

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KINERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syaratannya Memperoleh Gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Program Studi Manajemen*



Oleh:

Nama : Sumitra Dewi
Npm : 1605160007
Program Studi : Manajemen

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : SUMITRA DEWI
N P M : 1605160007
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Dinyatakan : (B+) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Dr, SITI MUJIATUN S.E. M.M)

Penguji II

(MUHAMMAD ARIF, SE., M.M)

Pembimbing

(SUSI HANDAYANI, SE., M.M)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUMITRA DEWI
NPM : 1605160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM
JAWA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, juli 2020

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI. SE, M.M, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SUMITRA DEWI
NPM : 1605160007
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



VB:

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUMITRA DEWI
NPM : 1605160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM JAWA MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
10/1 - 2020	- Diskusi penentuan judul berdasar kan identifikasi masalah		
24/1 - 2020	- Perbaiki latar blks - Perbaiki reduksional dan format penulisan - Pertajam fenomena pada variabel		
10/2 - 2020	- Lengkapi landasan teori sesuai ken variabel - Perbaiki hipotesis		
25/2 - 2020	- Perbaiki metodologi, kutipan ² - Perbaiki analisis data, dan cara dan referensi & asli - Perbaiki Daftar pustaka		
27/2 - 2020	- Acc		

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Pembimbing Skripsi

Medan, Oktober 2019

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M)

(JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.)

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

SUMITRA DEWI

Manajemen

Sumitradewi14@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin kerja dan Pelatihan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan. Dari beberapa masalah yang ada di PT. Asam Jawa Medan, penulis membatasi masalah tentang Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Kuantitatif. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (Kuesioner), untuk menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan teknik data dimana digunakan pengujian hipotesis setelah melalui tahapan-tahapan seperti menyebarkan angket. Untuk menguji kualitas angket menggunakan Uji Validitas dan Reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data Kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan Regresi Linear Berganda, Asumsi klasik, Uji Parsial (t), Simultan (f), antara Disiplin kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dari hasil tersebut bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak. Berdasarkan hasil pengujian nilai menunjukkan F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , H_0 ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap nilai karyawan. Nilai R-Square Variabel Y (Kinerja karyawan) dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja (X_1), Pelatihan kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y), dan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Work Discipline and Job Training on the Performance of Employees of PT. Asam Jawa Medan.

SUMITRA DEWI

Manajemen

Sumitradewi14@gmail.com

The problem of this study is, this study aims to determine and analyze the work discipline and work training that affect the performance of employees at PT. Asam Jawa Medan. Of some of the problems that exist in PT. Asam Jawa Medan, the author limits the problem of Work Discipline and Job Training. The purpose of this study was to determine the effect of Work Discipline and Job Training on Employee Performance at PT. Asam Jawa Medan. The research used in this study is a quantitative approach. In determining the sample of this study using a saturated technique in which all populations are sampled. The data collection technique used in this study was a questionnaire (Questionnaire), to analyze the data and information needed, the authors used a data technique which used hypothesis testing after going through stages such as distributing questionnaires. To test the quality of the questionnaire using the Validity and Reliability Test. The analysis technique used in this study is a quantitative data analysis technique, which uses the calculation of numbers and then draws conclusions from the test with Multiple Linear Regression, Classical Assumptions, Persial Test (t), Simultaneous (f), between Work Discipline and Job Training Employee Performance shows that the t-count is greater than the table of the results that H_a is being yelled at and H_o is rejected. Based on the results of testing the value shows that F_{count} is greater than F_{table} , H_o is rejected, so it can be concluded that there is a significant influence between Work Discipline and Job Training on employee grades. R-Square Value Variable Y (employee performance) can be explained by work discipline variables (X1), job training (X2), to employee performance (Y), and the rest is influenced by variables not examined.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan syukur penulis ucapkan Allah SWT yang telah memeberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini dengan “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Kryawan pada PT. Asam Jawa Medan Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, manusia mulia dengan segala keteladanan yang ada padanya. Adapun tujuan dari penulisan proposal ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memenuhi dalam memperoleh gelas Sarjana Ekonomi di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Terselesaikannya Skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda tercinta Sutarno, ibunda tercinta Mujirah juga kakak suri dan adek serli yang telah senantiasa memberikan perhatian, kasih sayang do'a dukungan dan semangat kepada penulis.
2. Bapak Drs. Agussani, M. AP sebagai Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri., SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Jasman Sarifuddin Hsb SE., M.Si., selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Jufrizen, Dr, SE, M.,Si. Selaku Sektetaris Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Ade Gunawan S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.,Si., selaku Wakil Dekan III Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Susi Handayani, S.E., M.M selaku dosen pembimbing proposal yang telah rela waktu membimbing, mengarahkan dan membina sehingga tersusunya Skripsi ini.
9. Bapak / Ibu pimpinan PT. Asam Jawa Medan beserta seluruh Kryawan yang telah memberikan kesempatan melakukan riset kepada penulis.
10. Seluruh Dosen, selaku staff pengajar di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen yang telah membekali penulis dengan ilmu pengetahuan.
11. Teman seperjuangan Camelia yang sama-samaberjuang dan membantudalam penulisan proposal ini.
12. Sahabat D3amitanata Genks, sahabat lainnya khususnya Sari, Ririn, Rita, Mindah, vivi, Wulan, Eva, Rani, Ainun. serta teman-teman seperjuangan kelas A Manajemen Pagi Angkatan 2016, serta temen-temen lainnya yang telah membantu penulis memeberikan dukungan dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga Allah membelas budi baik mereka.

Penulis menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat menjadi satu karya yang bermanfaat.

Waasakanualaikum Wr. Wb

Medan, Februari 2020

Penulis

SUMITRA DEWI
Npm : 1605160007

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRA	i
ABSSTARC	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	3
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah.....	4
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Uraian Teori	6
2.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	6
2.1.2 Fator-faktor mempengaruhi kinerja	7
2.1.3 Penilaian Kinerja	8
2.1.4 Upaya peningkatan kinerja.....	9
2.1.5 Indikator Kinerja karywan	10
2.2 Disiplin Kerja.....	11
2.2.1Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2.2.2faktor mempengaruhi Disiplin kerja.....	12
2.2.3 Tujuan pembinaan Disiplin kerja	14
2.2.4 Indikator Disiplin kerja	15
2.3Pelatihan Kerja.....	16
2.3.1Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja	17
2.3.3 Tahap-tahap Pelatihan Kerja	17
2.3.4 Jenis-jenis Pelatihan Kerja	18

2.3.5 Tujuan Pelatihan kerja	19
2.3.6 Manfaat Pelatihan kerja	20
2.3.7 Indikator Pelatihan Kerja	21
2.4 Kerangka Konseptual	22
2.4.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan...	23
2.4.3 Paradigma Penelitian	24
2.5 Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN.....	26
3.1 Pendekatan Penelitian.....	26
3.2 Definisi Operasional Penelitian.....	26
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.4 Populasi dan Sampel.....	29
3.4.1 Populasi Penelitian.....	29
3.4.2 Sampel Penelitian	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	30
3.5.1 Uji Validitas.....	31
3.5.2 Uji Reliabilitas	32
3.6 Teknis Analisis Data	33
3.6.1 Metode Regresi Linear Berganda.....	33
3.6.2 Pengujian Asumsi Klasik.....	33
3.6.3 Pengujian Hipotesis	35
BAB IV HASIL PENELITIAN	39
4.1 Hasil Penelitian.....	39
4.1.1 Karakteristik Responden	39
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	41
4.2 Analisis Data.....	47
4.2.1 Regresi Linear Berganda	47
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	49
4.2.3 Pengujian Hipotesis	54
4.2.4 Koefisien Determinasi	54
4.3 Pembahasan	55

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	56
4.3.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	57
4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kewrja	58
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan	58
5.2 Saran.....	59
5.3 Keterbatasan penelitian	60
DAFTAR PUSTAKA	
LAPIRANS	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1 Indikator Kinerja	26
Tabel III.2 Indikator Disiplin	26
Tabel III.3 Indikator Pelatриhan Kerja	27
Tabel III.4 Waktu Penelitian	27
Table III.5 Jumlah sampel.....	29
Tabel III.6 Skala Likert.....	30
Tabel III.7 Uji Validitas X1	31
Tabel III.8 Uji Validitas X2	31
Tabel III.9 Uji Validitas Y	32
Tabel III.10 Hasil Uji Realibilitas	32
Tabel IV.1 Skala Pengukurun Likert	39
Tabel IV.2 Karakteristik Jenis Kelamin	40
Tabel IV.3 Karakteristik Usia	40
Tabel IV.4 Karakteristik Pendidikan	40
Tabel IV.5 Skor Angket X1	41
Tabel IV.6 Skor Anket X2	43
Tabel IV.7 Skor Angket Y	45

Tabel IV.8 Regresi Linear Berganda	47
Tabel IV.9 Hasil uji Multikolinearitas.....	50
Tabel IV.10 Hasil Uji-t X_1 dan Y.....	52
Tabel IV.11 Hasil Uji-t X_2 dan Y	53
Tabel IV.12 Hasil Uji F	54
Tabel IV.13 Hasil Uji Determinasi.....	54

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	23
Gambar II.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	24
Gambar II.3 Paradigma Penelitian	24
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	37
Gambar III. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f	38
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas.....	49
Gambar IV.2 Grafik Histogram Uji Normalitas.....	51
Gambar IV.3 Hasil Pengujian Heterokedasitas.....	52
Gambar IV.V Kriteria Pengujian Hipotesis F	55

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan berkaitan dengan adanya akibat yang dikehendaki, hal ini mengandung maksud bahwa pekerjaan yang dilakukan harus dapat menghasilkan sesuatu sesuai dengan yang dikehendaki, yaitu hasil optimal yang dapat dicapai. Salah satu upaya yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berpihak sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya (Sutrisno, 2009, hal.71).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor-faktor diantaranya adalah yang harus diperhatikan yaitu dengan efektivitas dan efisien merupakan baik buruknya kinerja diukur oleh dalam perusahaan, tanggung jawab dalam organisasi yang baik. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, inisiatif

merupakan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan tidak terlepas dari disiplin kerja. Disiplin kerja adalah sesuatu yang besar manfaatnya bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan (Daulay et al., 2017). Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharannya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya (Sutrisno 2011). Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesabaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah menurut (Rachmawati 2008) pelatihan kerja merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan kerja dalam perusahaan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan yang melaksanakan proses pekerjaan didalam perusahaan untuk mencapai, tujuan tersebut, perusahaan harus memperhatikan segala persoalan karyawan yang mempengaruhi proses kelancaran pekerjaan. Salah satu cara caranya dengan menciptakan program-program pengembangan dan pelatihan skill.

