

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PTPN IV MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen*

Oleh

**NUR IKA FITRI
NPM. 1405160773**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 16 Oktober 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : NURIKA FITRI
NPM : 1405160773
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERREBUNAN NUSANTARA IV MEDAN

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

TIM PENGUJI

Penguji I


RADIMAN S.E., M.Si

Penguji II


HASTINA FEBRIATY, S.E., M.Si

Pembimbing


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

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris


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


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

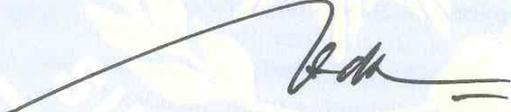
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : NUR IKA FITRI
N P M : 1405160773
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA
IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si


H. JANURI, SE, MM, M.Si



SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Nur Ika Fitri
NPM : 1905160773
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/
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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan....Okt...2018

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 : NUR IKA FITRI
N.P.M : 1405160773
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
8/17 /10	Harus kection (yuridiksi) dan pembachuan hrs tidak mendahy lamp deskripsi. dan ditas di lam segle. Uraian ter kahu. Urajan apah kebaku ki penjelasan	J	
	lampiran kam dalam ki berakhu. lampiran di bndi berdesepis harit kerubing. Sutan dalam ki bndi berdesepis kam lampiran.	J	
	Abstrak di bndi	J	
12/17 /10	Abstrak di sam pwnakes.	J	
	Acc dan memreahis fust uti mengahuti Uis skripsi	J	

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

NUR IKA FITRI. 1405160773. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PTPN IV Medan. Skripsi 2018.

Kinerja karyawan di dalam perusahaan tidak luput dalam pelatihan dan disiplin kerja oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV Medan.,

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di bagian SDM dan Finance PTPN IV Medan berjumlah 76 orang. Tehnik pengumpulan data adalah dengan menggunakan angket (kuisisioner) yaitu daftar pernyataan tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Angket dalam penelitian ini menggunakan 10 pernyataan yang dikembangkan dari indikator-indikator pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel X^1 (Pelatihan) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan nilai dari hasil t hitung (5,176) > t tabel (3,774) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi/baik variabel X^1 (Pelatihan) maka akan semakin tinggi/baik juga variabel Y (Kinerja Karyawan). Dan pengaruh signifikan variabel X^2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) yang ditunjukkan t hitung (7,210) > t tabel (3,774) dengan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Hubungan seperti itu terkandung arti bahwa semakin tinggi/baik variabel X^2 (Pelatihan) maka akan semakin tinggi/baik juga variabel Y (Kinerja Karyawan).

Sedangkan besarnya pengaruh yang diberikan ditunjukkan oleh nilai determinasi yaitu R-Square yang diperoleh sebesar 0,923 atau 92,3% variabel Y dapat dijelaskan oleh variabel X^1 (Pelatihan) dan variabel X^2 (Disiplin Kerja). Secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi variabel X^1 (Pelatihan) dan variabel X^2 (Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan) adalah sebesar 92,3%. Sisanya 7,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, hidayah serta karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PTPN IV MEDAN”

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar besarnya kepada :

1. Orang tua, ayah tersayang Serka. Akhiruddin Sihotang dan ibu tercinta Ummi Kalsum Siregar dengan penuh kasih dan sayang yang telah dicurahkan pada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
2. Bapak Dr. Agussani, M.Ap selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, S.E.,M.M.,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan S.E, M.si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE. M.si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sebagai Dosen Pembimbing yang

telah memberikan bimbingan serta arahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Dr.Jufrizen SE. M.si selaku Sekretaris Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
9. Seluruh Staf Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Bapak pimpinan perusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan beserta seluruh staf pegawai dan karyawan.
11. Teman- teman khususnya yang telah mendukung dan memotivasi penulis selama menyusun skripsi ini, Rifyan Rinaldhi SST, Mitha Erpida Sari SM, Diah Ariani SM, Resti Hardiyanti SM, Tina Fitria SM, Diana Ratna Ramadhani S.Pd, Lathifah Hanum SP, Isnaini Anzani S.Pd, Indrian Wiranda SM, Doni Kurniawan Nst S.pd dan teman teman lainnya yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun untuk kesempurnaan skripsi ini dan semoga dapat bermanfaat bagi pihak – pihak yang membutuhkan.

Medan, Oktober 2018

Penulis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah dan Rumusan Masalah	4
D. Tujuan Penelitian	4
E. Manfaat Penelitian	4
BAB II LANDASAN TEORI	6
A. Kajian Teori	6
1. Kinerja Karyawan	6
a. Pengertian kinerja	6
b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja	7
2. Indikator Kinerja	10
3. Pelatihan	11
a. Pengertian pelatihan	11
b. Tujuan Pelatihan	12
c. Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan	13
d. Indikator Pelatihan	14
4. Disiplin	15

a.	Pengertian Disiplin Kerja	15
b.	Faktor-faktor Disiplin Kerja	16
c.	Indikator Disiplin Kerja	18
5.	Kerangka Konseptual	20
a.	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja	20
b.	Pengaruh disiplin terhadap kinerja	21
c.	Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja	22
6.	Hipotesis	23
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		24
A.	Pendekatan Penelitian	24
B.	Defenisi Operasional	24
1.	Kinerja	24
2.	Pelatihan	25
3.	Disiplin Kerja	26
C.	Tempat dan waktu penelitian	26
1.	Populasi dan sampel	27
2.	Tehnik Pengumpul Data	28
a.	Uji Validitas	29
b.	Uji Reabilitas	30
D.	Tehnik Analisis Data	32
1.	Analisis statistika deskriptif	32
2.	Analisis Statistika Inferensial	33
a.	Regresi linear berganda	33
1)	Uji Normalitas	34

2) Uji Multikolonieritas	35
3) Uji Heteroskedastisitas	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Hasil penelitian	39
1. Identitas Responden	40
2. Analisis Variabel Penelitian	42
a. Variabel Kinerja Karyawan	43
b. Variabel Pelatihan	45
c. Variabel Disiplin Kerja	47
3. Uji Asumsi Klasik	49
a. Uji Normalitas	49
b. Uji Multikolonieritas	50
c. Uji Heterokedastisitas	51
4. Analisis Regresi Linear Berganda	52
5. Pengujian Hipotesis	54
a. Uji Parsial (Uji t)	54
b. Uji Simultan (Uji f)	56
c. Koefisien Determinasi (R-Square)	56
B. Pembahasan	57
1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	57
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	58
3. Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	60
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan	61

