh Farooq dan Khan dalam jurnalnya "Pengaruh dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan(2012)" menunjukkan bahwa pelatihan dan umpan balik dapat meningkatkan kemampuan bekerja karyawan. Sultan dalam jurnalnya "Pengaruh dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (2012)" menunjukkan bahwa pelatihan merupakan elemen kunci untuk meningkatkan tingkat kompetensi individu dan organisasi. Sedangkan penelitian Yuliati dalam jurnalnya "Pengaruh dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan(2012)" menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Dan dalam penelitian ini ditemukan juga permasalahan disiplin yaitu terdapat karyawan meninggalkan kantor sebelum waktunya jam istirahat, banyak karyawan terlambat masuk jam kerja walaupun sudah di berikan sanksi dari

perusahaan dan kebanyakan karyawan menghabiskan waktu bercerita dan bercanda sesama rekan kerja. Dari penelitian yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kualitas karyawan.

Penelitian Amran dalam jurnalnya "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan (2012)" menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Penelitian Adomi and Eruvwe dalam jurnalnya "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan(2012)" menunjukkan bahwa Disiplin karyawan 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 dalam jurnalnya "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan(2012)" menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara disiplin dan kinerja.

Berdasarkan masalah yang ditemukan diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. “**

B. Identifikasi Masalah

Berasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Masih ada beberapa karyawan yang memiliki kinerja kurang efektif disebabkan karyawan belum mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. Kurangnya Pelatihan yang dilakukan Perusahaan sehingga pekerjaan yang dikerjakan karyawan kurang efektif.

3. Masih ada karyawan yang datang terlambat pada jam masuk dan keluar kerja, serta masih terdapat karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian membatasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah yang penulis temukan yaitu faktor pelatihan dan disiplin kerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah yang dibatasi sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara ?
- b. Apakah ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara ?
- c. Apakah ada Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, dan secara khusus bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Uatara.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtandi Sumatera Utara.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama perkuliahan, mengembangkan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PDAM Tirtanadi Sumatera Utara tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan pelatihan dan disiplin kerja sehingga dapat dilakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritas

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang didapatkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sinambela (2012, hal.136) mengemukakan bahwa “Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu”.

Hasibuan (2007, hal.94) menyatakan kinerja adalah “ Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu “.

Selain itu, Rivai (2014, hal.447) berpendapat kinerja “ Sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu,

merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam manfaat sumber-sumber yang dimiliki ”.

Defenisi diatas menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam perusahaan, dimana dapat diukur dengan target yang telah direncanakan dengan hasil yang akurat, disamping itu dapat memperoleh hasil yang maksimal, sehingga pekerjaan yang dilaksanakan. Oleh karena itu, kinerja karyawan merupakan hasil kerja (output), baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu, ketika melaksanakan tugas kerja sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Penilaian terhadap kinerja karyawan merupakan suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan merupakan pedoman dalam hal karyawan yang diharapkan dapat menunjukkan kinerja karyawan secara rutin dan teratur sehingga bermanfaat bagi pengembangan karir karyawan yang dinilai maupun bagi organisasi secara keseluruhan.

b. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal.67) adalah : “ Faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

Adapun penjelasan faktor – faktor tersebut :

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (reality). Artinya karyawan yang dimiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan organisasinya. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2009, hal.151) adalah :

1. Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja
2. Kejelasan dan penerima atas penjelasan peranan seorang pekerja
3. Tingkat motivasi kerja

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan seperti yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2010, hal.260) “ Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.”

Berdasarkan pendapat diatas, perusahaan dapat mengetahui hasil kerja dengan cara mengevaluasi kinerja dengan proses tertentu serta dengan adanya proses tertentu dengan adanya evaluasi dapat berguna untuk perbaikan kerja organisasi yang akan datang

Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2014, hal.408) yaitu :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dngan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan.

- 6) Meningkatkan motivasi kerja.
- 7) Meningkatkan etos kerja.
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

Dapat ditarik kesimpulan teori-teori diatas bahwa fungsi atau tujuan kinerja adalah mengetahui prestasi pegawai, pemberian imbalan, memberi tanggung jawab, sebagai perbandingan antara pegawai, promosi, meningkatkan motivasi, meningkatkan etos kerja, memperkuat hubungan antar organisasi, sebagai umpan balik, alat ukur menjaga tingkat kerja, sumber informasi, mengetahui efektifitas, pemutusan hubungan kerja dan pemberian kompensasi.

d. Indikator Kinerja

Indikator Kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal.77) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbedayang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

- 3) Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disinsentif.
- 7) Peluang
Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerja. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja karyawan menurut Barnard dan Quinn dalam

Prawirosentono (2008, hal.27-32) adalah sebagai berikut:

- 1) Efektivitas dan efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting/remeh, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.
- 2) Otoritas dan tanggung jawab
Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan

wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

- 3) Disiplin
Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.
- 4) Inisiatif
Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan tidak hanya berlaku bagi karyawan baru tetapi bagi karyawan lama yang sudah berpengalaman juga perlu belajar menyesuaikan diri dengan organisasi, kebijakan – kebijakan dan prosedur – prosedurnya. Mereka juga mungkin memerlukan pelatihan lebih lanjut untuk mengerjakan tugas – tugas secara sukses.