Berdasarkan survey awal pada tempat penelitian pada kantor PT. Asam Jawa Medan terdapat yang berkaitan dengan kecendrungan penurunan kinerja

karyawan dalam perusahaan. Penurunan tersebut ditandai karena kurangnya Disiplin kerja dan Pelatihan kerja yang membuat kinerja karyawan menurun.

Berdasarkan hasil Survey pada PT. Asam Jawa Medan terdapat fenomena-fenomena, ini disebabkan kurangnya Disiplin kerja yang diberikan perusahaan dan juga masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dan sering datang terlambat, dan tidak diberikan konsekuensi sehingga membuat karyawan terus menerus melanggar dan masih datang terlambat. Adapun permasalahan yang dialami karyawan yaitu dimana karyawan yang sudah dilatih tidak meningkat dengan cepat dikarenakan waktu pelatihan yang terlalu singkat, kurang serius dan tidak fokus dalam pelaksanaan tersebut. Serta belum terlalu mengerti tentang pekerjaannya.

Oleh karena itu penulis erasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengidentifikasi masalah adalah:

1. Masih adanya karyawan yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga tingkat kedisiplinan karyawan kurang maksimal.
2. Kurangnya pelatihan kerja yang dimiliki karyawan yang mengakibatkan terjadi kesalahan dan hasil pekerjaan yang tidak sesuai.
3. Masih adanya beberapa karyawan yang tidak optimal dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, sehingga hasil pekerjaan tidak optimal dan pekerjaan tidak sesuai tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas untuk mengkaji suatu masalah perlu adanya pembatasan permasalahan yang jelas. Oleh karena itu, dalam permasalahan ini penulis membatasi pada ruang lingkup masalah tentang Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja yang mempengaruhi karyawan tetap pada PT. Asam Jawa Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Untuk lebih memperjelas permasalahan, maka penulis mencoba merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa?
- b. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa?
- c. Apakah ada pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa.

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat dari penelitian ini diantaranya adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, dapat menambah pengetahuan dan wawasan bagi penulis dalam memahami pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja selain itu penelitian ini untuk mengembangkan dan menerapkan ilmu SDM yang sudah diperoleh.
- b. Secara praktis, sebagai bahan masukan pada pihak manajemen dalam mengevaluasi kinerja karyawan terkait dengan Disiplin kerja dan pelatihan kerja karyawan yang tinggi untuk masa kini dan masa yang akan datang.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu kegiatan atau proses kerja yang berdasarkan kemampuan untuk memperoleh hasil yang diharapkan. Kinerja mencerminkan keberhasilan yang diinginkan dan perilaku individu/karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut (J Jufrizen, 2017) menegaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut (Sutrisno 2010) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan modal maupun etika.

Menurut (Robbins 1996), Kinerja merupakan wujud hasil kerja yang dihasilkan oleh seseorang. Kinerja digunakan sebagai dasar penilaian atau evaluasi dan sistem yang merupakan kekuatan penting untuk memengaruhi perilaku karyawan. Penilaian kinerja mempunyai tujuan untuk memotivasi para karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

(Miner 1990), menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas berarti menjalankan suatu peran. Jadi kinerja dapat dikatakan berhasil apabila efektifitas organisasi dapat diwujudkan

(Irianto 2001), mengemukakan kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan pada suatu perusahaan atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan karyawan tersebut.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Prawirosentono 1999) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. Efektivitas dan efisiensi merupakan baik buruknya kinerja diukur oleh dalam perusahaan. Dikatakan efektif apabila tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

- b. Otoritas dan Tanggung Jawab dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab dengan baik, tanpa adanya tunda-tindih tugas. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.
- c. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.
- d. Inisiatif merupakan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

2.1.3 Penialian kinerja

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan. Organisasi perusahaan hidup karena aktivitas yang dilakukan oleh para karyawannya. Sesuai dengan unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan, maka masing-masing unit dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit dapat dinilai secara objektif. Menurut (Rismawati & Mattalata, 2018) mengajukan kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

1. Quality, Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. Quantity, Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.

3. **Timeliness**, Merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang kehendaki, dengan memerhatikan koordinasi output lain serta waktu yang sedia untuk kegiatan orang lain.
4. **Cost effectiveness**, Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. **Need for supervision**, Merupakan tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakansuatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.
6. **Interpersonal impact**, Merupakan tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik, dan kerja sama di antarrekan kerja dan bawahan.

2.1.4 Upaya Peningkatan Kinerja

Seperti diketahui tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai karena adanya dukungan oleh unit kerja yang terdapat di dalamnya. Menurut (Sutrisna, 2010) terdapat empat cara peningkatan kinerja karyawan, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara mereka yang dapat memberi sumbangan berarti dalam pencapaian tujuan organisasi dengan mereka yang tidak. Dalam konteks penilaian kinerja memang harus ada perbedaan antara karyawan yang berprestasi dengan karyawan yang tidak berprestasi. Oleh karena itu, dapat dibuat keputusan yang adil dalam berbagai bidang, misalnya pengembangan SDM dan sebagainya.

2. Pengharapan

Dengan memerhatikan bidang tersebut diharapkan bisa meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki nilai kinerja tinggi mengharapkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan yang diterimanya dari organisasi.

3. Pengembangan

Bagi yang bekerja di bawah standar, skema untuk mereka adalah mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sedangkan yang di atas standar, dapat dipromosikan kepada jabatan yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan secara akurat mengomunikasikan penilaian yang dilakukannya.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2011), indikator kinerja adalah:

1. Kualitas yang dihasilkan, tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketetapan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
3. Waktu kerja, berapa jumlah absen keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.
4. Kerja sama, akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Indikator kinerja menurut (Arda, 2017)

1. Mutu kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomi.

2. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas-tugas tambahan yang diberikan atasan kepada bawahannya, prestasi kerja karyawan dan pencapaian target.

3. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, ketaatan, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir ditempat kerja.

4. Sikap

Sikap yang ada pada karyawan yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan sebagai ketentuan tersebut. Disiplin juga merupakan hal yang mempengaruhi kinerja karyawan karena semakin tinggi disiplin karyawan semakin tinggi prestasi diraihinya.

Menurut (Hasrudy Tanjung 2015) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaans seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Patricia & Mandey 2014) disiplin mendefinisikan setiap perseorangan atau kelompok yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin Kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (Patmarina & Erisna, 2012)

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kinerja

Menurut (Sutrisno, 2010) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kinerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan. Semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia mendapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan sikap, dan sikap yang didapat.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan informasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan diharap bahwa karyawan akan mematuhi peraturan tersebut.

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.

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.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pimpinan dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar.

1.2.3 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

1. Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.

4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut(Sutrisno 2014, hal. 94) ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan Kerja

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu pula dikatakan disiplin kerja.

2. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

3. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

4. Ketaatan terhadap aturan kantor

pegawai memakai seragam kantor, membuat ijin bila tidak masuk kerja, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Menurut (Agustini 2011, hal. 73) menyatakan bahwa indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. TIngkat kehadiran

Jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat absensi pegawai.

2. Tata cara kerja

Atauran atau ketentuan yang harus diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

3. Ketaatan pada atasan

Mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.

4. Kesadaran kerja

Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan tas paksaan.

5. Tanggung jawab

Kesedian pegawai mempertanggung jawab hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

2.3 Pelatihan kerja

2.3.1 Pengertian pelatihan kerja

Menurut (Sunyoto, 2017, hal. 137) Pelatihan kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaan.

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Menurut (Mangkunegara, 2009, hal. 44)

Sedangkan menurut (Siswadi 2016) menjelaskan bahwa pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan

secara individual, kelompok/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi/perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatasmaka dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantupencapaian tujuan perusahaan.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja

Menurut (Elizar& Tanjung 2018) Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan Kerja:

1. Materi pengajaran keahlian khusus
2. Metode pelatihan
3. Prinsip pembelajaran
4. Ketetapan dan Kesesuain fasilitas
5. Kemampuan peserta pelatihan

2.3.3 Tahap-tahap pelatihan

Tahap-tahap pelatihan antara lain adalah:

1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui dan atau menentukan apakah perlu tidaknya pelatihan dalam organisasi tersebut.

2. Desain program pelatihan

Jika pelatihan merupakan solusi terbaik, maka para manajer atau supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan.

3. .Evaluasi program pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji apakah pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. supaya efektif, pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi perusahaan. (Liliana & Vany, 2019)

2.3.4 Jenis- jenis Pelatihan

Menurut (Arianty et al., 2016) Jenis-jenis Pelatihan yaitu:

1. Pelatihan keahlian (*skill training*)

Merupakan keahlian yang sering di jumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana kebutuhan dan kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli.

2. Pelatihan ulang (*rettraining*)

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah.

3. Pelatihan lintas fungsional (*cross functional training*)

Merupakan pelatihan yang melibatkan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dan pekerjaan yang ditugaskan.

4. Pelatihan tim (*training team*)

Merupakan bekerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5. Pelatihan kreativitas (*creativity training*)

Tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebaskan mungkin yang berdasar pada penelian rasional dan biaya dan kelayakan.

2.3.5 Tujuan pelatihan kerja

Menurut (Yohanes & Budi, 2019) berikut ini beberapa tujuan pelatihan kerja:

1. Memperbaiki kinerja

Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan.

2. Memutakhirkan keahlianpara karyawan

Melalui pelatihan memastikan bhwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

3. Mengurangi waktu belajar

Sistem seleksi karyawan tidaklah sempurna. Meskipun hasil tes, wawancara dan data lainnya menunjukkan probabilitas yang tinggi akan kesuksesan pekerjaan oleh pelamar, tetapi terkadang terdapat saat di mana prediksi tersebut terbukti tidak valid.

4. Memecahkan permasalahanopersasional

Persoalan organisasional menyerang dari berbagai penjuru. Pelatihan adalah salah satu cara terpenting guna memecahkan banyak dilema yang harus dihadapi oleh para manajer.

5. Promosi karyawan

Salah satu carauntuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karier yang sistematis.

6. Orientasi karyawan terhadap organisasi

Karyawan mempunyai kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan ini dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai

yang tidak mengenakan dan dapat memengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas keseluruhan karyawan.

2.3.6 Manfaat pelatihan kerja

Ada beberapa manfaat pelatihan kerja antara lain adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. .Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. .Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.(Efendi Hariandja, 2002)

2.3.7 Indikator Pelatihan Kerja

Menurut (Mangkunegara, 2019) indikator pelatihan kerja adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (trainers) harus ahlinya dan berkualifikasi memadai (profesional).
3. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainers) harus memenuhipersyaratan yang ditentukan.