B. Saran 62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

III. 1. Indikator Kinerja	25
III. 2. Indikator Pelatihan	25
III. 3. Indikator Disiplin Kerja.....	26
III. 4. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	27
III . 5. Skala Pengukuran Likert	28
IV. 1. Skala Likert	39
IV. 2. Presentase Jenis Kelamin Responden	40
IV. 3. Presentase Usia Responden	41
IV. 4. Presentase Pendidikan Responden	41
IV. 5. Presentase Masa Kerja	42
IV. 6. Hasil Angket Kinerja Karyawan	43
IV. 7. Hasil Angket Pelatihan	45
IV. 8. Hasil Angket Disiplin Kerja	47
IV. 9. Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas	51
IV. 10. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda	53
IV. 11. Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)	55
IV. 12. Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji f)	56
IV. 13. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)	56

DAFTAR GAMBAR

II. 1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja.....	20
II. 2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	21
II. 3. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja	22
IV. 1. Uji Normalitas Metode P-Plot Of Regression.....	50
IV. 2. Uji Heterokedastisitas	52

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif sekarang ini, setiap perusahaan yang ingin memenangkan kompetisi dalam dunia usaha akan memberikan perhatian penuh terhadap kualitas sumber daya manusia. Adanya perhatian penuh dari perusahaan, memberikan kesempatan kepada setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan untuk berusaha mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan sumber daya manusia, dimana dalam hal ini perusahaan dituntut memiliki sumber daya manusia yang mampu mengikuti perubahan yang terjadi, sehingga dapat mengambil keputusan yang cepat dan tepat. Berbagai upaya yang dapat ditempuh oleh perusahaan adalah dengan cara melakukan pelatihan Sumber Daya Manusia.

Karyawan di PTPN IV Medan memiliki masalah pelatihan dibidang alat kerja kantor, sehingga masih ada karyawan yang tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan sesuai arahan yang diberikan pimpinan. Pelatihan ini perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Ada beberapa karyawan yang menunda pekerjaannya sehingga pekerjaan itu dilanjutkan nanti atau ke esokan harinya.

Selain itu disiplin karyawan juga merupakan kunci utama untuk mencapai tujuan organisasi. Upaya peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kedisiplinan karyawan (Maharani, 2010). Disiplin merupakan suatu sikap perbuatan dan tingkah laku yang harus sesuai dengan peraturan yang ada. Dengan diketahuinya tentang sikap, perbuatan dan tingkah laku karyawan maka dapat digunakan sebagai tolak ukur perusahaan dalam menetapkan peraturan dan tata tertib serta pembinaan terhadap karyawan tersebut. Apabila karyawannya tidak disiplin maka akan mengganggu hasil kerja dan kegiatan karyawan secara rutin, mestinya pekerjaan harus dapat diselesaikan hari ini, masih banyak pekerjaan yang tertunda dan tidak diselesaikan tepat pada waktunya. Kedisiplinan ini diharapkan peraturan dan tata tertib dapat dilaksanakan dengan baik sehingga tidak mengganggu aktivitas perusahaan, dengan demikian kinerja karyawan akan lebih mudah ditingkatkan.

Saat ini disiplin kerja di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan dianggap belum memenuhi keinginan perusahaan. Terlihat dari masih adanya karyawan yang masuk kerja tidak tepat waktu dan masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaannya seperti bersantai-santai disaat jam kerja. Dengan demikian disiplin kerja sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan.

PT. Perkebunan Nusantara IV Medan merupakan suatu badan usaha milik Negara yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit dan teh yang kantornya terletak di jl. Letjen Suprpto no. 2, Hamdan, Medan Maimun, Kota Medan. Berdasarkan tinjauan yang dilakukan dapat diperoleh beberapa masalah yang terlihat perusahaan seperti pemimpin yang telah memberi pelatihan kepada karyawan yang kinerjanya baik, namun masih ada juga beberapa karyawan yang

kurang bimbingan dan pelatihan yang baik dengan hal tersebut. Hal itu terlihat dari masih adanya karyawan yang sering terlambat masuk dan masih adanya karyawan yang suka menunda-nunda pekerjaan. Oleh sebab itu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus membuat karyawan mempunyai disiplin kerja yang tinggi dalam diri karyawan. Selain itu PT. Perkebunan Nusantara IV Medan juga harus memberikan sebuah kepuasan terhadap karyawan nya agar mereka bisa memiliki kinerja yang lebih baik lagi.

Peningkatan latihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang ada diperusahaan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan harus dapat diperhatikan secara penuh oleh pimpinan. Tidaklah mudah bagi pimpinan dalam membangun pelatihan dan disiplin kerja bagi para karyawan nya.

Melihat permasalahan yang terjadi di atas maka penelitian ini berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Bedasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Pelatihan pada karyawan dalam penggunaan alat kerja kantor.
2. Adanya tata tertib perusahaan yang dilanggar beberapa karyawan.
3. Adanya beberapa karyawan yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam kerja.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, agar penelitian tidak melebar maka penulis membatasi masalah dalam penelitian ini yakni pada masalah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- b. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?
- c. Apakah Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu antara lain:

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah ilmu pengetahuan khususnya mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.
- b. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang akan datang berhubungan dengan pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kajian Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan organisasi. Dalam melaksanakan aktivitas kerjanya, karyawan menghasilkan sesuatu yang disebut kinerja. Dalam bahasa Inggris "*Performance*" dapat diartikan sebagai kinerja, hasil kerja, atau prestasi. Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut Kasmir (2016, hal 182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Harsey et al dalam Rivai dan Basri (2005, hal 15) Kinerja merupakan suatu fungsi dari sebuah kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya

Menurut Robbins dalam Kasmir (2016, hal 183) menyatakan kinerja adalah sebagai fungsi interaksi antara kemampuan seseorang atau ability, juga

kesempatan atau opportunity, artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, dan kesempatan.

Selanjutnya menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2014, hal 2) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi.