Setelah perusahaan merekrut sumber daya manusia untuk dijadikan karyawan, maka langkah selanjutnya perlu dilakukan pengembangan bagi karyawan tersebut melalui program pelatihan. Hal ini dimaksud untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sehingga memiliki kemampuan kerja yang baik. Meski pun pelatihan memakan waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakannya dan menyebut biaya – biaya berbagai program sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Menurut Sofyandi (2008, hal.113) pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh

pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Selain itu, menurut Mangkunegara (2008, hal. 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.

b. Manfaat Pelatihan

Menurut Tessin dalam Sirait (2007, hal.101) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
 - a. Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan ketrampilan.
 - b. Memperbaiki moral kerja
 - c. Mengenal tujuan organisasi.
 - d. Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi.
 - e. Memperbaiki hubungan antara atasan dengan bawahan.
 - f. Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perusahaan – perusahaan.
 - g. Membantu menangani konflik sehingga mencegah stress dan tensi yang tinggi.
 - h. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi.
2. Bagi Individu
 - a. Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik lagi.
 - b. Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggung jawab, dan kemajuan
 - c. Mempertinggi rasa percaya diri dan pengembangan diri.
 - d. Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas – tugas baru.
3. Bagi Bagian Karyawan
 - a. Memperbaiki komunikasi antara kelompok dengan individu
 - b. Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan – aturan, dan sebagainya.
 - c. Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok.
 - d. Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup didalamnya.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi pelatihan

Faktor – faktor yang mempengaruhi pelatihan, diantaranya dikemukakan

oleh Rivai (2014, hal.173) yaitu :

- 1) Cost-effectiveness (efektivitas biaya)
- 2) Materi program yang dibutuhkan
- 3) Prinsip – prinsip pembelajaran
- 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- 5) Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- 6) Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

Faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mondy(2008, hal.212) yaitu :

1. Dukungan manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis
3. Kemajuan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar

d. Indikator Pelatihan

Indikator Pelatihan menurut Sinamela (2012, hal.60) adalah sebagai berikut :

- 1) Pengembangan pengetahuan
- 2) Keterampilan
- 3) Kemampuan
- 4) Kompetensi
- 5) Perilaku

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2013, hal.62), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
2. Tujuan Pelatihan
Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihanyang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerjaagar peserta mampu mencapai

kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

6. Kualifikasi Pelatih

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

7. Waktu (Banyaknya Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Dalam kehidupan sehari – hari, dibutuhkan adanya sikap kedisiplinan yang harus ditanamkan, demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan haruslah ada kedisiplinan kerja yang tinggi, karena dalam pencapaian tujuan perusahaan dibutuhkan disiplin kerja dari para karyawan.

Disiplin pun dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan dan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin,

maka akan dikutip pendapat beberapa ahli tentang defisi disiplin menurut Rivai (2014, hal.599) menyatakan disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial berlaku.”

Setiap organisasi atau pun perusahaan pastinya memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawan untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan kata lain dibutuhkannya disiplin kerja pada karyawan, adapun pengertian lain menurut Mangkunegara (2013, hal.129) “ Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman – pedoman organisasi.” Pengertian disiplin tidak jauh berada juga dengan yang dikemukakan menurut Sutrisno (2011, hal.89) “ Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis.”

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan kepatuhan pegawai pada semua peraturan yang diberikan dalam suatu organisasi dan semua peraturan yang diberikan dalam suatu organisasi dan semua dilakukan untuk mendorong para anggota untuk memenuhi berbagai ketentuan organisasi karena disiplin suatu organisasi terbilang baik apa bila sebagian besar karyawan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh organisasi.

b. Jenis – jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) ada 2 bentuk disiplin kerja yaitu

- 1) Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventive pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.
- 2) Disiplin Korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Anggapan bahwa pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam efek positif pada kedisiplinan kerja karyawan yang baik, pemimpin harus dapat menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal.89) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikonstrusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik – baiknya. Akan tetapi, bila ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk

- mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar.
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya bila aturan jam kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan. Oleh sebab itu, seseorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus mempraktikkan supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.
 - 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan yang tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah – ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
 - 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindung dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.
 - 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan seperti demikian, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
 - 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.
 - 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Kebiasaan – kebiasaan positif itu antara lain :
 - a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan

- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan – pertemuan apabila pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada baahan sekalipun.

Faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Hasibuan, (2007, hal.194) yaitu :

- 1. Tujuan an kemampuan
- 2. Keteladanan pimpinan
- 3. Balas jasa

d. Indikator Disiplin

Indikator disiplin merupakan suatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar disiplin para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan, adapun indikator disiplin menurut Agustini (2011, hal.73) adalah :

- 1) Tingkat kehadiran
Jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya ketidakhadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja
Aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan
Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- 4) Kesadaran bekerja
Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan paksaan.

Menurut Hasibuan (2007, hal.194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang pegawai, di antaranya :

- a. Tujuan dan kemampuan
Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. Teladan pimpinan
Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.
- c. Balas jasa
Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa, semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil, kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.
- d. Keadilan
Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting, dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap perusahaan agar kedisiplinan karyawan perusahaan baik pula.
- e. Waskat
Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja,

dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasannya.

- f. Sanksi hukuman
Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. Ketegasan
Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.
- h. Hubungan kemanusiaan
Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *Direct Single Relationship*, *Direct Group Relationship*, dan *Cross Relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *Human Relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

B. Kerangka Konseptual

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan standard yang telah ditentukan. Kinerja memainkan peranan penting bagi peningkatan

kemajuan atau perubahan kearah yang lebih baik untuk mencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangunegara (2010, hal.67) bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari penelitian yang dilakukan oleh Saliding (2011) dengan Judul “ Aalisis Pengaruh Pelatihan terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT.Erajaya Swasembada Cab. Makasar” diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Sutrisno (2011, hal.70) bahwa penelitan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis pengetrapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.



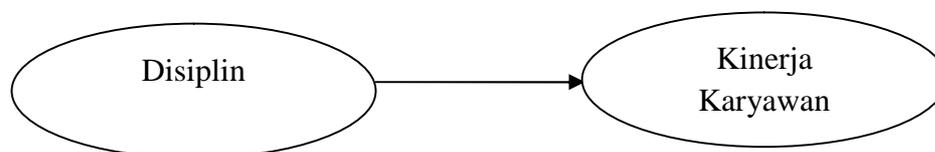
Gambar II-I : Konseptual Penelitian

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pembinaan disiplin terus menerus dilakukan manajemen agar pegawai termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh disiplin yang timbul dari diri sendiri. Dengan didasari bahwa disiplin yang dilakukan melalui sumber daya yang tersedia baik sumber daya

manusia dan sumber daya lainnya. Dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana dalam pelaksanaan operasionalnya perusahaan harus menerapkan suatu disiplin yang menyeluruh. Menurut penelitian Rivai (2014, hal. 44) disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sulistyani (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan tindakan disiplin formal yang dilakukan dalam departemen karyawan. Berdasarkan teori tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan bersikap disiplin segala pekerjaan akan tertata rapi dan dikerjakan tepat waktu serta minim kesalahan yang terjadi pada penyelesaian pekerjaan tersebut sehingga dikatakan kinerja yang seperti itu kinerja yang baik dan optimal.