Menurut (Felicia, 2018) Indikator Pelatihan Kerja sebagai berikut adalah:

- a. Kualitas instruktur

- b. Kesungguhan peserta
- c. Ketepatan materi
- d. Ketepatan metode
- e. Kejelasan tujuan

2.4 Kerangka Konseptual

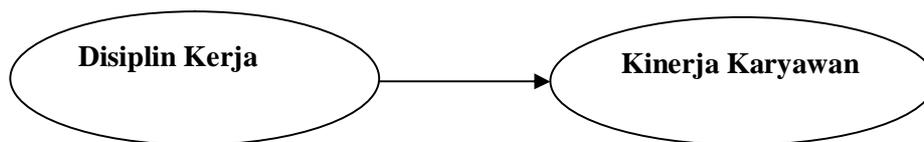
Kerangka konseptual dalam suatu penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berfikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka konseptual juga akan memudahkan untuk memahami permasalahan utama yang dikadi dalam penelitian ini.

2.4.1 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas karyawan (Astuti & Sari, 2018) mengemukakan oleh (Musanafe, 2002, hal 116) berpendapat bahwa “ Disiplin adalah setiap pegawai selalau mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawai-pegawainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan.

Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Diakatan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya kinerja yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan, 2006)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen 2018),(M. A. Prayogi et al., 2019); (Hasibuan & Silvya, 2019); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Shella et al., 2019)(Felicia, 2018)(Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2020)(A. Prayogi & Nursidin, 2019); dan (Yusnandar et al., 2020) yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar II.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Bangun 2012) Pelatihan diberikan kepada karyawan agar memiliki keterampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin menjadi penting.

Pelatihan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap secara individual. Sebuah pelatihan diselenggarakan oleh organisasi, tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan tujuan untuk

memperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisien (Yohanes & Budi, 2019)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin 2018), (Astuti et al 2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

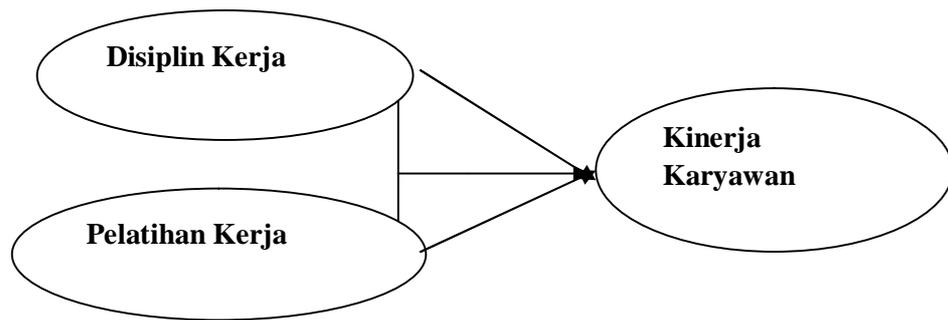


Gambar : II.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

2.4.3 Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Organisasi atau perusahaan dinyatakan berhasil jika tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sudah diperoleh. Keberhasilan organisasi juga didukung dari berbagai pihak yang ada didalamnya salah satunya karyawan. Jika semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai yang berhubungan dengan berbagai pihak dan memiliki pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap secara individual. Maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik bahkan lebih maksimal.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Aziz, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar:II.3 Paradigma Penelitian

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
2. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.
3. Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution et al., 2020). Penelitian yang dilakukan terdiri dari tiga variabel yaitu Disiplin kerja (X_1), Pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel bebas dan Kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah menggunakan *asosiatif* dan Kuantitatif. Pendekatan Asosiatif adalah pendekatan yang digunakan untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh antara variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan Kuantitatif adalah pendekatan yang menggunakan analisis perhitungan statistik dan bersifat sistematis.

3.2 Defenisi Operasional

Definisi Operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Dalam penelitian ini, definisi operasional terdiri atas tiga variabel antara lain:

1. Kinerja (Y)

Menurut (Mangkunegara, 2016) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator Kinerja menurut (Mutia Arda, 2017) sebagai berikut:

Tabel III. 1

Variabel Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator Kinerja Karyawan (Y)
1.	Kualitas
2.	Kuantitas
3.	Waktu kerja
4.	Kerja sama

Sumber: (Sutrisno, 2011)

2. Disiplin Kerja (X_1)

Menurut (Sutrisno, 2009) menyatakan Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpelihara tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Tabel III.2

Variabel indikator Disiplin Kerja (X_1)

No.	Indikator Disiplin Keraj (X_1)
1.	Tingkat kehadiran
2.	Tata cara kerja
3.	Ketaatan pada atasan
4.	Kesadaran kerja
5.	Tanggung jawab

Sumber: Agustini(2011, hal. 73)

3. Pelatihan kinerja (X_2)

Pelatihan merupakan suatu proses dalam membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Pelatihan merupakan bagian penting suatu perusahaan guna meningkatkan kualitas karyawan pada saat menjalankan tugas didalam perusahaan. Perusahaan membuat pelatihan agar karyawannya menjadi lebih berkualitas sehingga tujuan dari perusahaan tersebut dapat tercapai. (A. Prayogi & Nursidin, 2019)

Tabel III. 3
Variabel indikator Pelatihan Kinerja (X_2)

No.	Indikator Pelatihan Kerja (X_2)
1.	Tujuan dan sasaran
2.	Para pelatih
3.	Materi pelatihan
4.	Metode pelatihan
5.	Peserta pelatihan

Sumber: Mangkunegara (2009, hal. 51)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2019 sampai bulan Januari 2020, dengan rincian kegiatan penelitian sebagai berikut

Tabel III. 4

Rincian dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Des				Jan				Feb				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset			■	■																
2	Pengajuan Judul				■	■															
3	penyusunan Proposol					■	■														
4	Seminar proposal							■	■	■	■	■	■	■							
5	Penyusunan Data															■	■				
6	Penyusunan Skripsi																	■	■		
7	Bimbingan Skripsi																	■	■		
8	Sidang meja Hijau																			■	■

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2010) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 karyawan.

Table III.5
Jumlah populasi

No	Bagian	Jumlah sampel
1.	Personalia	30
2.	Keuangan	9
3.	Trading	10
4.	Sekdir	1
	Jumlah	50 orang

3.4.2 Sampel Penelitian

Sugiyono (2010, hal. 81) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan PT. Asam Jawa Medan yang berjumlah 50 karyawan.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang digunakan untuk mengumpulkan data untuk penelitian. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan (Sugiyono, 2010, hal. 137) sebagai berikut:

a) Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil

b) .Dokumentasi

Yaitu dengan mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini bersifat dokumentasi perusahaan.

c) Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam penelitian ini, digunakan angket yang memiliki indeks skala likert.

Tabel III. 6
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai (Skor)
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2010 hal. 142)

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reanilitas:

3.5.1 Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat valid dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam mengumpulkan data atau untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuisisioner benar-bener maupun mengungkan pada pusat yang diteliti. Instrumen yang dinyatakan valid jika mampu mengungkapkan data dengan tepat dan juga memberikan gambaran yang cemat mengenai data tersebut (Sugiyono, 2016). Berikut dibawah ini pengujian Hasil Validitas instrumen menggunakan SPSS.

Tabel III.7

Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X₁)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
X1.1	0,762	0,279	Valid
X1.2	0,532	0,279	Valid
X1,3	0,609	0,279	Valid
X1.4	0,516	0,279	Valid
X1.5	0,780	0,279	Valid
X1.6	0,447	0,279	Valid
X1.7	0,404	0,279	Valid
X1.8	0,658	0.279	Valid
X1.9	0,510	0,279	Valid
X1.10	0,417	0,279	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel III.8

Hasil Uji Validitas Intrumen Pelatihan Kerja (X₂)

Item	r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
X2.1	0,507	0,279	Valid
X2.2	0,663	0,279	Valid
X2,3	0,560	0,279	Valid
X2.4	0,546	0,279	Valid

X2.5	0,614	0,279	Valid
X2.6	0,447	0,279	Valid
X2.7	0,524	0,279	Valid
X2.8	0,603	0,279	Valid
X2.9	0,603	0,279	Valid
X2.10	0,567	0,279	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

Tabel III.9
Hasil Uji Validitas Intrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Y1.1	0,784	0,279	Valid
Y1.2	0,515	0,279	Valid
Y1,3	0,773	0,279	Valid
Y1.4	0,355	0,279	Valid
Y1.5	0,538	0,279	Valid
Y1.6	0,523	0,279	Valid
Y1.7	0,559	0,279	Valid
Y1.8	0,454	0,279	Valid
Y1.9	0,624	0,279	Valid
Y1.10	0,665	0,279	Valid

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Juliandi et al., 2015) menyatakan bahwa tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Tabel III.10
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Disiplin Kerja	0,810	Reliabel
2	Pelatihan Kerja	0,703	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,818	Reliabel

Sumber : Pengolaan Data SPSS 2020

3.5.3 Teknik Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data Kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemungkinan menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini:

3.5.4 Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh variabel atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk menganalisis regresi linear berganda:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Sumber: Sugiyono (2016, hal. 192)

Keterangan:

Y = Kinerja

α = Konstanta

X_1 = Disiplin Kerja

X_2 = Pelatihan Kerja

b_1, b_2 = Koefisien Regresi, merupakan besarnya perubahan terikat akibat perubahan tiap-tiap unit variabel bebas:

3.5.5 Pengujian Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah sampel yang ditetapkan dapat dilakukan analisis dan melihat apakah metode produksi yang dirancang dapat dimasukkan kedalam serangkaian dan maka perlu dilakukan pengujian data sebagai:

3.5.6 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Metode klasik dalam pengujian normalitas suatu data tidak begitu rumit. Penggunaan Statistik parametris mensyaratkan bahwa data setriap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal, (Sugiyono, 2017)

3.5.7 Uji Multikolineritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikoloneritas, demikian juga sebaliknya. Metode regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Uji multikolineritas dengan SPSS dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*variance inflasi faktor*) dan koefisien korelasi antara variabel bebas. Kriteria yang digunakan dalam:

1. Jika nilai VIF disekitar angka 1 atau memiliki toleransi mendekati maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolineritas.
2. Jika koefisien antara variabel bebas kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolineritas.

3.5.7 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residul satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui

grafik scatterplot antar nilai 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.