Sedangkan menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Guritno dkk (2005, hal 144) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standart tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Bedasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, penulis dapat memberikan kesimpulan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

a. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal.189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sebagai berikut:

1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan

2) Pengetahuan

Merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

4) Kepribadian

Merupakan kepribadian seseorang atau yang dimiliki seseorang

5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan

6) Kepemimpinan

Merupakan perlakuan seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi dan memerintahkan bawahannya

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan

10) Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja

13) Disiplin

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Sedangkan MC Cormick dan Tiffin dalam Riani (2011, hal 100) menjelaskan bahwa terdapat dua variabel yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu:

a) Variabel Individu

Variabel individu terdiri dari pengalaman, pendidikan, jenis kelamin, umur, motivasi, keadaan fisik, kepribadian dan sikap

b) Variabel Situasional

Variabel situasional menyangkut dua faktor, yaitu:

Faktor sosial dari organisasi, meliputi: kebijakan, jenis latihan dan pengalaman, sistem upah serta lingkungan kerja

Faktor fisik dan pekerjaan, meliputi: metode kerja, pengaturan dan kondisi, pelengkap kerja, pengaturan ruang kerja, kebisingan, penyinaran dan temperature.

b. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009, hal 75) menyebutkan indikator kinerja adalah:

1) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang telah ditetapkan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlahstandart yang telah ditetapkan

3) Keandalan kerja dan

Keandalan kerja adalah kemampuan pegawai memberikan integritas pribadi dalam meningkatkan tata kelola perusahaan dengan prinsip-prinsip baik.

4) Sikap kerja

Sikap kerja adalah kesiapan mental dan fisik untuk bekerja dengan caratertentu yang dapat dilakukan dalam kecendrungan tingkah laku pekerjadalam menjalankan sebagai upaya memperkaya kecakapan dan kelangsungan hidup.

Sedangkan menurut kaswan (2012) indikator kinerja antara lain:

a) Kualitas

b) Kuantitas

- c) Ketepatan waktu
- d) Efektivitas biaya
- e) Kebutuhan untuk supervisi
- f) Dampak interpersonal

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi. Pelatihan membantu karyawan dalam mengetahui suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapainya.

Menurut Siagian (2008, hal.175) pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan menggunakan tehnik dan metode tertentu secara konsesional. Dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Menurut Kasmir (2016, hal.126) pelatihan merupakan proses untuk membantu dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional.

Menurut Mangkunegara (2008, hal.50) Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

b. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan karyawan, Mathis dan Jackson (2006, hal.307) ada beberapa rencana pelatihan yang harus dikembangkan yaitu:

- 1) Mengatur strategi seperti bekerja sama dengan manajemen dengan menentukan bagaimana pelatihan secara strategis pada rencana bisnisnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasional.
- 2) Merencanakannya , perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pelatihan yang akan membawa hal-hal positif untuk organisasi dan karyawannya. 3
- 3) Menorganisasi yaitu pelatihan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pelatihan akan dilakukan.
- 4) Memberi pembenaran, mengukur an mengevaluasi pada tingkat mana pelatihan memenuhi tujuan akan mengesahkan usaha-usaha pelatihan.

Dari defenisi diatas pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi yang dapat membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan.

c. Faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan

Faktor –faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut Rivai (2009, hal.204) yaitu:

1) Materi yang dibutuhkan

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam pengajaran khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang digunakan

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan

3) Kemampuan instruktur pelatihan

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan

4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif

5) Peserta pelatihan

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi pelatihan

7) Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai aktif.

d. Indikator pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009, hal.47) mengemukakan terdapat beberapa indikator dalam pelatihan:

1) Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih memilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

2) Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3) Materi

Pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan SDM yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya metode kegiatan pelatihan SDM yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya yang terjait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan selain itu tujuan pelatihan juga harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut

6) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terstruktur.

3. Disiplin

a. Pengertian disiplin

Secara etimologi, disiplin berasal dari bahasa latin "*dispel*" yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan jaman, kata tersebut berubah menjadi "*discipline*" yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan atau ketentuan yang berlaku dalam organisasi.

Menurut Agustini (2011, hal 68) disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban.

Menurut Hasibuan (2001, hal 193) kedisiplinan adalah kesadaran atau ketaatan seseorang terhadap peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) disiplin dapat diartikan sebagai suatu

keadaan tertib dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Menurut Rivai (2004, hal 95) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno (2013, hal 87) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan perusahaan dan ketepatan perusahaan.

Berdasarkan definisi Disiplin Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah sikap ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang ada dalam diri seseorang.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja menurut Agustini (2011, hal 79) yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena didalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaiman ia dapat mengendalikan dirinya.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang bisa dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan dapat dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk dapat mengambil tindakan tegas sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukannya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian para karyawan

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian dari pemimpinnya sendiri. Pimpinan yang

berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

c. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2009, hal 194) ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.

3) Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat (pengawasan melekat)

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peran atasan dan bawahan, menggali system kerja yang paling efektif serta menciptakan sistem internal control yang baik.

6) Sanksi hukuman

Dengan sanksi hukuman yang diberikan, maka karyawan akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Sedangkan menurut Agustini (2011, hal 73) disiplin kerja dapat diukur dengan beberapa indikator, yaitu

- 1) Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat kehadiran karyawan.
- 2) Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

- 3) Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
- 4) Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 5) Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.

4. Kerangka Konseptual

a. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal.126) pelatihan merupakan proses untuk membantu dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Menurut Hidayati (2017) dalam skripsinya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.1

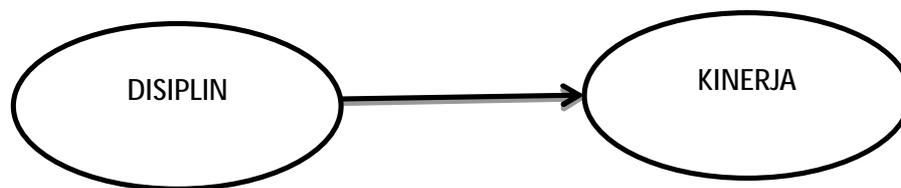
Pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Hasil pengujian pertama menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PTPN IV (Persero) Medan. Semakin baik pelatihan yang diberikan karyawan, maka kinerja karyawan akan

semakin meningkat. Kinerja Karyawan PTPN IV (Persero) semakin tinggi, apabila perusahaan memberikan Pelatihan yang semakin baik yaitu *up to date* dan terjun langsung (praktek). *Up to date* artinya jika Pelatihan yang diterima karyawan selalu mengikuti perkembangan dan ilmu pelatihan yang baru.

b. Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012, hal 86) menyatakan Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Zainal (2013) dalam skripsinya menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.