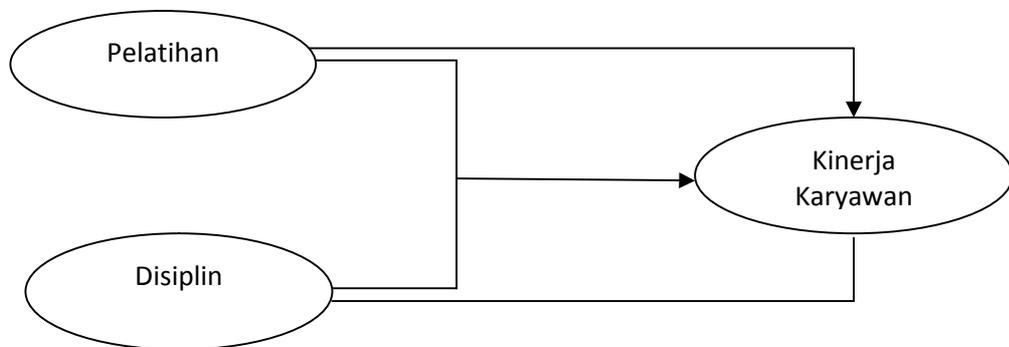
Gambar II-2 : Konseptual Penelitian

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Penulis melihat penelitian terlebih dahulu dari penelitian yang dilakukan oleh Fuanida (2012) dengan judul “ Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Sapu Dunia Semarang”. Diketahui bahwa penelitian secara simultan dan signifikan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Menurut Stoner dalam Sutrisno (2009, hal.103) mengemukakan bahwa peningkatan produktivitas bukan pada pemutakhiran peralatan, akan tetapi pada pengembangan karyawan yang paling utama.

Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwasannya ada pengaruh disiplin dan pelatihan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengaruh disiplin dan penelitian produktivitas kerja karyawan dapat dilihat pada paradigma penelitian berikut ini :



Gambar II. 3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawabannya yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditemukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Ada Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

2. Ada Pengaruh Disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.
3. Ada Pengaruh Pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kinerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pelatihan dan disiplin.

B. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor berkaitan dengan variabel lainnya. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah :

1. Pelatihan (X1)

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Mangkunegara (2013, hal.62) Indikator Pelatihan adalah :

4. Jenis Pelatihan.
5. Tingkat Pelatihan.
6. Materi
7. Metode yang digunakan
8. Kualifikasi peserta
9. Kualifikasi pelatih
10. Waktu (banyaknya sesi)

2. Disiplin (X2)

Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis ataupun tidak. Menurut Agustini (2011, hal.73) Indikator Disiplin adalah :

1. Tingkat kehadiran
2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran bekerja

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standart yang berlaku pada masing – masing. Menurut Wibowo (2007, hal.77) adalah :

1. Tujuan
2. Standar
3. Umpan balik
4. Alat atau sasaran
5. Kompetensi
6. Motif
7. Peluang

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakuakn PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang beralamat di jalan Sisingamangaraja XII No. 1 Medan

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 s/d April 2017 penyusunan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian di bawah ini :

**Tabel III-1
Waktu Penelitian**

No	Keterangan	Bulan/Minggu																			
		Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017				April 2017			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Penelitian																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Pembuatan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Pengumpulan Data																				
7	Pengolahan Data																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013, hal.50) Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada kantor PDAM Tirtanadi Sumatera Utara yang berjumlah 107 orang.

**Tabel III-2
Jumlah Karyawan Per Bidang**

No	Unit kerja (Bagian)	Jumlah Karyawan
1	Keuangan	38
2	Pengolahan Air Minum (PAM)	20
3	SDM	27
4	Umum	22
	Total karyawan tetap	107

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal.115) “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi”. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin dalam Umar (2007, hal.108) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.1.

Dengan rumus diatas diperoleh jumlah sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{337}{1 + 337 (0,01)} = 50 \text{ orang}$$

No	Bagian	Jumlah Karyawan	Jumlah Sampel
1	Keuangan	38 orang	$\frac{51}{107} \times 38 = 18$
2	Pengolahan Air Minum	20 orang	$\frac{51}{107} \times 20 = 9$
3	SDM	27 orang	$\frac{51}{107} \times 27 = 13$
4	Umum	22 orang	$\frac{51}{107} \times 22 = 10$
	Jumlah	107 orang	50 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan :

1. Wawancara (*Interview*)

Yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang mempunyai wewenang untuk memberikan data yang dibutuhkan yaitu tanya jawab secara langsung kepada karyawan mengenai hal – hal yang relevan dengan penelitian yang sifatnya tidak struktur.

2. Daftar Pertanyaan (*Questioner*)

Teknik dan instrument dalam penelitian yang digunakan adalah berupa kuesioner (angket/daftar pertanyaan). Kuesioner ini dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Angket / kuesioner, yaitu pertanyaan – pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III-3
Skala Pengukuran

PERTANYAAN	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Skala pengukuran tersebut menggunakan skala likert, untuk mengukur orang tentang fenomena sosial. Untuk menguji instrument yang diukur cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan uji validitas dan reabilitas :

a. Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian. (Juliandi & Irfan ; 2013, hal.79).