3.5.8 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji koefisien regresi yang signifikan. Ada dua jenis koefisien regresi yang dapat dilakukan yakni:

3.5.9 Uji t (Uji Parsial)

Tes uji-t digunakan untuk menguji setiap variabel bebas(X) atau independen secara individual mempunyai pengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui tingkat signifikan dapat dilakukan uji-t dengan rumus:

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

sumber:(Sugiyono, 2016 hal. 250)

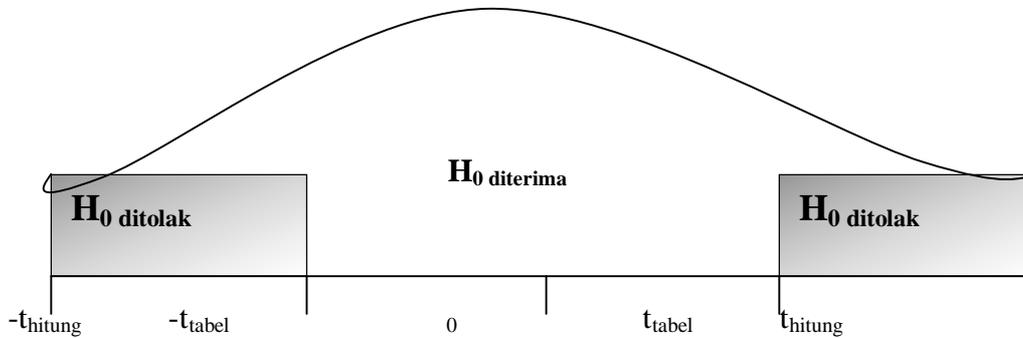
keterangan :

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujiannya adalah:

- a. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 = ditolak atau H_a diterima. Sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

- b. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Sehingga tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



Gambar : III.1 Kriteria Pengujian Hhipotesis

3.6.0 Uji F (Simulation)

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama uji F dengan Rumus:

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

Sumber: (Sugiyono, 2016 hal. 192)

Keterangan :

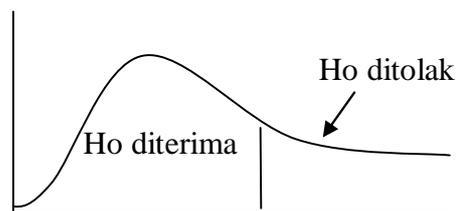
- F = Tingkat Signifikan
- R^2 = Koefisien Korelasi Ganda
- k = Jumlah Variabel Independen
- n = Jumlah Sampel

Menguji hipotesis dengan Uji F. maka hipotesis yang hendak diuji adalah:

- a. Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Maka menandakan adanya pengaruh signifikan model regresi linear yang diperoleh sehingga

mengakibatkan signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara silmutan terhadap variabel terikat.

- b. Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Maka dapat diartikan sebagai tidak signifikannya model regresi linear berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara silmutan terhadap variabel terikat.



Gambar: III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis

3.5.3 Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) Pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan variabel independen (Disiplin kerja dan Pelatihan kerja) dalam menerangkan variabel dependen (kinerja) karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Jika nilai R^2 semakin kecil (mendekati nol) maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas atau memiliki pengaruh yang kecil. Dan jika nilai R^2 semakin besar (mendekati satu) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan rumus determinasi sebagai berikut:

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

sumber:(Sugiyono, 2018b)

keterangan:

D = Koefisien Determinasi

R^2 = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Varian Terikat

100 % = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Data

Dalam penelitian ini, penulis menyajikan angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X1, 10 pernyataan untuk variabel X2, dan 10 pernyataan untuk variabel Y, Variabel X1 adalah Disiplin kerja, Variabel X2 Pelatihan Kerja, Variabel Y Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan sebanyak 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *skala likert*, agar mendapatkan hasil valid dan reliabel.

Tabel IV. 1
Skala Likert

Pernyataan	Bobot Nilai (Skor)
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

4.1.1 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini seluruh akaraywan pada PT. Asam Jawa Meda sebanyak 50 orang, yang terdiri beberapa karakteristik, baik usia, jenis kelamin, maupun tingkat pendidikan yang dimiliki karyawan. dari kuesioner yang disebarakan, diperoleh data karyawan sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Tabel IV. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase %
1	Laki-laki	37	74,0 %
2	Perempuan	13	26,0 %
Jumlah		50	100%

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden laki-laki sebanyak 37 orang (74%) dan responden perempuan sebanyak 13 orang (26%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak dibandingkan responden perempuan.

2. Kelompok usia

Tabel IV. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21-30 Tahun	3	6,0 %
2	31-40 Tahun	15	30,0 %
3	41-50 Tahun	15	30,0 %
4	>50 Tahun	17	34,0 %
Jumlah		50	100 %

Dari tabel di atas diketahui bahwa jumlah responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 3 orang (6,0%), usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (30,0%), usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang (30,0%) dan usia >50 tahun sebanyak 17 orang (34,0%).

3. Tingkat Pendidikan

Tabel IV.4
Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SMA/SMK	28	56,0 %
2	D3	4	8,0 %
3	S1	16	32,0 %
4	S2	2	4,0 %
Jumlah		50	100 %

Berdasarkan gambar di atas mayoritas pekerja merupakan mereka yang tingkat pendidikannya setingkat SMA/SMK sebanyak 28 orang dengan persentase 56,0%.

Responden yang berpendidikan diploma sebanyak 4 orang dengan presentase 8,0%.

Responden yang berpendidikan S1 sebanyak 16 orang dengan persentase 32,0%.

Responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang dengan persentase 4,0%.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

a) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Tabel IV.5
Disiplin Kerja (X_1)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16,0 %	14	28,0 %	15	30,0 %	11	22,0 %	2	4,0 %	50	100 %
2	7	14,0 %	18	36,0 %	10	20,0 %	14	28,0 %	1	2,0 %	50	100 %
3	9	18,0 %	24	48,0 %	10	20,0 %	7	14,0 %	0	0 %	50	100 %
4	7	14,0 %	21	42,0 %	12	24,0 %	9	18,0 %	1	2,0 %	50	100 %
5	7	14,0 %	16	32,0 %	14	28,0 %	12	24,0 %	1	2,0 %	50	100 %
6	9	18,0 %	22	44,0 %	9	18,0 %	8	16,0 %	2	4,0 %	50	100 %
7	8	16,0 %	17	34,0 %	17	34,0 %	6	12,0 %	2	4,0 %	50	100 %
8	11	22,0 %	28	56,0 %	8	16,0 %	3	6,0 %	0	0 %	50	100 %
9	9	18,0 %	17	34,0 %	14	28,0 %	5	12,0 %	4	8,0 %	50	100 %
10	8	16,0 %	15	30,0 %	21	42,0 %	4	8,0 %	2	4,0 %	50	100 %

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah libur kerja tanpa alasan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,0 % yaitu sebanyak 14 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir datang ke kantor setiap hari ”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,0 % yaitu sebanyak 18 orang.
- 3) Jawaban responden tentang ”Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 48,0 % yaitu sebanyak 24 orang.

- 4) Jawaban responden tentang “Saya selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,0 % yaitu sebanyak 21 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “Saya selalu taat kepada atasan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,0 % yaitu sebanyak 16 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya selalu bersedia mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan saya”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya tidak pernah memperlama saat mengerjakan pekerjaan kantor” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,0 % yaitu sebanyak 17 orang.
- 8) Jawaban responden tentang ”Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh”, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebesar 56,0 % yaitu sebanyak 28 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,0 % yaitu sebanyak 17 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan ” mayoritas responden menjawab setuju sebesar 30,0 % yaitu sebanyak 15 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa Disiplin kerja yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka.

Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah Pelatihan kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

b) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Beban Kerja (X_2)

**Tabel IV.6
Pelatihan Kerja (X_2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	8	16,0 %	21	42,0 %	14	28,0 %	4	8,0 %	3	6,0 %	50	100 %
2	12	24,0 %	16	32,0 %	13	26,0 %	6	12,0 %	3	6,0 %	50	100 %
3	12	24,0 %	26	52,0 %	7	14,0 %	3	6,0 %	2	4,0 %	50	100 %
4	12	24,0 %	10	20,0 %	17	34,0 %	8	16,0 %	3	6,0 %	50	100 %
5	7	14,0 %	14	28,0 %	20	40,0 %	3	6,0 %	6	12,0 %	50	100 %
6	6	12,0 %	22	44,0 %	8	16,0 %	11	22,0 %	3	6,0 %	50	100 %
7	8	16,0 %	20	40,0 %	10	20,0 %	10	20,0 %	2	4,0 %	50	100 %
8	8	16,0 %	13	26,0 %	19	38,0 %	9	18,0 %	1	2,0 %	50	100 %
9	10	20,0 %	21	42,0 %	10	20,0 %	6	12,0 %	3	6,0 %	50	100 %
10	6	12,0 %	22	44,0 %	10	20,0 %	9	18,0 %	3	6,0 %	50	100 %

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,0 % yaitu sebanyak 21 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,0 % yaitu sebanyak 16 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 52,0 % yaitu sebanyak 26 orang.

- 4) Jawaban responden tentang "Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan di perusahaan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 20,0 % yaitu sebanyak 10 orang.
- 5) Jawaban responden tentang "Saya dapat memahami materi yang diberikan pimpinan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 28,0 % yaitu sebanyak 14 orang.
- 6) Jawaban responden tentang "Saya menguasai materi yang diberikan dengan cepat", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.
- 7) Jawaban responden tentang "Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0 % yaitu sebanyak 20 orang.
- 8) Jawaban responden tentang "Saya akan mengikuti metode-metode yang ditetapkan perusahaan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,0 % yaitu sebanyak 13 orang.
- 9) Jawaban responden tentang "Saya selalu bersemangat mengikuti pelatihan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 42,0 % yaitu sebanyak 21 orang.
- 10) Jawaban responden tentang "Saya selalu bersemangat mengikuti pelatihan", mayoritas responden menjawab setuju sebesar 44,0 % yaitu sebanyak 22 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa Pelatihan kerja yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada

masalah beban kerja di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

c) Deskripsi Hasil Analisis Persentase Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja (Y).

**Tabel IV.7
Skor Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	12	24,0 %	20	40,0 %	11	22,0 %	6	12,0 %	1	2,0 %	50	100 %
2	10	20,0 %	17	34,0 %	14	28,0 %	6	12,0 %	3	6,0 %	50	100 %
3	14	28,0 %	26	52,0 %	7	14,0 %	2	4,0 %	1	2,0 %	50	100 %
4	10	20,0 %	19	38,0 %	14	28,0 %	4	8,0 %	3	6,0 %	50	100 %
5	12	24,0 %	13	26,0 %	18	36,0 %	3	6,0 %	4	8,0 %	50	100 %
6	8	16,0 %	19	38,0 %	7	14,0 %	15	30,0 %	1	2,0 %	50	100 %
7	5	10,0 %	19	38,0 %	7	14,0 %	15	30,0 %	4	8,0 %	50	100 %
8	4	8,0 %	17	34,0 %	7	14,0 %	18	36,0 %	4	8,0 %	50	100 %
9	7	14,0 %	20	40,0 %	5	10,0 %	16	32,0 %	2	4,0 %	50	100 %
10	10	20,0 %	18	36,0 %	6	12,0 %	15	20,0 %	1	2,0 %	50	100 %

Berdasarkan tabel diatas, maka diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang “Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0% yaitu sebanyak 20 orang.
- 2) Jawaban responden tentang “Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan ”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 34,0 % yaitu sebanyak 17 orang.
- 3) Jawaban responden tentang “Saya selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan”, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebesar 52,0 % yaitu sebanyak 26 orang.