Gambar 2.2

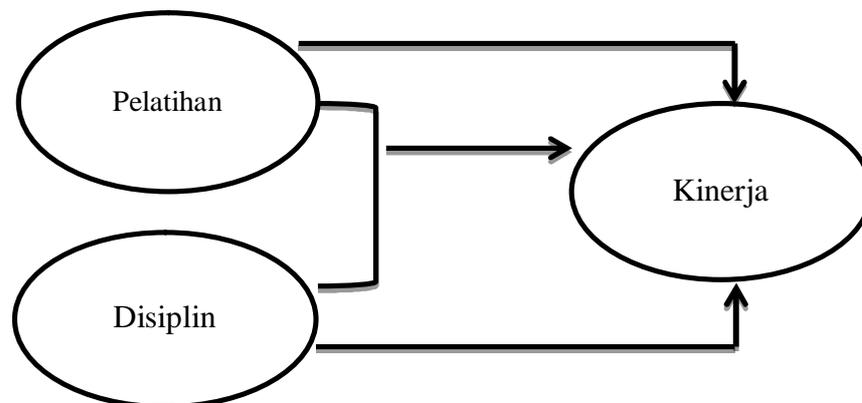
Pengaruh disiplin terhadap kinerja

Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan karyawan PTPN IV (persero) Medan. Semakin tinggi Disiplin Kerja, berarti tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Kinerja Karyawan PTPN IV (Persero) Medan akan semakin tinggi, apabila Disiplin Kerja tersebut berasal dari intrinsik maupun ekstrinsik. Disiplin Kerja intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, disiplin terhadap

waktu, target dan lain sebagainya. Implementasinya dapat dilakukan dengan pengembangan kompetensi (pelatihan, studi lanjut), memberikan pujian atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang lebih menantang. karyawan memiliki materi yang mengikuti perkembangan jaman, perkembangan perbankan dan perekonomian. Perusahaan juga dapat memberikan pengetahuan lebih dari standar materi yang diberikan. Disiplin Kerja ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, bonus tahunan, Pelatihan dan kebijakan organisasi.

c. Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja

Menurut Kasmir (2016, hal 182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Indra (2016) bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat dan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.



Gambar 2.3

Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PTPN IV (Persero) Medan, begitu pula jika disiplin kerja baik dan mematuhi peraturan maka kinerja karyawan akan meningkat. Pelatihan dan disiplin saling berpengaruh dan akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan menghasilkan kinerja perusahaan yang optimal.

5. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, diperoleh hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PTPN IV (persero) Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV (persero) Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PTPN IV (persero) Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif dan kuantitatif. Dalam Juliandi dkk (2014, hal 12) menyebutkan bahwa penelitian kuantitatif tidak dilakukan secara mendalam. Umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Instrumen pengumpul data dapat digunakan seperti angket, daftar wawancara dan lainnya, tidak harus diri peneliti sendiri. Melalui penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh Disiplin Kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

B. Definisi Operasional

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu Pelatihan, disiplin terhadap kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja (Y)

Menurut Rivai dan Basri (2005) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang yang melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Tabel III- 1**Indikator Kinerja (Y)**

Variabel	Indikator
Kinerja (Y)	a. Kualitas kerja b. Kuantitas kerja c. Keandalan kerja dan d. Sikap kerja

Sumber : (Mangkunegara 2009, hal 75)

2. Pelatihan (X_1)

Menurut Mathis dan Jackson (2006, hal. 301) pelatihan adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan organisasional.

Tabel III- 2**Indikator Pelatihan (X_1)**

Variabel	Indikator
Pelatihan (X_1)	a. Instruktur b. Peserta c. Materi d. Metode e. Tujuan f. Sasaran

Sumber (Mangkunegara 2009, hal.47)

3. Disiplin (X_2)

Disiplin Kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan perusahaan dan ketepatan perusahaan.

Tabel III- 3

Indikator Disiplin Kerja (X_2)

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X_2)	a. Tingkat kehadiran b. Tata cara kerja c. Ketaatan pada atasan d. Kesadaran bekerja e. Tanggung jawab

Sumber: Agustini (2011, hal 73)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian : PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan

Alamat : Jl. Letnan Suprpto no.2 Hamdan, medan
maimun, kota Medan.

Waktu Penelitian : Pada bulan Desember 2017 – Oktober 2018

Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini:

Tabel III- 4

Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Bulan / Minggu																			
		Desember 2017				Januari 2018				Februari 2018				Maret-September 2018				Oktober 2018			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Pra Riset																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi																				
6	Pengumpulan data penelitian																				
7	Pengolahan data penelitian																				
8	Bimbingan Skripsi																				
9	Sidang Meja Hijau																				

1. Populasi dan Sampel

a. Populasi penelitian

Populasi menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Sumber Daya Manusia dan Finance PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan berjumlah 76 orang untuk meneliti kinerja karyawan di kantor pusat PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

b. Sampel Penelitian

Menurut Juliandi dkk (2014, hal 51) menyatakan bahwa sampel merupakan wakil dari populasi. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik

sampel jenuh dikarenakan seluruh populasi dijadikan sampel, yaitu karyawan pada bagian Sumber Daya Manusia dan Finance yang berjumlah 76 orang. Sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 76 orang yang berasal dari karyawan dibagian Sumber Daya Manusia (SDM) dan Finance pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2. Teknik Pengumpul Data

Teknik pengumpul data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu peneliti melakukan tanya jawab kepada pihak yang berwenang di PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada tabel dibawah:

Tabel III- 5

Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tida setuju	1

Agar hasil kuisioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus melewati uji validitas sebagai berikut:

a. Uji Validitas

1) Tujuan melakukan Uji Validitas

Tujuan melakukan pengujian validitas, Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidak nya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas akan diberikan kepada 30 orang karyawan pada bagian umum di PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

2) Rumus statistic untuk pengujian validitas

$$r_{xy} = \frac{n(\sum x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \cdot \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \cdot \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Juliandi dkk (2014, hal 77)

Dimana:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrument adalah program computer statistical program for science (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas.