Adapun rumus yang digunakan untuk mengukur validitas setiap item pertanyaan maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum x_i) (\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sugiyono (2012, hal.248)

Keterangan :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X
- $\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
- $(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuarat pengamatan variabel Y
- $(\sum x_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum y_i)$ = Kuadrat jumlah pengamat variabel Y
- $\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y
- R_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Tabel III-1

Hasil Uji Validitas Instrumen X1 (Pelatihan Kerja)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,665 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,600 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,714 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,709 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,721 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,711 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,694 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,776 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,731 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,772 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Pelatihan Kerja (X1) dinyatakan valid

Tabel III-2

Hasil Uji Validitas Instrumen X2 (Disiplin Kerja)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,853 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,890 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,710 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,696 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,890 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,683 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,674 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,598 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,901 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,778 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid

Tabel III-3
Hasil Uji Validitas Instrumen Y (Kinerja)

Item	Nilai	Probabilitas	Keterangan
Item 1	0,775 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 2	0,739 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 3	0,787 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 4	0,843 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 5	0,792 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 6	0,822 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 7	0,584 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 8	0,756 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 9	0,863 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid
Item 10	0,843 (Positif)	0,00 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 10 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari Variabel Kinerja (Y) dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi.

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, u=instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki $\alpha \geq 0,60$

$$r = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[\frac{\sum ab^2}{ai^2} \right]$$

Sugiono (2012, hal. 190)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Total varians butir

σ_i^2 = Varians total

Kreteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* > 0,6, maka instrument dinyatakan reliable (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas *cronbach alpha* < 0,6, maka instrument dinyatakan tidak reliable (tidak terpercaya).

Tabel III-4
Hasil Uji Reabilitas Pelatihan Kerja(X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,770	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,770 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel pelatihan adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-5
Hasil Uji Reabilitas Disiplin Kerja(X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,778	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,778 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel disiplin adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-6
Hasil Uji Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,780	11

Jika nilai probabilitas koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,780 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kinerja adalah Reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terkait. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Sugiyono (2012, hal.192)

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta
- b_1 dan b_2 = Besarnya koefisien regresi dari masing – masing variabel
- X_1 = Pelatihan
- X_2 = Disiplin
- e = Variabel Pengganggu (standart error)

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2013, hal.174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadimultikolinieritas demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antara independen dan tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance <0.05 sama dengan VIF >5 .

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas.

Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik – titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik – titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3. Pengajian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sugiyono (2012, hal 184)

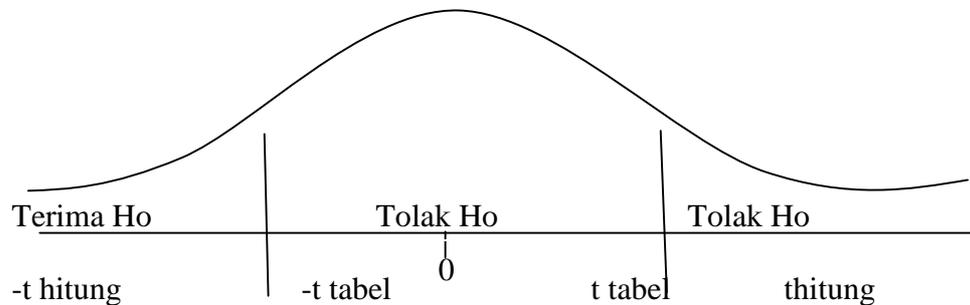
Keterangan :

- t = nilai $t_{\text{terhitung}}$
- r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan
- n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

- a) $H_0 : r = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

- b) $H_0 : r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).



b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependent variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependent variabel (Y).

Untuk menguji signifikan koefisien korelasi ganda dapat dihitung dengan rumus berikut :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Sugiono (2012hal, 192)

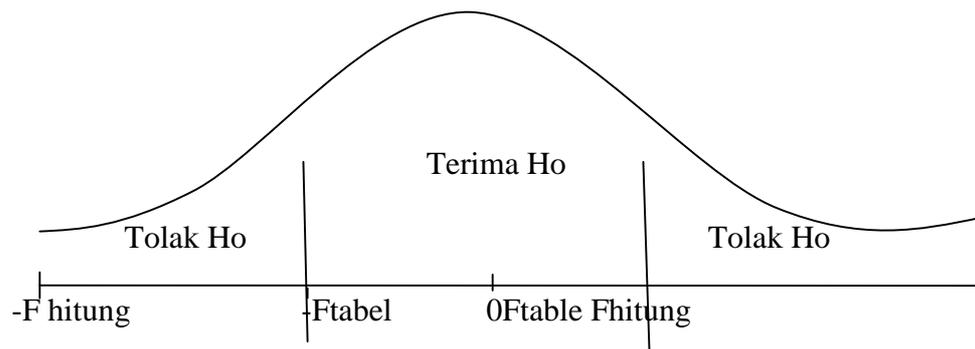
Dimana :

F_h = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{table}

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independent

n = Jumlah sampel



1. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinan (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika koefisien Determinan (R) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan variabel X semakin kecil variabel Y dimana $0 < R < 1$, sebaliknya jika R semakin kecil (mendekati nol). Maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang akan diteliti terhadap variabel.

$$D = r^2 \times 100\%$$

Sugiyono (2012, hal. 198)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100 = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Setelah dilakukan penelitian maka terdapat berbagai data tentang responden. Dalam hal ini data yang telah diperoleh disajikan selama masa penelitian yang berlangsung pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Untuk mengetahui hubungan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirtanadi, penelitian ini menggunakan angket sebagai alat pengumpulan data / instrument yang kemudian diolah dan dianalisis.

Dalam penelitian ini koesioner disebarkan 50 lembar sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden penelitian dengan pertanyaan 30 pertanyaan. Setelah koesioner disebarkan dan diisi responden, maka peneliti mentabulasi data dari setiap pertanyaan dan di uji melalui langkah – langkah yang telah ditentukan BAB III.