- 4) Jawaban responden tentang “Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan pimpinan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,0 % yaitu sebanyak 19 orang.
- 5) Jawaban responden tentang “Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 26,0 % yaitu sebanyak 18 orang.
- 6) Jawaban responden tentang “Saya datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,0 % yaitu sebanyak 19 orang.
- 7) Jawaban responden tentang “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 38,0 % yaitu sebanyak 19 orang.
- 8) Jawaban responden tentang “Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 34,0 % yaitu sebanyak 17 orang.
- 9) Jawaban responden tentang “Saya selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan di perusahaan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 40,0 % yaitu sebanyak 20 orang.
- 10) Jawaban responden tentang “Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan”, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 36,0 % yaitu sebanyak 18 orang.

Dari uraian diatas menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di PT. Asam Jawa Medan sudah dianggap baik dilihat jawaban karyawan PT. Asam Jawa Medan yang mayoritas menjawab setuju dengan semua pernyataan yang diajukan

kepada mereka. Dibandingkan dengan temuan masalah di awal yang menunjukkan ada masalah kinerja karyawan di perusahaan, maka hal ini terbukti dengan jawaban beberapa karyawan PT. Asam Jawa Medan.

4.2 Hasil Analisis Data

Teknis analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²)

4.2.1 Regresi Linear Berganda

4.2.1.1 Metode Regresi Linear Berganda

Pengujian hipotesis adalah untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel Disiplin kerja dan Pelatريان kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linear berganda. Berikut ini hasil analisis linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 22 for Windows.

Tabel IV.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,089	3,513		1,164	,250
	X1	,476	,148	,461	3,220	,002
	X2	,410	,145	,405	2,831	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa:

$$Y = 4.089 + 461X_1 + 405X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Pelatihan Kerja

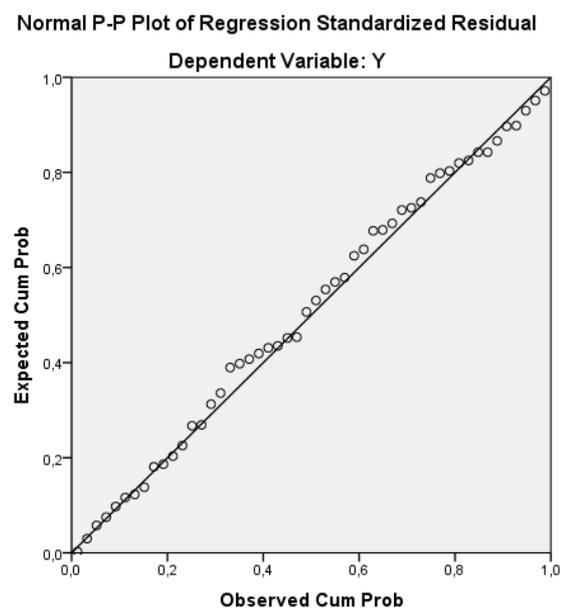
Dari persamaan diatas tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- 1.) Jika Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 4,089
- 2.) Apabila Disiplin kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,461 atau 46,1% dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3.) Apabila Pelatihan kerja dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,450 atau 45,0 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

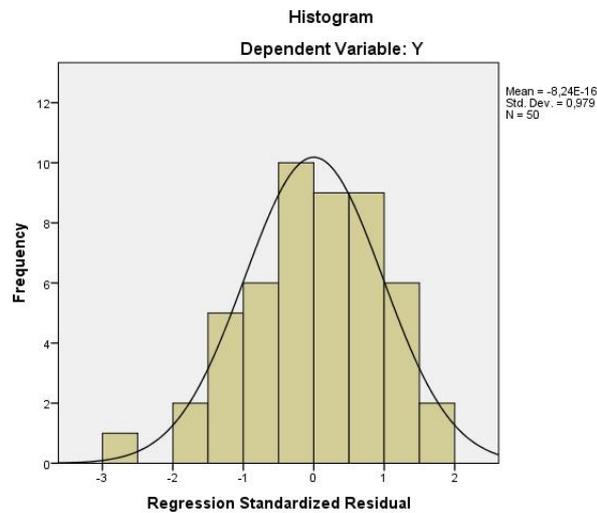
Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22 , maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut



Gambar IV-1
Hasil Pengujian Normalitas
Sumber : Pengolahan Data SPSS

Dari hasil gambar diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

Histogram



Gambar IV.2

Grafik Histogram Uji Normalitas

Sumber : Pengolahan Data SPSS

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi diatas 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 maka tidak terjadi multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 10 dibawah ini :

Tabel IV.9

Hasil Uji Multikolineritas

Coefficients^a

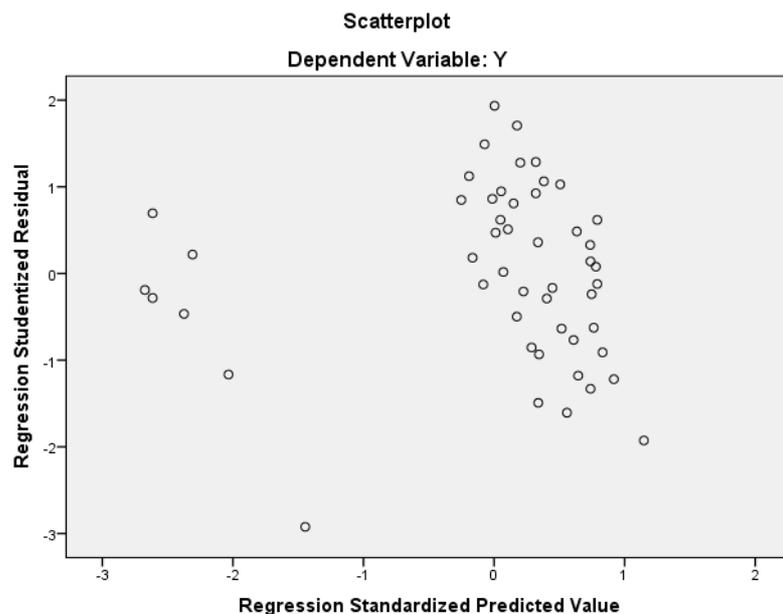
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,089	3,513		1,164	,250		
	X1	,476	,148	,461	3,220	,002	,332	
	X2	,410	,145	,405	2,831	,007	,332	

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, sesuai model regresi dianggap tidak mengalami heterokedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV-3
 Hasil Pengujian Heterokedastisitas
 Sumber : Pengolahan Data SPSS

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen.

4.3.4 Pengujian Hipotesis

1. Uji Atas Uji Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus :

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

sumber:(Sugiyono, 2016 hal. 250)

keterangan :

- t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}
- r = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y
- n = Jumlah Sampel

Bentuk pengujian

- 1) Tolak H_0 probabilitas $< 0,05$ (sig $< 0,05$) atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.
- 2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ (sig $> 0,05$) atau $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima apabila $- t_{tabel} < t_{hitung}$ atau $- t_{hitung} < -t_{tabel}$
- 2) H_0 ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $- t_{hitung} < -t_{tabel}$

a.) Pengaruh Disiplin kerja (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh Disiplin, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for Windows versi 22 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel IV.10
Hasil Uji-t X₁ Dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4,089	3,513		1,164	,250
X1	,476	,148	,461	3,220	,002
X2	,410	,145	,405	2,831	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Pada tabel di atas terdapat pengaruh disiplin terhadap kinerja dengan diperoleh nilai t_{hitung} dari $3,220 < t_{tabel}$ 4,089 dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H₀) ditolak dan (H_a) diterima sehingga disimpulkan bahwa Disiplin kerja (X₁) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan

b) Pengaruh Pelatihan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.10

Hasil Uji-t X₂ Dan Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,089	3,513		1,164	,250
	X1	,476	,148	,461	3,220	,002
	X2	,410	,145	,405	2,831	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengelolaan Data SPSS

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa terdapat pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan diperoleh nilai t_{hitung} 2,831 dari $< t_{tabel}$ 4,089 dengan probabilitas sig $0,000 \leq 0,05$. Hal tersebut menyatakan hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima sehingga disimpulkan bahwa Pelatihan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Asam Jawa Medan.

2. Uji Simultan (Uji f)

Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis ke dua.

Tabel IV.12

Hasil Uji f

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3128,772	2	1564,386	50,139	,000 ^b

Residual	1466,448	47	31,201	
Total	4595,220	49		

a Predictors: (Constant),Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b Dependent Variable: Kinerja (Y)

$F_{tabel} = n - k - 1 = 50 - 2 - 1 = 47$ adalah 3,20

Kriteria Pengujian

1) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $< 0,05$ (sig $< \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} > F_{tabel}$.

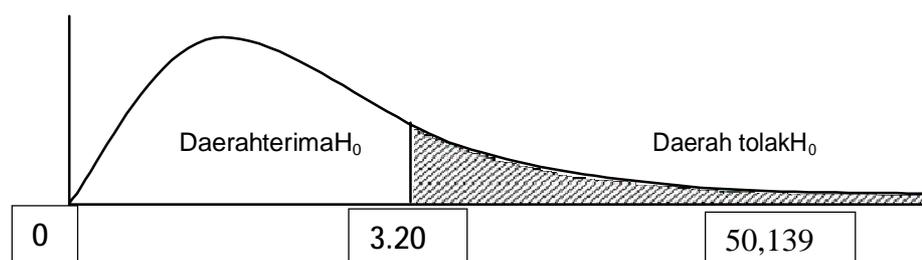
2) Tolak H_0 jika nilai probabilitas $> 0,05$ (sig $< \alpha 0,05$) atau $F_{hitung} < F_{tabel}$.

Dari tabel IV.12 terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara Disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai f_{hitung} 50,139 $>$ f_{tabel} 3,20 dengan probabilitas 0,000 dari 0,05. Hal tersebut menunjukkan hipotesis nol (H_0) diterima dan (H_a) di tolak sehingga disimpulkan bahwa disiplin kerja serta pelatihan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah 0,000 sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,000 $<$ 0,05

sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara Disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 50,139 $>$ 3,20 dan nilai signifikansi $<$ 0,05 yaitu 0,000.