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas konstruk. Ketentuan apakah suatu item instrument valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasi. Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh positif, maka item yang akan diuji adalah valid. Namun walaupun positif perlu bila nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel, apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka item instrument tersebut tidak valid sehingga tidak layak untuk dijadikan sebagai item-item dalam instrumen penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Selanjutnya instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari tiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha*. Kriteria penilaian dalam menguji reliabilitas instrument adalah apabila nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka penelitian tersebut dianggap reliabel.

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \frac{[\sum \sigma b^2]}{[\sigma^2]}$$

Juliandi dkk, (2014, hal 86)

Dimana:

r_{11} = reliabilitas instrument

k = banyak butir pertanyaan

$\Sigma \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_1^2 = varians total

kriteria pengujiannya:

- 1) Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $\text{Alpha} \geq 0.60$ maka reliabilitas cukup baik.
- 2) Jika nilai koefisien $\text{alpha} \leq 0.60$ maka reliabilitas kurang baik.

Jika nilai korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid. Namun walaupun positif, perlu pula nilai korelasi (r) tersebut dibandingkan dengan nilai korelasi yakni r hitung dengan r tabel, apabila nilai r hitung $>$ r tabel, maka instrument tersebut adalah signifikan, dengan demikian butir instrument adalah valid. Butir instrument yang tidak valid (tidak benar/ salah) tidak layak untuk dijadikan sebagai item dalam instrument penelitian. Butir yang tidak valid dibuang dari instrument angket. Selanjutnya item instrument yang valid diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh item pertanyaan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *Cronbach's Alpha* $>$ 0.60, maka penelitian tersebut dianggap reliable.

D. Teknik Analisis Data

Metode analisis data menurut jenjang keilmuannya statistika dibedakan menjadi dua, yaitu statistika deskriptif dan statistika inferensial.

1. Analisis statistika deskriptif

Menurut Sugiyono (2011) analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Analisis statistika yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Nilai minimum yaitu nilai terendah atau nilai terkecil yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian. Dan nilai maksimum yaitu nilai tertinggi atau terbesar yang dijawab responden dalam kuesioner penelitian.
- b. *Mean* (pengukuran tendensi sentral) yaitu nilai rata-rata dari jawaban responden dari pertanyaan kuesioner penelitian.
- c. Penghitung penyebaran data melalui rata-rata standar deviasi.
- d. Penghitung presentase setuju terdiri dari kategori jawaban sangat setuju, dan setuju. Perhitungan presentase tidak setuju terdiri dari kategori jawaban kurang setuju , tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Analisis Statistika Inferensial

Statistika Inferensial adalah teknik analisa data yang digunakan untuk menentukan sejauh mana kesamaan antara hasil yang diperoleh dari suatu sampel dengan hasil yang akan didapat pada populasi secara keseluruhan, Sugiyono (2008).

Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2010, hal 188)

Dimana :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = pelatihan

X_2 = disiplin kerja

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji persyaratan

yang disebut dengan Uji Asumsi Klasik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

a. Uji Normalitas

Juliandi (2013, hal 169) pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam metode regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam uji t dan uji f diasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk pengujian normalitas data, menurut Sugiyono (2011) menyatakan bahwa jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitupun sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

a. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan tolerance dan VIF (Varians Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi tidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yg lain tetap maka disebut homoskedastisitas dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik (poin-poin) menyebarkan di atas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis merupakan cabang ilmu statistika inferensial yang digunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menolak atau menerima pernyataan tersebut.

Menurut Juliandi (2013, hal. 45) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara oleh karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Uji hipotesis ini terdiri dari :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak valid terhadap variabel terikat (Y) Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

$$t = \frac{r_{xy}\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r_{xy})^2}}$$

Sugiyono, (2010, hal 187)

Keterangan:

t = Nilai hitung

r = Koefisien korelasi

n = Banyak nya pasangan rank

Dimana :

r = Korelasi antara variabel dependen dan independen yang ditentukan

n = jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan tabel.

Dengan taraf signifikansi 5% uji dua pihak dan $df = n - 2$

Kriteria penarikan kesimpulan “secara manual” adalah sebagai berikut:

- a) Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, hal ini menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas variabel terikat.
- b) Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima, hal ini menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dikenal dengan uji simultan yaitu uji untuk melihat bagaimana pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya, atau untuk menguji apakah model regresi yang akan kita buat baik signifikan atau tidak signifikan. Uji F dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Sugiyono, (2010, hal 192)

Keterangan:

F_h = nilai F_{hitung} yang selanjutnya dibanding dengan F_{tabel}

R = Koefisien korelasi berganda

k = Jumlah variabel bebas

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian Uji F adalah sebagai berikut:

H_0 = tidak ada pengaruh antara kepemimpinan dengan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

H_a = ada pengaruh antara kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

c. Uji determinasi (R- Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (disiplin) terhadap Y (kinerja karyawan).

Dalam hal ini menggunakan rumus:

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

Sugiyono, (2010, hal 212)

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

100% = Presentase kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 item pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 8 item pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2) dan 11 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 76 orang karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut :

Tabel IV-1
Skala Likert

Pertanyaan	Bobot
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variabel pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan variabel kinerja karyawan (Y).

Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

1. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah disebarkan kepada 76 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut:

Tabel IV-2

Presentase Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase %
1	Laki-laki	52 orang	68,4 %
2	Perempuan	24 orang	31,6 %
Jumlah		76 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebanyak 52 orang (68,4%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 24 orang (31,6%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dari total responden, responden laki-laki memiliki pengaruh yang cukup besar dari pada responden perempuan. Hal ini dikarenakan sebagian besar jabatan yang ada menuntut karyawan untuk lebih fleksibel keberbagai tempat yang pada umumnya lebih banyak disanggupi oleh karyawan laki-laki.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok usia dari 76 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3

Presentase Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Presentase %
1	< 25 Tahun	2 orang	2,6 %
2	25-45 Tahun	66 orang	86,8 %
3	> 45 Tahun	8 orang	10,5 %
Jumlah		76 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu usia 25-45 tahun sebanyak 68 orang (86,8%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan-karyawan muda.

c. Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok pendidikan dari 76 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-4

Presentase Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase %
1	SLTA	5 orang	6,6 %
2	D3	3 orang	3,9%
3	S1	57 orang	75%
4	S2	11 orang	14,5 %
Jumlah		76 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, frekuensi responden tingkat SLTA adalah sebanyak 5 orang (6,6%), tingkat pendidikan D3 sebanyak 3 orang (3,9%) tingkat pendidikan S1 sebanyak 57 orang dan tingkat pendidikan S2 Sebanyak 11 orang (14,5%). Dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan di PTPN IV Medan mayoritas berpendidikan S1, hal ini dikarenakan persyaratan yang diajukan perusahaan pada saat menerima karyawan baru memprioritaskan karyawan yang berpendidikan sarjana (S1).

d. Masa Kerja

Untuk mengetahui tingkat presentase berdasarkan kelompok Masa Kerja dari 76 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-5

Presentase Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase %
1	1- 10 Tahun	69 orang	90,8 %
2	11- 15 Tahun	7 orang	9,2 %
Jumlah		76 orang	100 %

Sumber :Data Penelitian Diolah (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 69 orang (90,8%). Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan sudah bekerja diperusahaan tersebut lebih dari 1 tahun.