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari table sebagai berikut :

2. Identitas Responden

Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan angket kepada seluruh responden. Berikut ini tabel – tabel penjelasan responden penulisan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan bagian perusahaan responden

a. Jenis Kelamin

Tabel IV-1
Distriusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	25	50,0	50,0	50,0
perempuan	25	50,0	50,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 22

Responden penelitian sebanyak 50 orang, dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja terdiri dari 25 orang laki – laki (50%) dan perempuan sebanyak 25 orang (50%) dari total keseluruhan sampel.

b. Usia

Tabel IV-2
Distriusi Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-29thn	21	42,0	42,0	42,0
30-41thn	22	44,0	44,0	86,0
42-56thn	7	14,0	14,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara pada kelompok usia 22-29 tahun adalah 21 orang (42%), kelompok usia 30 - 41 tahun adalah (44%), dan kelompok usia 42-56 tahun adalah 7 orang (14%).

c. Tingkat Pendidikan

Tabel IV-3
Distribusi Responden Tingkat Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid D1-D3	22	44,0	44,0	44,0
S1	28	56,0	56,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, pada D1-D3 sebanyak 22 orang (44%), dan S1 sebanyak 28 orang (56%).

d. Bagian Divisi

Tabel IV-4
Distriusi Responden Berdasarkan Bagian Divisi
bagian divisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SDM	15	30,0	30,0	30,0
Keuangan	17	34,0	34,0	64,0
Umum	9	18,0	18,0	82,0
Pengolahan Air Minum	9	18,0	18,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber : Hasil SPSS 22

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, pada Divisi SDM 15 orang (30%), bagian Divisi

Keuangan 17 orang (34%), bagian Umum 9 orang (18%), dan bagian Pengolahan Air Minum 9 orang (18%).

3. Analisis Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara diperoleh nilai – nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut :

Tabel IV-5
Skor Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	20,0	31	62,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
2	10	20,0	31	62,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
3	11	22,0	28	56,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
4	14	28,0	27	54,0	9	18,0	2	4,0	0	0	50	100
5	11	22,0	33	66,0	6	12,0	0	0	0	0	50	100
6	11	22,0	31	62,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
7	9	18,0	32	64,0	9	18,0	1	2,0	0	0	50	100
8	11	22,0	31	62,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
9	13	26,0	27	54,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
10	15	30,0	24	48,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah (2017)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- a) Jawaban responden tentang mendapatkan pengetahuan yang lebih dalam pelatihan yang diberikan oleh kantor/instansi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).
- b) Jawaban responden tentang menerapkan ketrampilan dan tatacara bekerja dengan baik setelah diberikan pelatihan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).
- c) Jawaban responden tentang pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- d) Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan sangat sesuai dengan tugas dan pekerjaan dilapangan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,0% (27 orang).
- e) Jawaban responden tentang metode pelatihan telah sesuai dengan subjek yang dikerjakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 66,0% (33 orang).
- f) Jawaban responden tentang proses belajar yang tidak terhambat akan memberikan pengetahuan yang maksimal, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).
- g) Jawaban responden tentang bekerja dengan hasil yang terbaik untuk diberikan kantor/instansi, mayoritas responden memilih setuju yaitu 64,0% (32 orang).
- h) Jawaban responden tentang sedikitnya kesalahan didalam pekerjaan akan terjadi setelah pelatihan diberikan dengan baik , mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).

- i) Jawaban responden tentang proses pembelajaran dalam kantor/instansi dapat mengubah perilaku didalam pekerjaan yang kurang baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,0% (27 orang).
- j) Jawaban responden tentang pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dan volume pekerjaan untuk mengejar target, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48,0% (24 orang).

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang pelatihan kerja yang terdapat di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat diterima atau pelatihannya sudah diterapkan dan berjalan baik diperusahaan.

Tabel IV-5
Skor Variabel Disiplin Kerja (X2)

No.	Alternatif Jawaban											
	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	26,0	28	56,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
2	13	26,0	28	56,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
3	11	22,0	28	56,0	11	22,0	1	2,0	0	0	50	100
4	14	28,0	27	54,0	9	18,0	2	4,0	0	0	50	100
5	13	26,0	28	56,0	9	18,0	2	4,0	0	0	50	100
6	11	22,0	31	62,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
7	9	18,0	35	70,0	6	12,0	0	0	0	0	50	100
8	11	22,0	31	62,0	8	16,0	2	4,0	0	0	50	100

9	13	26,0	27	54,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
10	15	30,0	24	48,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah (2017)

- a) Jawaban responden tingkat absensi karyawan baik dan hadir tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- b) Jawaban responden tentang selalu melakukan pekerjaan dengan baik, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- c) Jawaban responden tentang tidak pernah terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- d) Jawaban responden tentang selalu mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,0% (27 orang).
- e) Jawaban responden tentang mampu menjalankan tugas dari perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- f) Jawaban responden tentang mengerjakan tugas sesuai dengan waktu yang diterapkan , mayoritas responden memilih setuju yaitu 31,0% (62orang).
- g) Jawaban responden tentang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 70,0% (35 orang).
- h) Jawaban responden tentang berpakaian rapi dan menggunakan atribut kantor seperti tanda pengenal dalam bekerja , mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).
- i) Jawaban responden tentang bertindak sopan dan santun atau mematuhi norma sosial di lingkungan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,0% (27orang).

- j) Jawaban responden tentang bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan jika melanggar peraturan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 48,0% (24 orang).

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju tentang disiplin kerja yang terdapat di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat diterima atau pelatihannya sudah diterapkan dan berjalan baik diperusahaan.