Gambar IV-4 **Kriteria Pengujian Hipotesis F**

4.3.5 Koefisien Determinasi

Tabel IV.13
Hasil Uji Determinasi

Model Summary^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,825 ^a	,681	,667	5,586	2,073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R Square dalam model regresi adalah 0,681 atau 68,1%, hal ini berarti kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja dan pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Asam jawa Medan sebesar 68,1% sisanya 31,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (Disiplin kerja dan Pelatihan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain Disiplin Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,02 < 0,05$ dan t_{hitung} dari $3,220 < t_{tabel}$ $4,089$

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mutia Arda (2017) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dan Kinerja karyawan tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif tetapi tidak signifikan, perusahaan selalu mengupayakan untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan agar dapat memperoleh hasil yang maksimal.

b) Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas tentang Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai menunjukkan bahwa H_0 ditolak dengan kata lain Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,07 > 0,05$ dan $t_{hitung} 2,831$ dari $< t_{tabel} 4,089$

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Yudi Siswadi (2016) yang berjudul Pengaruh pelatihan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap produktif kinerja karyawan menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Asam Jawa Medan.

Namun dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada kantor PT. Asam Jawa Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja dan Kinerja karyawan tidak berkaitan satu sama lain. Walaupun Disiplin kerja mempunyai

pengaruh positif signifikan Hal ini menunjukkan bahwa dengan tingkat pelatihan kerja yang tinggi maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

c) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel uji F diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Pelatihan berpengaruh positif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan.

Dapat disimpulkan bahwa, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, dengan demikian, disiplin kerja dan pelatihan kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik pula.

Disiplin kerja dan Pelatihan kerja sangatlah berkaitan antara satu dengan yang lainnya. Disiplin efektif, disiplin kerja kurang baik, dan pelatihan kerja menurun maka kinerja karyawan juga akan menurun.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Azis Rahmi 920170 yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan menyatakan bahwa disiplin kerja dan Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independent dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependent hanya sebesar 68,1% saja. Jadi 22,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asam Jawa Medan, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja secara parsial $t_{hitung}(3,220)$ lebih besar dari $t_{tabel}(4,089)$ dan $sig\ 0,000 < 0,02$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 2) Dari hasil penelitian diketahui Pelatihan kerja secara parsial $t_{hitung}(2,831)$ lebih besar dari $t_{tabel}(4,089)$ dan $sig\ 0,000 < 0,07$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 3) Dari hasil penelitian diketahui bahwa Disiplin kerja dan Pelatihan kerja secara parsial $F_{hitung}(50,139)$ lebih besar dari $F_{tabel}(3,20)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Disiplin kerja dan Pelatihan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa adanya pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja pada kantor PT. Asam Jawa Medan. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Mengenai disiplin kerja seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan.
2. Diharapkan perusahaan dapat lebih meningkatkan Pelatihan kerja pegawai sehingga dalam pekerjaannya pegawai bisa lebih giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan karena pelatihan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai harusnya perusahaan meningkatkan Disiplin kerja Dan Pelatihan kerja merupakan faktor penunjang peningkatan kinerja pegawai.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini hanya menggunakan variabel disiplin kerja dan pelatihan kerja dalam memprediksi kinerja karyawan. Kedua variabel tersebut memberikan kontribusi menjelaskan kinerja karyawan. Dengan demikian masih terdapat faktor lain dapat memberikan penjelasan lebih besar terhadap kinerja karyawan, seperti : motivasi berprestasi, dan lingkungan kerja. Namun penelitian ini tidak mengindahkan kondisi organisasi yang mempengaruhi disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, misalnya : kondisi organisasi yang sedang stagnan atau *develop* (berkembang) atau bahkan *decline* (menurun).

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Seminar Nasional Royal*, 1(1), 461–464.
- Daulay, R., Pasaribu, H. K., Putri, L. P., & Astuti, R. (2017). *Manajemen*. Medan : Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah AQLI.
- Efendi Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasaran Indonesia.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.420>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Felicia, M. (2018). Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Bumi Menara Internusa. *Agora*, 6(2), 1–6.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi

- Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding The National Conferences Management and Busness (NCMAB)*, 1(1), 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis*: Konsep & Aplikasi. UMSU Press.
- Liliana, L., & Vany, M. (2019). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Media Publishing.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang DimediaSI Oleh Produktifitas Kerja Perusahaan Cv. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Patricia, S., & Mandey, S. (2014). Pengaruh Pelatihan kerja, Mtivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat dan Raya. *Jurna Emba*, 2(4), 514–523.
- Prayogi, A., & Nursidin, M. (2019). Pengaruh kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rahmi, A., & Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin dan pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 6(2), 24–31.
- Rismawati, R., & Mattalata, M. (2018). *Penelian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja*. Celebes Media Perkasa.
- Sastrohadiwiryo, S. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Kharisma Putra Utama.
- Shella, S., Ferri, F., Saeky, F. Y., Hidayanti, H., & Putri, Y. E. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia. *Wahana Inovasi Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat UISU*, 8(1), 1–11.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.

- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, Cv.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA, Cv.
- Sugiyono. (2018a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: ALFABETA, Cv.
- Sugiyono. (2018b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Center For Academic Publisher Service.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–36.
- Yohanes, N., & Budi, A. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Unika Atma Jaya.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*: *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.433>

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Sumitra Dewi
NPM : 1605160007
Tempat dan Tanggal Lahir : Aek Batu, 14 Februari 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak ke : kedua (2) Dari tiga (3) Bersaudara
Alamat : Aek Batu
No. Telephone/ WA : 082272123220
Email : Sumitradewi14@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Sutarno
Nama Ibu : Mujirah
Pekerjaan Ayah : Petani
Pekerjaan Ibu : Wiraswasta
Alamat : Aek Batu
No. Telephone : 081375292565

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SDN 116251 Aek Batu
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Negeri 1 Torgamba
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Negeri 1 Kota Pinang
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 06 juli 2020

(Sumitra Dewi)

KUISIONER

Nama : Sumitra Dewi

Npm : 1605160007

Jurusan : Manajemen

Judul: Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asam Jawa Medan

Kepada Bapak / ibu yang Terhormat

Saya Mahasiswa Program SI Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang saat ini sedang menyelesaikan skripsi dengan judul yang tertera di atas. Penelitian ini dilakukan dalam rangka untuk menyelesaikan tugas akhir perkuliahan. Mohon kesediaan Bapak/ ibu berpartisipasi mengisi beberapa pernyataan dari kuisuioner dibawah ini.

Demikian atas ketersediaan dan partisipasinya meluangkan waktu untuk mengisi kuisuioner ini saya ucapkan terima kasih.

Penulis

Sumitra Dewi

I. DATA RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Usia : 1. 18- 30 thn 3. Diatas 45
 2. 31-45 thn
3. Jenis Kelamin : 1. Perempuan
 2. Laki-laki
4. Tingkat Pendidikan : 1. SMA 3. S1
 2. D1/D3 4. S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah daftar pernyataan berikut dengan cara memberikan tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak / Ibu anggap sesuai pada kolom jawaban yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

DISIPLIN KERJA (X₁)

No	Pernyataan	jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya tidak pernah libur kerja tanpa alasan					
2.	saya selalu hadir datang ke kantor setiap hari					
	Tata Cara Kerja					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam					

	menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
4.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang diberikan perusahaan					
	Ketaatan Pada Atasan					
5.	Saya selalu taat kepada atasan saya					
6.	Saya selalu bersedia mengerjakan tugas tugas yang diberikan atasan					
	Kesadaran Kerja					
7.	Saya tidak pernah memperlama saat mengerjakan pekerjaan kantor					
8.	Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh					
	Tanggung Jawab					
9.	Saya selalu bertanggung jawab selama melaksanakan pekerjaan yang diberikan					
10.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan					

PELATIHAN KERJA (X₂)

No	Pernyataan	jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Tujuan dan Sasaran					
1.	Kemampuan saya menjadi lebih unggul dari karyawan lainnya setelah saya mengikuti pelatihan kinerja					
2.	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami kendala dalam bekerja					
	Para Pelatih					
3.	Kemampuan saya dalam mengatur waktu agar sesuai target pekerjaan menjadi bertambah setelah saya mengikuti pelatihan kerja					
4.	Kemampuan saya bertambah dengan adanya pelatihan kerja					
	Materi Pelatihan					
5.	Saya dapat memahami materi yang diberikan pimpinan					
6.	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
	Metode Pelatihan					
7.	Metode penyampaian yang diberikan saat					

	pelatihan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya					
8.	Saya akan mengikuti metode-metode yang di tetapkan diperusahaan					
	Peserta Pelatihan					
9.	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan					
10.	Dengan mengikuti pelatihanpelatihan dapat meningkatkan pencapaian tujuan organisas					

KINERJA (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
	Kualitas					
1.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan					
2.	Saya memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
	Kuantitas					
3.	Saya selalu mencapai target individu yang diberikan oleh perusahaan					
4.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan/ keinginan pimpinan					
5.	Hasil pekerjaan saya dapat memenuhi kuantitas yang ditetapkan					
	Waktu Kerja					
6.	Saya datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai					
7.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
	Kerja Sama					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain					
9.	Saya selalu menjalin hubungan baik kepada setiap karyawan di perusahaan					
10.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja untuk menghasilkan kinerja yang ditetapkan					

HASIL DATA KUISONER RESPONDEN

DISIPLIN KERJA											
NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	5	5	4	5	5	3	5	5	1	5	43
2	5	5	4	3	5	5	5	4	4	3	43
3	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	46
4	5	5	5	5	1	5	4	3	5	3	41
5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	3	44
6	1	1	1	1	1	1	5	5	1	5	22
7	5	1	5	1	5	5	5	5	5	5	42
8	5	5	5	4	5	5	5	1	4	5	44
9	1	5	5	4	5	5	5	5	1	5	41
10	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	46
11	5	4	5	5	4	5	1	5	5	1	40
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14
13	5	5	5	4	5	2	5	5	2	5	43
14	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	46
15	1	1	5	5	5	5	5	4	5	5	41
16	5	5	5	5	5	1	4	5	1	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
19	5	5	5	5	4	5	5	5	1	5	45
20	1	2	1	1	1	1	5	2	1	1	16
21	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	46
22	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
23	5	5	1	1	1	5	5	4	5	5	37
24	5	5	5	4	5	1	5	3	5	5	43
25	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
26	3	5	5	1	5	5	5	5	4	5	43
27	1	5	1	5	1	5	5	4	5	1	33
28	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5	42
29	5	5	4	5	5	1	5	5	5	4	44
30	5	4	1	5	5	5	5	5	5	5	45
31	1	1	1	5	1	1	1	1	5	1	18
32	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	48
33	5	5	1	1	5	5	5	5	5	3	40
34	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	48
35	4	3	5	5	4	1	3	1	5	5	36
36	5	5	1	4	3	5	5	5	1	1	35
37	5	1	5	5	5	1	5	1	5	5	38
38	5	5	1	5	5	1	5	5	5	1	38
39	5	1	3	3	5	5	5	5	5	5	42