2. Analisis Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) dan kinerja karyawan (Y). Deskripsi dari pernyataan akan

menampilkan opsi jawaban setiapresponden terhadap setiap item pernyataan yang penulis berikan kepada responden.

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kinerja karyawan yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-6
Hasil Angket Kinerja Karyawan (Y)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	44,7	39	51,3	3	3,9	0	0	0	0	76	100
2	38	50,0	35	46,1	1	1,3	2	2,6	0	0	76	100
3	42	55,3	31	40,8	3	3,9	0	0	0	0	76	100
4	30	39,5	44	57,9	2	2,6	0	0	0	0	76	100
5	35	46,1	38	50,0	3	3,9	0	0	0	0	76	100
6	34	44,7	40	52,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
7	34	44,7	38	50,0	3	3,9	1	1,3	0	0	76	100
8	36	47,4	34	44,7	5	6,6	1	1,3	0	0	76	100
9	35	46,1	30	50,0	3	3,9	0	0	0	0	76	100
10	36	47,4	37	48,7	2	2,6	1	1,3	0	0	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “Keterampilan yang dimiliki karyawan mempercepat waktu penyelesaian kerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 39 orang (51,3%)
2. Jawaban responden tentang “Pengetahuan yang dimiliki karyawan mempercepat karyawan dalam melakukan tugas nya” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,0%)

3. Jawaban responden tentang “Kinerja tim didalam perusahaan sangat mendukung dalam meningkatkan produktifitas dan profitabilitas perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 42 orang 55,3%)
4. Jawaban responden tentang “Karyawan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 44 orang (57,9%)
5. Jawaban responden tentang “Peningkatan ketepatan kerja karyawan menjadi lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keinginan perusahaan.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,0%)
6. Jawaban responden tentang “Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana pekerjaan sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (52,6%)
7. Jawaban responden tentang “Tingkat kehadiran karyawan sudah lebih baik.” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,0%)
8. Jawaban responden tentang “Atasan saya dapat memberikan motivasi kepada saya untuk bekerja dengan baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 36 orang (47,4%)
9. Jawaban responden tentang “Karyawan mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam melaksanakan segala tugas yang dibebankan

kepada karyawan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 35 orang (46,1%)

10. Jawaban responden tentang “Karyawan mampu memelihara hubungan yang efektif” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang (48,7%)

b. Variabel Pelatihan (X₁)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel disiplin kerja yang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-7

Hasil Angket Pelatihan (X₁)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	31	40,8	43	56,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
2	35	46,1	38	50,0	3	3,9	0	0	0	0	76	100
3	34	44,7	40	52,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
4	34	44,7	39	51,3	2	2,6	1	1,3	0	0	76	100
5	35	41,1	37	48,7	2	2,6	2	2,6	0	0	76	100
6	30	39,5	43	56,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
7	35	46,1	38	50,0	2	3,9	0	0	0	0	76	100
8	34	44,7	40	52,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
9	34	44,7	38	50,0	2	2,6	2	2,6	0	0	76	100
10	37	48,7	33	43,4	5	6,6	1	1,3	0	0	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “Pimpinan perlu dibekali pelatihan agar dapat menjalankan tugas sebaik-baiknya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 43 orang (56,6%.)
2. Jawaban responden tentang “Pelatihan dapat meningkatkan partisipasi dalam volume pekerjaan untuk mengejar target” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38 orang (50,0).
3. Jawaban responden tentang “Pelatihan dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 40 orang (52,6.%)
4. Jawaban responden tentang “Pelatihan dapat membuat Kemampuan karyawan lebih baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 39 orang (51,3%)
5. Jawaban responden tentang “Pelatihan membuat para karyawan merasa senang berada di lingkungan pekerjaan karena kemampuan yang dimilikinya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang (48,7%)
6. Jawaban responden tentang “Pelatihan membuat karyawan lebih mengerti cara penggunaan alat kerja baru di tempat kerja” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 43 (56,6%)
7. Jawaban responden tentang “Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk melihat masalah dari berbagai arah” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 (50,0%)

8. Jawaban responden tentang “Pelatihan meningkatkan kemampuan untuk mencari solusi yang tepat” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 40 orang (52,6%)
9. Jawaban responden tentang “Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat para karyawan mengenai pekerjaan.” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,0%)
10. Jawaban responden tentang “Pelatihan meningkatkan kemampuan komunikasi karyawan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang (48,7%)

c. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Berikut ini merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel disiplin kerjayang dirangkum didalam tabel sebagai berikut:

Tabel IV-8

Hasil Angket Disiplin Kerja (X₂)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	33	43,4	40	52,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
2	36	47,4	37	48,7	2	2,6	1	1,3	0	0	76	100
3	38	50,0	33	43,4	4	5,3	1	1,3	0	0	76	100
4	30	39,5	43	56,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
5	35	46,1	37	48,7	2	2,6	2	2,6	0	0	76	100

6	30	39,5	43	56,6	3	3,9	0	0	0	0	76	100
7	35	46,1	38	50,0	3	3,9	0	0	0	0	76	100
8	34	44,7	40	52,6	2	2,6	0	0	0	0	76	100
9	34	44,7	38	50,0	2	2,6	2	2,6	2	2,6	76	100
10	37	48,7	33	43,4	5	6,6	1	1,3	1	1,3	76	100

Sumber : Data Penelitian Diolah (2018)