Tabel IV-5
Skor Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No.	SS		S		N		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	20,0	30	60,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
2	10	20,0	31	62,0	9	18,0	0	0	0	0	50	100
3	11	22,0	28	56,0	11	22,0	0	0	0	0	50	100
4	12	24,0	30	60,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
5	15	30,0	27	54,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
6	14	28,0	28	56,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100
7	10	20,0	30	60,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
8	10	20,0	30	60,0	10	20,0	0	0	0	0	50	100
9	14	28,0	29	58,0	7	14,0	0	0	0	0	50	100
10	12	24,0	30	60,0	8	16,0	0	0	0	0	50	100

Sumber : Data Diolah (2017)

- a) Jawaban responden tentang selalu bekerja untuk mencapai tujuan yang ditetapkan pimpinan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,0% (30 orang).
- b) Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan standart, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,0% (31 orang).
- c) Jawaban responden tentang selalu menghargai masukan – masukan rekan kerja, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- d) Jawaban responden tentang melakukan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang ada, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,0% (30 orang).
- e) Jawaban responden tentang selalu mengerjakan pekerjaan tepat waktu, mayoritas responden memilih setuju yaitu 54,0% (27 orang).
- f) Jawaban responden tentang selalu trampil untuk melaksanakan setiap pekerjaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 56,0% (28 orang).
- g) Jawaban responden tentang selalu menggunakan fasilitas kerja yang ada, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,0% (30 orang).
- h) Jawaban responden tentang selalu bekerja atas kompetensi yang saya miliki , mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,0% (30 orang).
- i) Jawaban responden tentang inisiatif merupakan hal yang diperlukan dalam proses kerja , mayoritas responden memilih setuju yaitu 58,0% (29 orang).
- j) Jawaban responden tentang hasil kerja yang saya selesaikan telah sesuai seperti yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 60,0% (30 orang).

Berdasar uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 10 pertanyaan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaan responden

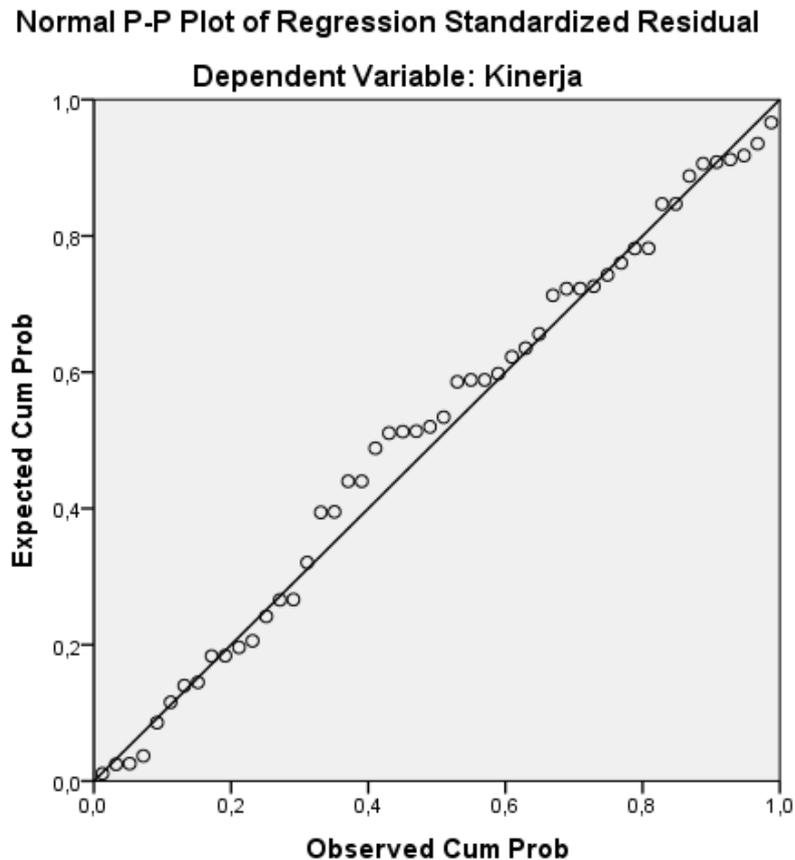
menyatakan setuju tentang disiplin kerja yang terdapat di PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dapat diterima atau pelatihannya sudah diterapkan dan berjalan baik diperusahaan.

4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Blues Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data di lakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV.1 Scatterplot

Dari gambar diatas dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karna data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

b. Uji Multikolenaritas.

Uji multikolenaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*Variance Inflasi Factor/VIF*) tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-1
Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

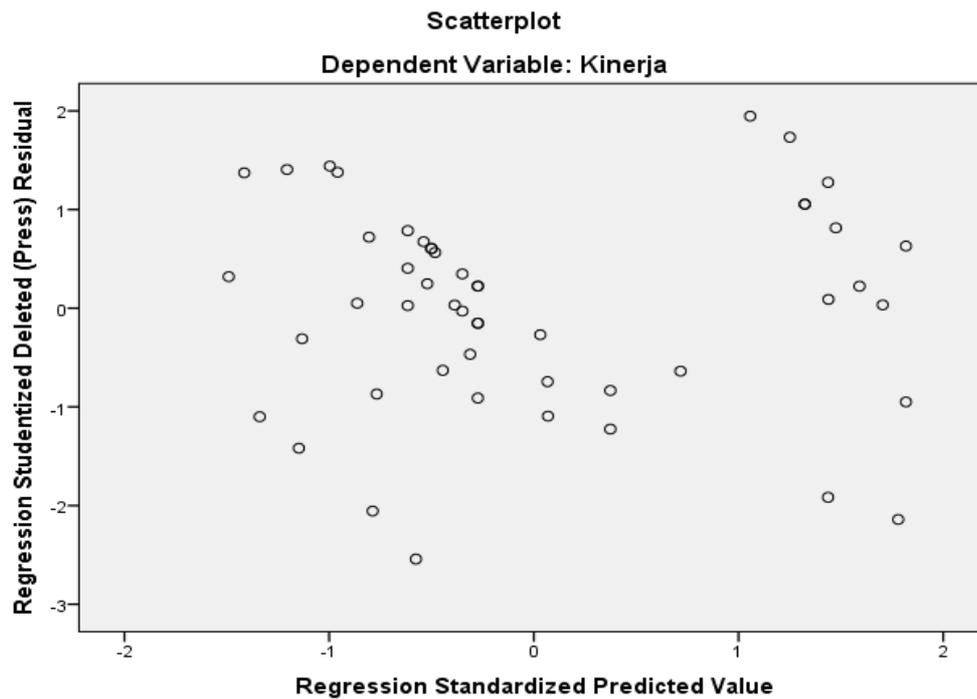
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,686	1,458
Disiplin	,686	1,458

a. Dependent Variable: Kinerja

Jika dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) telah terbebas dari multikolienaritas dimana nilai VIF 1,458 lebih kecil dari 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan varians dari residual pengamatan satu kepengamatan lainnya. Jika varian residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas.