40	5	1	5	4	3	5	5	5	5	5	43
41	5	2	5	1	1	5	5	5	5	5	39
42	5	5	1	5	5	5	5	5	5	2	43
43	5	5	5	5	3	5	1	2	5	1	37
44	2	1	1	1	1	1	5	1	1	1	15
45	1	5	2	1	1	5	1	1	5	5	27
46	5	1	1	5	2	5	1	4	5	5	34
47	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	46
48	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	38
49	5	5	5	4	3	5	1	5	5	5	43
50	1	1	1	1	1	5	2	1	1	2	16

PELATIHAN KERJA

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Jumlah
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	48
3	1	5	5	5	1	5	5	5	5	5	42
4	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	46
5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	45
6	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13
7	5	5	5	1	1	2	1	5	5	5	35
8	4	4	5	1	5	5	5	5	1	4	39
9	1	5	5	3	4	1	4	5	5	3	36
10	5	5	1	5	1	5	5	5	5	1	38
11	1	5	5	4	1	5	5	5	5	5	41
12	3	1	5	1	1	1	1	2	5	1	21
13	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
14	1	5	4	5	5	4	5	5	1	5	40
15	5	1	5	5	5	1	1	5	5	4	37
16	5	5	4	5	1	1	5	2	5	5	38
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
18	1	5	5	5	5	5	5	1	5	2	39
19	4	4	1	5	4	5	5	5	5	2	40
20	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	14
21	5	5	1	5	5	5	5	5	4	5	45
22	5	4	5	5	5	1	5	1	5	5	41
23	5	5	5	4	5	5	1	5	4	5	44
24	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	48
25	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
26	3	5	4	5	1	4	5	3	1	1	32

27	5	5	5	5	5	3	5	3	1	5	42
28	4	5	1	5	5	5	1	5	5	5	41
29	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
30	5	1	3	5	5	1	5	5	4	4	38
31	3	1	2	5	2	1	2	5	1	1	23
32	5	5	5	4	1	5	3	5	5	5	43
33	5	4	5	1	5	5	2	5	5	3	40
34	5	5	5	5	1	5	3	5	5	5	44
35	4	5	2	1	1	5	5	5	5	5	38
36	5	1	5	1	5	5	5	5	5	1	38
37	5	5	1	1	5	5	5	1	5	5	38
38	5	5	5	5	5	5	4	5	5	1	45
39	5	4	5	5	5	1	5	5	5	1	41
40	5	5	4	3	1	4	5	1	5	5	38
41	5	1	5	4	5	5	2	4	5	2	38
42	5	1	5	4	1	5	1	5	5	5	37
43	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	48
44	1	1	1	4	1	1	1	1	2	1	14
45	1	5	1	1	5	4	1	1	3	2	24
46	5	5	5	5	5	5	5	1	5	4	45
47	5	5	1	5	5	5	4	1	5	5	41
48	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	46
49	5	1	5	5	1	5	1	5	2	5	35
50	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	14

KINERJA KARYAWAN											
NO	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Jumla
1	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4
2	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	5	5	4	5	1	4	1	4	5	5	3
4	5	3	1	5	4	5	1	5	5	5	3
5	5	5	4	1	5	1	5	5	1	5	3
6	1	5	1	1	2	1	1	5	1	3	2
7	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	4
8	5	5	3	5	5	5	4	1	5	5	4
9	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4
10	5	5	5	4	1	5	4	1	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
12	1	1	1	5	1	4	1	1	1	1	1
13	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4

15	4	5	5	5	5	1	5	4	5	5	4
16	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4
17	5	1	5	5	5	4	1	5	1	5	3
18	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4
19	5	5	5	4	1	5	5	1	5	5	4
20	3	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1
21	5	5	5	5	5	1	4	5	5	1	4
22	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
24	5	5	5	1	4	1	1	5	5	5	3
25	5	5	5	4	4	4	5	1	5	1	3
26	5	5	4	1	5	1	5	1	5	5	3
27	4	5	4	3	5	4	2	1	5	5	3
28	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4
29	5	5	5	1	5	5	5	5	5	2	4
30	1	5	5	5	1	1	5	4	4	5	3
31	2	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1
32	5	5	5	5	5	5	1	5	5	4	4
33	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	4
34	5	1	3	5	1	5	5	5	5	5	4
35	5	1	5	5	5	5	5	5	2	5	4
36	5	4	5	5	2	5	5	5	1	4	4
37	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	4
38	5	4	5	5	1	5	1	1	5	4	3
39	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4
40	3	1	1	5	4	5	5	5	5	5	3
41	5	1	5	5	5	5	3	5	5	4	4
42	5	1	1	5	5	5	5	5	1	4	3
43	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	4
44	1	1	1	2	1	4	3	1	1	1	1
45	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
46	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	4
47	1	1	1	5	5	5	5	5	5	1	3
48	5	5	3	1	5	5	5	1	1	2	3
49	5	1	2	1	5	5	5	5	5	5	3
50	1	2	1	1	5	1	1	5	1	3	2

HASIL PENGUJIAN SPSS

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11
X1.1 Pearson Correlation	1	,378**	,369*	,402**	,542**	,250	,243	,500*	,433*	,207	
Sig. (2-tailed)		,007	,008	,004	,000	,080	,089	,000	,002	,149	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.2 Pearson Correlation	,378**	1	,241	,272	,330*	,212	,143	,312*	,128	-,076	,53
Sig. (2-tailed)	,007		,092	,056	,019	,139	,320	,027	,376	,602	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.3 Pearson Correlation	,369**	,241	1	,258	,511**	,113	,081	,163	,198	,407**	,60
Sig. (2-tailed)	,008	,092		,070	,000	,436	,576	,257	,168	,003	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.4 Pearson Correlation	,402**	,272	,258	1	,421**	,043	,003	,214	,317*	-,041	,51
Sig. (2-tailed)	,004	,056	,070		,002	,765	,981	,135	,025	,779	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.5 Pearson Correlation	,542**	,330*	,511*	,421**	1	,117	,391*	,454*	,257	,375**	,78
Sig. (2-tailed)	,000	,019	,000	,002		,418	,005	,001	,072	,007	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6 Pearson Correlation	,250	,212	,113	,043	,117	1	,015	,348*	,342*	,055	,44
Sig. (2-tailed)	,080	,139	,436	,765	,418		,920	,013	,015	,705	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7 Pearson Correlation	,243	,143	,081	,003	,391**	,015	1	,408*	-,032	,128	,40
Sig. (2-tailed)	,089	,320	,576	,981	,005	,920		,003	,825	,376	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8 Pearson Correlation	,500**	,312*	,163	,214	,454**	,348*	,408*	1	,154	,228	,65
Sig. (2-tailed)	,000	,027	,257	,135	,001	,013	,003		,287	,111	,005
N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X1.9	Pearson Correlation	,433**	,128	,198	,317*	,257	,342*	-,032	,154	1	,082	,51
	Sig. (2-tailed)	,002	,376	,168	,025	,072	,015	,825	,287		,573	,00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.10	Pearson Correlation	,207	-,076	,407*	-,041	,375**	,055	,128	,228	,082	1	,41
	Sig. (2-tailed)	,149	,602	,003	,779	,007	,705	,376	,111	,573		,00
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1	Pearson Correlation	,762**	,532**	,609*	,516**	,780**	,447**	,404*	,658*	,510*	,417**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,004	,000	,000	,003	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
X2.1	Pearson Correlation	1	,089	,235	,211	,271	,161	,129	,232	,374*	,244
	Sig. (2-tailed)		,538	,101	,142	,057	,264	,373	,105	,007	,088
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,089	1	,182	,292*	,273	,433**	,564**	,132	,375*	,443**
	Sig. (2-tailed)	,538		,207	,040	,055	,002	,000	,361	,007	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,235	,182	1	,263	,204	,120	,226	,374**	,332*	,268
	Sig. (2-tailed)	,101	,207		,065	,155	,408	,115	,007	,019	,060
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,211	,292*	,263	1	,263	,140	,378**	,287*	,209	,241
	Sig. (2-tailed)	,142	,040	,065		,065	,333	,007	,043	,146	,092
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	,271	,273	,204	,263	1	,220	,332*	,146	,221	,141
	Sig. (2-tailed)	,057	,055	,155	,065		,125	,019	,310	,122	,328
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

X2.6	Pearson Correlation	,161	,433**	,120	,140	,220	1	,263	,262	,254	,267
	Sig. (2-tailed)	,264	,002	,408	,333	,125		,065	,066	,075	,061
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	,129	,564**	,226	,378**	,332*	,263	1	,122	,266	,210
	Sig. (2-tailed)	,373	,000	,115	,007	,019	,065		,400	,062	,143
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	,232	,132	,374**	,287*	,146	,262	,122	1	,228	,191
	Sig. (2-tailed)	,105	,361	,007	,043	,310	,066	,400		,111	,185
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	,374**	,375**	,332*	,209	,221	,254	,266	,228	1	,258
	Sig. (2-tailed)	,007	,007	,019	,146	,122	,075	,062	,111		,071
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.10	Pearson Correlation	,244	,443**	,268	,241	,141	,267	,210	,191	,258	1
	Sig. (2-tailed)	,088	,001	,060	,092	,328	,061	,143	,185	,071	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2	Pearson Correlation	,507**	,663**	,560**	,574**	,554**	,546**	,614**	,524**	,603*	,567**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

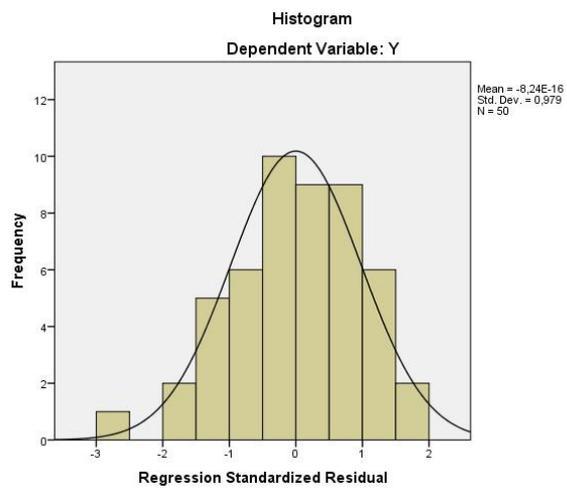
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
Y1.1	Pearson Correlation	1	,409**	,669**	,187	,400**	,445**	,402**	,189	,388**	,517**
	Sig. (2-tailed)		,003	,000	,194	,004	,001	,004	,188	,005	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.2	Pearson Correlation	,409*	1	,622**	-,079	,206	-,007	,204	-,037	,336*	,304*
	Sig. (2-tailed)	,003		,000	,584	,151	,961	,156	,801	,017	,032
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