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang “Selalu datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu 40 orang (52,6%)
2. Jawaban responden tentang “Selalu pulang tepat pada jam kerja pulang karyawan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 37 orang (48,7%)
3. Jawaban responden tentang “Pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebesar 38 orang (50,0%)
4. Jawaban responden tentang “Pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (56,6%).
5. Jawaban responden tentang “Datang lebih awal ke tempat kerja memberikan ketenangan dalam memulai untuk bekerja” sebagian responden menjawab setuju yaitu sebanyak 37 orang (48,7%)

6. Jawaban responden tentang “Sering menunda-nunda waktu kerja” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 43 orang (56,6%)
7. Jawaban responden tentang “Selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 38 orang (50.0%)
8. Jawaban responden tentang “Melaksanakan semua aturan yang di tetapkan oleh perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 40 orang (52,6%)
9. Jawaban responden tentang “Melanggar tata tertib dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 38 orang (50,0%)
10. Jawaban responden tentang “Mendapatkan sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 37 orang (48,7%)

3. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

a. Uji Normalitas

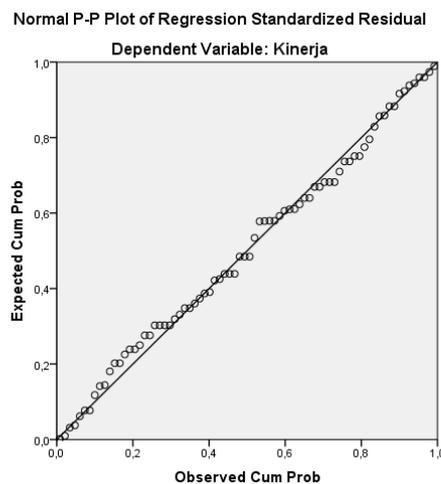
Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau

grafik histogram nya menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitupun sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal maka metode regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 22,00 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P- Plot adalah sebagai berikut:

Gambar IV – 1

Uji Normalitas Metode P- Plot of Regression



Sumber : Diolah dari SPSS 22,00

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan tolaerance dan VIF (Varians

Information Factor). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Variance Inflasi Factor / VIF) yang tidak melebihi 10 dan nilai tolerance $> 0,10$

Tabel IV-9

Hasil Pengujian Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Pelatihan	,168	5,936
Disiplin	,168	5,936

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22,00

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF sebesar 5,936 dan nilai tolerance sebesar $0,168 > 0,10$, hal ini menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan, sehingga tidak menjadi multikolonieritas dalam variabel independen peneliti. Jadi uji multikolonieritas telah terpenuhi.

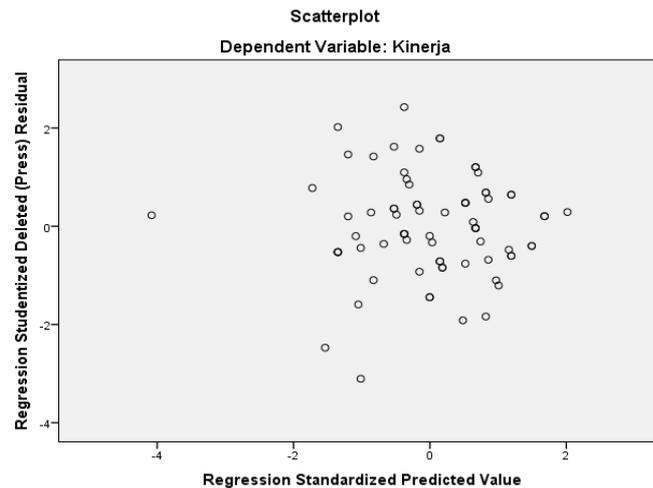
c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaknyamanan variance dari residual pengamatan satu ke pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah: jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisita. Jika tidak ada pola yang jelas serta

tirik-titik (poin-poin) menyebardiatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Gambar IV – 2

Uji Heterokedastisitas



Sumber : Diolah dari SPSS 22,00

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen dipengaruhi variabel independen bila variabel independen sebagai faktor prediktor.

Berikut ini adalah rumus dari regresi berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan

a = konstanta

b_1 dan b_2 = besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X1 = Kepemimpinan

X2 = motivasi kerja

e = eror

Tabel IV-10

Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,020	1,463		2,064	,043
	Pelatihan	,417	,081	,410	5,176	,000
	Disiplin	,518	,072	,572	7,210	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari SPSS 17,00

Dari tabel diatas maka dapat diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta (a) = 3,020

Pelatihan (X1) = 0,417

Disiplin (X2) = 0,518

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut:

$$Y = 3,020 + 0,417 X_1 + 0,518 X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta= 3,020 menunjukkan apabila nilai dimensi pelatihan dan disiplin nol, maka kinerja karyawan pegawai PTPN IV Medan sebesar 3,020 atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bernilai 3,020 apabila tidak dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin.
- b. Pelatihan (X_1) sebesar 0,417 dengan arah hubungannya positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan pelatihan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,417 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.
- c. Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,518 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan disiplin maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,518 dengan asumsi variable independen lainnya dianggap konstan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

Tabel IV-11
Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,020	1,463		2,064	,043
Pelatihan	,417	,081	,410	5,176	,000
Disiplin	,518	,072	,572	7,210	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari SPSS 17,0

Dari tabel uji t diatas dapat diketahui tentang variabel pelatihan (X^1) kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung sebesar 5,176 dan diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05. Disiplin kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t hitung 7,210 dan diperoleh nilai sig 0,000 < 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan (X^1) dan disiplin kerja (X^2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan berdasarkan ketentuan uji secara parsial yaitu hipotesis (H_0) ditolak dan H_a diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) yang dilakukan pada PT.Perkebunan Nusantara IV Medan sudah baik dan sangat menentukan atau berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji f)

Ketentuannya, jika nilai probalitas F (sig) pada tabel Anova < $\alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak, namun bila nilai probalitas sig > 0.05, maka H_0 diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV-12
Hasil Pengujian Uji Simultan (Uji f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	578,341	2	289,170	435,827	,000 ^b
	Residual	48,435	73	,663		
	Total	626,776	75			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber : Diolah dari SPSS 22,00

Pada tabel diatas diperoleh nilai f_{hitung} 435,827 dengan sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

c. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi adalah untuk melihat berapa besar kontribusi variabel X_1 (pelatihan) dan X_2 (disiplin kerja) terhadap Y (kinerja karyawan). Selanjutnya dengan melihat R-Square akan dapat dilihat bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel IV-13

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,961 ^a	,923	,921	,81455

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Diolah dari SPSS 22,00

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai R-Square adalah 0,923 atau 92,3 % hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel bebas (pelatihan dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 92,3 % sisanya 7,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

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

1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 5,176 > t_{tabel} 3,774$ dan mempunyai angka sig sebesar $0,030 < 0,05$ hal ini berarti H_0 ditolak (H_a diterima).