Gambar IV.2 Scatterplot

Jika dilihat dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa titik-titik menyebar secara acak , tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta terstruktur di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y sehingga “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi.

d. Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh varabel pelatihan (X1) dan disiplin (X2) terhadap kinerja (Y) dapat dilihat dari tabel berikut ini.

Berikut ini adal rumus dari regresi berganda

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

keterangan :

Y = Kinerja karyawan

α = Kontanta

β_1 Dan β_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Pelatihan Kerja

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

Tabel IV-2
Koefisiens Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,419	3,501		,977	,334		
Pelatihan	,737	,089	,753	8,249	,000	,686	1,458
Disiplin	,163	,092	,162	1,777	,082	,686	1,458

a. Dependent Variable: Kinerja

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(*Statistic Program For Sicial Socience*) versi 22 didapat.

$$\beta = 3.419$$

$$\beta_1 = 0.737$$

$$\beta_2 = 0.163$$

Berdasarkan data di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.419 + 0.737 + 0.163 + e$$

Kesimpulan :

1. Nilai Koefisien regresi $Y = 3.419$ menunjukkan apabila jika variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan disiplin (X2) dalam keadaan konstan

tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 3.419

2. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0.737$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 73.7% pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara .
3. Nilai Koefisien regresi $X_2 = 0.163$ menunjukkan apabila disiplin mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 16.30% pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

a. Uji t

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X_1 dan X_2 terhadap Y.

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Tabel IV-3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,419	3,501		,977	,334
Pelatihan	,737	,089	,753	8,249	,000
Disiplin	,163	,092	,162	1,777	,082

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui Pelatihan Kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan spss for windows versi 22 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut :

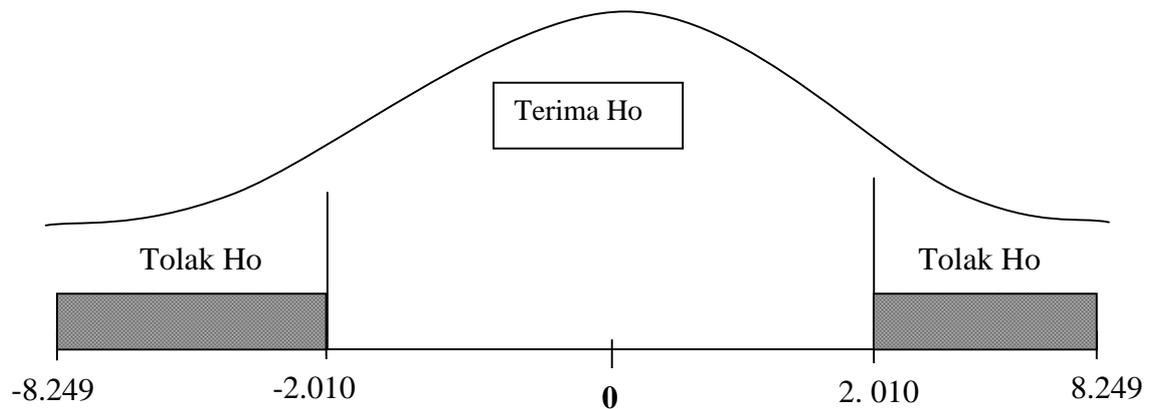
$$t_{hitung} = 8.249$$

$$t_{tabel} = 2.010$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 terima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} sebesar 8.249 > t_{tabel} sebesar 2.010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya H_0 di tolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya Pelatihan Kerja di ikuti dengan meningkatnya Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan tingkat kepercayaan 95%.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Tabel IV-4
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,419	3,501		,977	,334
Pelatihan	,737	,089	,753	8,249	,000
Disiplin	,163	,092	,162	1,777	,082

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji t digunakan untuk mengetahui disiplin kerja secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap kinerja dari pengolahan spss for windows versi 22 maka dapat di peroleh hasil uji t sebagai berikut :

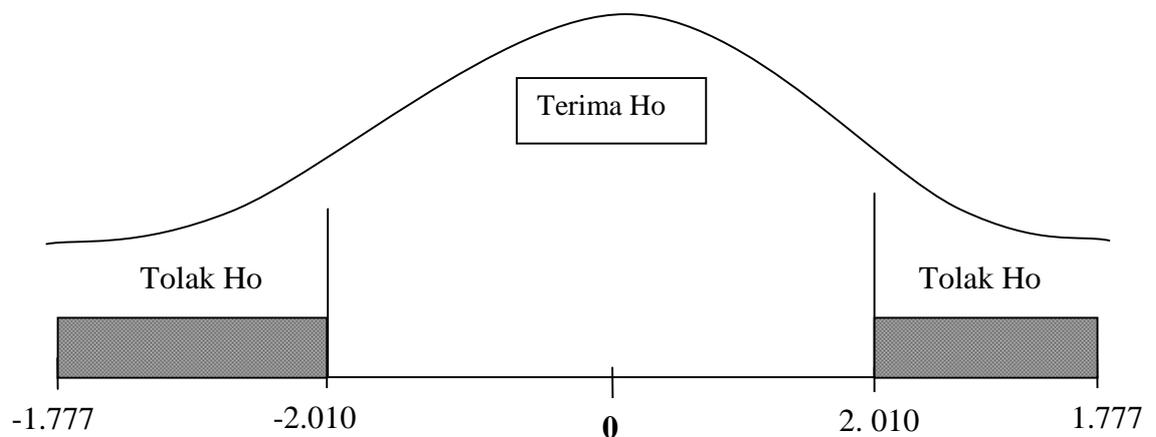
$$t_{hitung} = 1.777$$

$$t_{tabel} = 2.010$$

Dari kriterias pengambilan keputusan:

H₀ terima jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar IV-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan t_{hitung} sebesar $1.777 > t_{tabel}$ sebesar 2.010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,082 < 0,05$ artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut didapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya disiplin kerja diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara dengan tingkat kepercayaan 95%.

b. Uji F

Uji statistik F (Simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Hasil uji secara simultan dapat dilakukan pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5

Uji F

ANOVA^a

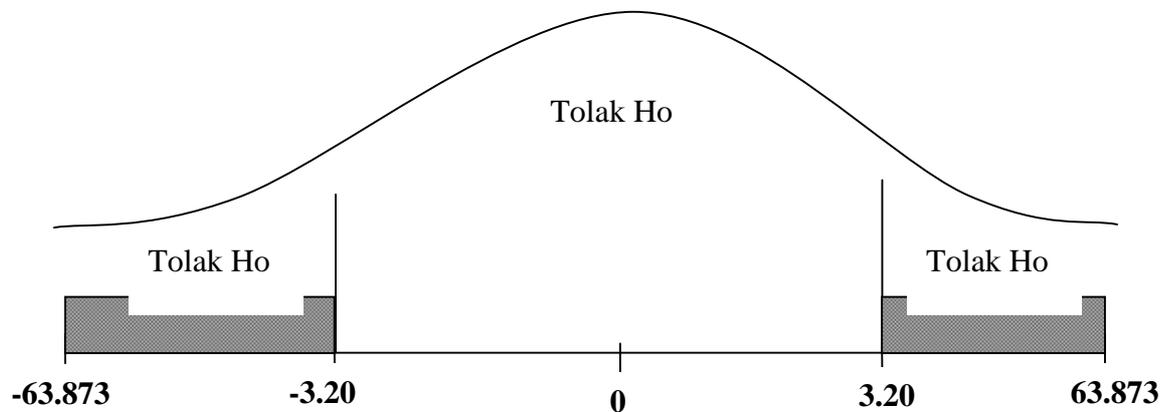
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	906,619	2	453,309	63,873	,000 ^b
	Residual	333,561	47	7,097		
	Total	1240,180	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

$F_{\text{tabel } n-k-1 = 50-2-1 = 47}$ adalah 3.20

$F_{\text{hitung}} = 63.873$



Gambar IV-5 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji F_{hitung} pada tabel diatas yaitu $63.873 > F_{\text{tabel } 3.20}$ kemudian dilihat dengan hasil nilai probabilitas signifikan $0.000 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sementara nilai F_{tabel} berdasarkan $dk = n-k-1 = 47$ dengan tidak signifikan 5% adalah 3,20. Dari tabel perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

c. Koefisiens Determinasi

Koefisiens determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisiens diterminasi ditentukan dengan nilai *R-Square*.

Tabel IV-6
Koefisiens Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,855 ^a	,731	,720	2,66403	,731	63,873

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil pengolahan data di atas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (R-Square) sebesar 0.731, hal ini berarti pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 73.1% sedangkan sisanya 26.9% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Penelitian melakukan penelitian pada karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, penelitian ingin mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja tersebut mempengaruhi karyawan dalam peningkatan kinerja.

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $8.249 > 2.010$ dan t_{hitung} berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0.737 membuktikan bahwa berpengaruh positif terhadap terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila pelatihan baik maka kinerja karyawan diperusahaan pun ikut meningkat.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ hal ini berarti “pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”. Pelatihan ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan $1.777 < t_{tabel}$ sebesar 2.010 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.082 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kehadiran, ketepatan waktu untuk hadir dan taat aturan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara, untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan sehingga nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan David Jayadi (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya Hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak benar.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah sebesar 63.873 dengan tingkat signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan demikian disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhidayat (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian Hipotesis yang menyatakan Pelatihan Dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,737 dan standar beta sebesar 0,753 dan juga dilihat dari angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebesar 0,89.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0,163 dan standar beta sebesar 0,162 dan juga dilihat dari angka signifikan sebesar $0,082 < 0,05$. Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara sebesar 0,92.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi diperoleh kinerja karyawan sebesar 3,419 dan nilai F sebesar 63,873 dengan tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan diatas maka penulis memerikan berapa saran sebagai berikut :

1. Kepada unsur pimpinan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara supaya pelatihan kerja agar dapat di pertahankan dan di tingkatkan lagi kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan pelatihan.
2. Kepada unsur pimpinan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara supaya disiplin kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan agar di tingkatkan lagi, karena disiplin merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan
3. Kepada unsur pimpinan PDAM Tirtanadi Sumatera Utara perlu meningkatkan kinerja terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenatera
- Baharudin, Aris (2013) *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* vol.6 no.2
- Daniel, Arfan (2013) *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan* vol.1 no.2
- Dewi, Sarita (2012) *Pengaruh Pengadilan Internal dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan* vol.1 no.1
- Fuandi, Afni (2012) *Pengaruh Pelatihan dan Dsiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja* vol.3 no.1
- Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara
- Juliandi dan Irfan (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mondy, R Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi kesepuluh) Jakarta: Erlangga
- Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi pertama). Jakarta: Kencana
- Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- Supatmi, Eko (2013) *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan an Kinerja Karyawan* vol.7 no.1
- Safitri, Erma (2013) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhaap Kinerja Karyawan* vol.1 no.4
- Veitzhal Rivai Zainal (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers
- Wibowo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers
- Wulandari, Asri (2012) *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan* vol.1 no.1

Yanti, Sedarma (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refka Aitama