Y1.3	Pearson Correlation	,669*	,622**	1	,237	,277	,236	,353*	,176	,436**	,495**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,098	,051	,099	,012	,222	,002	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.4	Pearson Correlation	,187	-,079	,237	1	-,068	,347*	,078	,091	,164	,166
	Sig. (2-tailed)	,194	,584	,098		,637	,014	,589	,529	,256	,249
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.5	Pearson Correlation	,400*	,206	,277	-,068	1	,173	,304*	,367**	,172	,234
	Sig. (2-tailed)	,004	,151	,051	,637		,230	,032	,009	,231	,101
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.6	Pearson Correlation	,445*	-,007	,236	,347*	,173	1	,294*	,093	,234	,252
	Sig. (2-tailed)	,001	,961	,099	,014	,230		,039	,519	,101	,078
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.7	Pearson Correlation	,402*	,204	,353*	,078	,304*	,294*	1	,147	,183	,226
	Sig. (2-tailed)	,004	,156	,012	,589	,032	,039		,308	,204	,114
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.8	Pearson Correlation	,189	-,037	,176	,091	,367**	,093	,147	1	,232	,287*
	Sig. (2-tailed)	,188	,801	,222	,529	,009	,519	,308		,104	,043
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.9	Pearson Correlation	,388*	,336*	,436**	,164	,172	,234	,183	,232	1	,421**
	Sig. (2-tailed)	,005	,017	,002	,256	,231	,101	,204	,104		,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y1.10	Pearson Correlation	,517*	,304*	,495**	,166	,234	,252	,226	,287*	,421**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000	,249	,101	,078	,114	,043	,002	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y	Pearson Correlation	,784*	,515**	,773**	,355*	,538**	,523**	,559**	,454**	,624**	,665**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,001	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

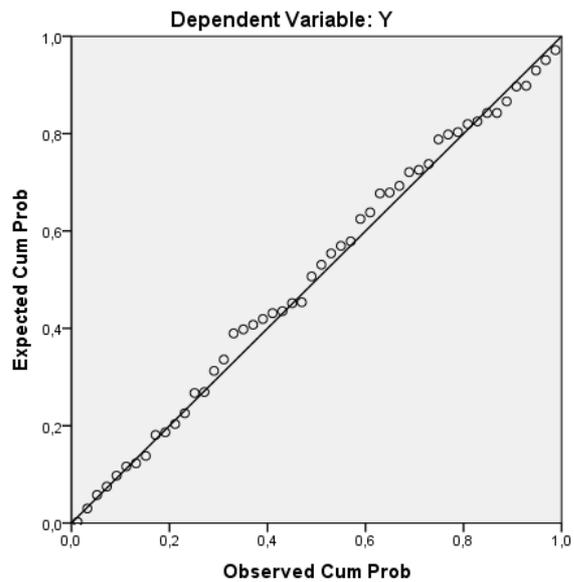
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

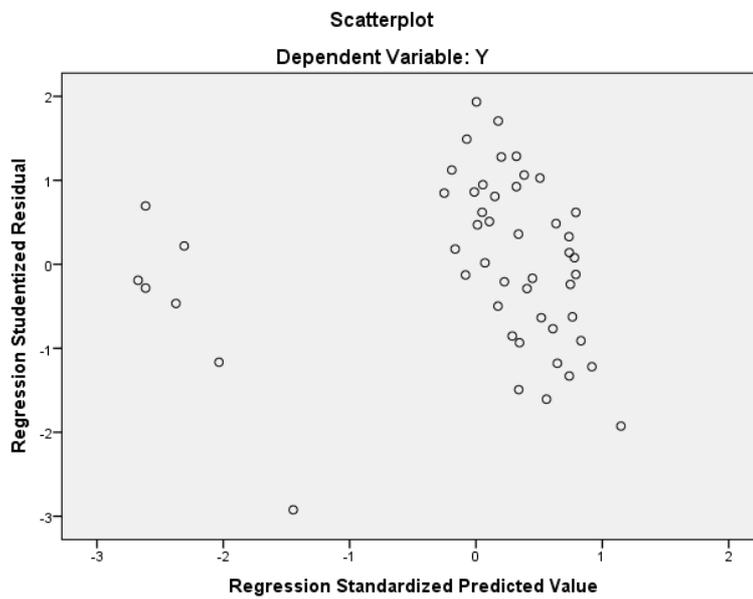
HASIL UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Hasil Uji Heterokedastisitas



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda dan Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,089	3,513		1,164	,250
	X1	,476	,148	,461	3,220	,002
	X2	,410	,145	,405	2,831	,007

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Pengolahan Data SPSS

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3128,772	2	1564,386	50,139	,000 ^b
	Residual	1466,448	47	31,201		
	Total	4595,220	49			

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,825 ^a	,681	,667	5,586	2,073

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan,H
.....20...M

Kepada Yth,
Ketua/Sekretaris Program Studi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU
Di
Medan



Assalamu'alaikum Wr. Wb.
Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Lengkap : S U M I T R A D E W I

NPM : 1 6 0 5 1 6 0 0 0 7

Tempat.Tgl. Lahir : A E K B A T U I 4 F E B R U A R I
1 9 9 8

Program Studi : Akuntansi /
Manajemen

Alamat Mahasiswa : J L P E M B A N G U N A N 3

Tempat Penelitian : P T A S A M J A W A

Alamat Penelitian : J L G A J A H M A D A N O 4 0

Memohon kepada Bapak untuk pembuatan izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan identifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian.

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain:

- 1. Transkrip nilai sementara
- 2. Kwitansi SPP tahap berjalan

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih

Diketahui
Ketua/Sekretaris Program Studi

(.....)

Wassalam
Pemohon

(...SUMITRA...DEWI...)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : SUMITRA DEWI
NPM : 1605160007
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi
Pembangunan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : SUMITRA DEWI
N.P.M : 1605160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ASAM JAWA MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
27 juni 2020	-perbaiki format penulisan sesuaikan panduan -perbaiki pembahasan		
02 juli 2020	-perbaiki tabel dan sumber -perbaiki kesimpulan dan saran		
06 juli 2020	Acc skripsi		

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Medan, Juli 2020
Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : SUMITRA DEWI
NPM :1605160007
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYAMANUSIA
Judul Penelitian :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ASAM
JAWA MEDAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, juli 2020

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB,S.E.,M.Si

H. JANURI. SE, M.M,M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Sabtu, 07 Maret 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

N a m a : SUMITRA DEWI
N .P.M. : 1605160007
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Batu 14 Februari 1998
Alamat Rumah : Pembangunan 3
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KINERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASAM JAWA MEDAN

Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul
Bab I	Identifikasi masalah.....
Bab II	Sebab indikator harus 2 teori.....
Bab III
Lainnya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

Pembimbing

SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pembimbing

NEL ARIANTY, SE.,MM.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Sabtu, 07 Maret 2020** menerangkan bahwa:

Nama : SUMITRA DEWI
N .P.M. : 1605160007
Tempat / Tgl.Lahir : Aek Batu 14 Februari 1998
Alamat Rumah : Pembangunan 3
JudulProposal :PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KINERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.ASAM JAWA MEDAN

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan

pembimbing : *SUSI HANDAYANI, SE.,MM.*

Medan, Sabtu, 07 Maret 2020

TIM SEMINAR

Ketua


JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

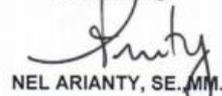
Pembimbing


SUSI HANDAYANI, SE.,MM.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding


NEL ARIANTY, SE.,MM.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

Nomor : 541 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 09 Jumadil Akhir 1441 H
03 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PT.ASAM JAWA
Jln.Gajah Mada No.40 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : SUMITRA DEWI
Npm : 1605160007
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURISE, MM., M.Si.

Tembusan :

1. Pertinggal

Akreditasi A : Program Studi Manajemen - Program Studi Akuntansi - Program Studi EP
Akreditasi B : Program Studi DIII Manajemen Perpajakan

Nomor : 26/GAP/II/2020
Lamp. : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 10 Februari 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara

Di -

Tempat

Dengan hormat,

Memperhatikan surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara No. 541/II.3-AU/UMSU-05/F/2020 tanggal 03 Februari 2020 Perihal Izin Riset Pendahuluan atas nama Mahasiswa sebagai berikut:

N a m a : Sumitra Dewi
N P M : 1605160007
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Bersama ini kami beritahukan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut dengan persyaratan sebagai berikut :

1. Data yang didapat adalah hanya untuk kepentingan pendidikan saja.
2. Tidak akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan di Perusahaan kami.
3. Hasil akhir Riset Pendahuluan tersebut PT. Asam Jawa berhak mendapat 1 (satu) copynya.

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

Hormat kami,

PERUSAHAAN PERKELOMPOKAN
PT ASAM JAWA
MEDAN SUMATERA UTARA
BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

Tembusan Yth :
1. Manager Finance.
2. Pertiinggal.



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar di sebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 2173/IL.3-AU/UMSU-05/F/2020 Medan, 29 Dzulqaidah 1441 H
Lamp. : - 22 Juli 2020 M
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Asam Jawa Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Sumitra Dewi**
N P M : **1605160007**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Asam Jawa Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,MSI.

Tembusan :

1. Peringgal.

Nomor : 93/GAP/VI/2020
Lamp. : -
Perihal : Selesai Riset

Medan, 17 Juni 2020

Kepada Yth,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Sumatera Utara
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswa berikut ini telah selesai melakukan Riset di PT. Asam Jawa, ada pun data Mahasiswa tersebut adalah :

N a m a : Sumitra Dewi
N P M : 1605160007
Konsentrasi : MSDM
Fakultas / Prodi : Ekonomi dan Bisnis / Manajemen
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asam Jawa Medan.

Demikian surat ini kami buat untuk dapat dipergunakan sepenuhnya.

Hormat kami,

PERHIMPATAN PERKEBUNGAN
PT. ASAM JAWA
MEDAN-SUM-UTARA

BAMBANG SANEPO, SH
GENERAL AFFAIRS & PERSONEL MANAGER

cc. file.