Bedasarkan jawaban responden untuk variabel pelatihan kerja pada PTPN IV sangat baik terlihat dari jawaban yang diajukan untuk pernyataan terkait *commitment* jawab responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, ini haruslah menjadi perhatian pihak perusahaan dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang memahami arahan pada saat pelatihan. Penelitian ini mendukung penelitian terdahulu yaitu:

Menurut Kasmir (2016, hal.126) pelatihan merupakan proses untuk membantu dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Hasil diatas menyatakan bahwa hipotesis pertama yang diduga pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diterima.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengujian hipotesis diatas, telah membuktikan terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 7,210 > t_{tabel} 3,774$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ ini berarti bahwa H_0 ditolak (H_a diterima).

Bedasarkan jawaban responden untuk variabel disiplin kerja pada PTPN IV sangat baik terlihat dari jawaban yang diajukan untuk pernyataan terkait tanggung jawab responden yang menjawab sangat setuju dan setuju sangat besar. Namun masih ada beberapa responden yang menjawab kurang setuju, ini haruslah menjadi perhatian pihak perusahaan dikarenakan masih adanya karyawan yang kurang bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

Penelitian ini mendukung penulis terdahulu, Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012, hal 86) menyatakan Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Hasibuan (2009, hal 194) disiplin karyawan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi/instansi dan karyawan

Dan penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis kedua yang diduga disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diterima. Hal tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Dwi Puspita Sari (2011) menyatakan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Johanes Elizer dkk (2016) menyatakan variabel disiplin kerja secara parsial atau terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan, jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja pegawai juga akan tercapai dan mengalami peningkatan.

3. Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Bedasarkan hasil pengujian diatas, dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} 435,821 > f_{tabel} 3,12 dengan nilai sig 0,000 < 0,05 ini berarti H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara pelatihan dan Disiplin kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

Maka dapat disimpulkan dengan meningkatnya pelatihan dan bertambahnya disiplin kerja maka peluang untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik akan semakin besar. Maka hasil diatas menyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diduga pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Perkebunan Nusantara IV Medan diterima.

Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian sebelumnya oleh Indra (2016) bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan semakin baik pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan meningkat dan semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi juga kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan. Responden pada penelitian ini berjumlah 76 Karyawan, kemudian telah dianalisa, maka kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) pada PTPN IV Medan yang ditunjukkan dari hasil t hitung $(5,176) > t$ tabel $(3,774)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
2. Terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja (Y) pada PTPN IV Medan yang ditunjukkan dari hasil thitung $(7,210) > ttabel$ $(3,774)$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang artinya disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Dari Uji F hitung adalah 435,821 dengan probabilitas sig $0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas dapat dibuat saran sebagai berikut:

1. Pelatihan yang telah berjalan diperusahaan sudah dapat dikatakan cukup baik, terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Namun perusahaan harus lebih meningkatkan dan menerapkan pelatihan tersebut kepada pemimpin dan karyawan dalam pekerjaannya terutama terhadap alat kerja baru dan modern. Agar para karyawan yang ada di PTPN IV Medan bekerja lebih baik dan berdampak positif lebih besar untuk perusahaan.
2. Peraturan Disiplin yang sudah dibuat di PTPN IV Medan sudah baik dan terdapat pengaruh signifikan setelah di uji, namun alangkah baiknya pimpinan lebih peduli kepada karywan dan selalu membuat kreatifitas yang ada di perusahaan sehingga karyawan tidak merasa jenuh akan peraturan yang dibuat dalam perusahaan. Peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi kualitas perusahaan.
3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Jika pelatihan dan disiplin kerja ditingkatkan maka kualitas perusaha akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, R. K., dan Jackson, J. H., (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Ed.10). Jakarta: Salemba Empat.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai dan Basri (2005) "*Performance Appraisal*" Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. (2008) "*Manajemen Kinerja Edisi Keempat*" Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Guritno, Bambang dan Waridin. (2005). *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja*. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia* Vol.1 No.1, p. 63-74.
- Hakim, Abdul. (2006). *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. JRBI. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.
- Agustini, Fauzia (2011) "*Manajemen Sumber Daya Manusia*" Medan, Medanatera.
- Azuar Juliandi, Irfan & Safrinal Manurung (2014) "*Metode Penelitian Bisnis Konsep & Aplikasi*" Medan, Umsu Press.
- Hasibuan, Malayu (2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*" Jakarta, Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu (2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia. Pengertian Dasar, Pengertian dan Masalah*" Jakarta, PT. Toko Gunung Agung.

Johanes Elizer dkk (2016) "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Supiori*" Jurnal Vol 12 No 3A, Novmber 2016.

Khaerul Amri (2015) "*Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri*" Yogyakarta.

Laksmi. Riani (2011) "Budaya Organisasi" Yogyakarta, Graha Ilmu.

Mangkunegara. Anwar Prabu (2013) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" Bandung, Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, Anwar Prabu (2009) "*Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*" Bandung, Remaja Rosdakarya.

Sugiyono (2010) "*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, & RND*" Bandung Alfaberta

Sugiyono (2011) "*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, & RND*" Bandung Alfaberta

Wibowo (2014) "*Manajemen Kinerja Edsi Keempat*" Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nur Ika Fitri
NPM : 1405160773
Tempat dan tanggal lahir : Sukabumi, 14 Maret 1996
Jenis kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Desa Pagaran batu
Kecamatan Batang Onang
Anak ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Serka Akhiruddin Sihotang
Nama Ibu : Ummy Kalsum Siregar
Alamat : Desa Pagaran Batu
Kecamatan Batang Onang

Pendidikan Formal

1. TK Kartika III- 39 Siliwangi : 2002-2002
2. SD N I Cikembar : 2002-2006
3. SD N 3 Batang Toru : 2006-2008
4. SMP N I Batang Onang : 2008-2011
5. SMK N 1 Padang Sidempuan : 2011-2014

Medan, Oktober 2018

Nur Ika Fitri