

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

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen*

Oleh :

DEBBIE FRIANTY APRILIA

NPM : 1405160218



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**



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 Sabtu, tanggal 24 Maret 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : **DEBBIE FRIANTY APRILIA**
N P M : 1405160218
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN**

Diyatakan : **(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


Drs. DANISKANDAR, S.E., M.M.

Penguji II


RINI ASHUTI, S.E., M.M.

Pembimbing


WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

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

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : DEBBIE FRIANTY APRILIA
N P M : 1405160218
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



H. JANURI, SE, MM, M.Si

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : DEBBIE FRIANTY APRILIA
NPM : 1405160218
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, 23.01.2018
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. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : DEBBIE FRIANTY APRILIA
NPM : 1405160218
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PTPN IV MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
05/3-2018	PROPOSAL SKRIPSI DI PERINTA.	/	
08/3-2018	ABSTRAK	/	
13/3-2018	HASIL MASING-MASING UJI VARIABEL DI PERIKSA KEMBALI.	/	
16/3-2018	ABSTRAK TDK SEGIKI DENGAN JAWABAN PERNYATAAN RESPONDEN.	/	
19-03 2018	FCC IKUT SIORANG MEJA HJAU	/	

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

ABSTRAK

DEBBIE FRIANTY APRILIA, 1405160218. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan, mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dan mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di bagian SDM pada PTPN IV Medan yang berjumlah 35 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang karyawan tetap di bagian SDM pada PTPN IV Medan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara (interview) dan kuesioner, uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis data yang digunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis (uji t dan uji F) dan koefisien determinasi.

Berdasarkan hasil penelitian membuktikan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan ($0,002 < 0,05$) dan nilai t_{hitung} ($3,925$) $> t_{tabel}$ ($2,030$). Yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini membuktikan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikan ($0,216$) $> 0,05$ dan nilai t_{hitung} $1,229 < t_{tabel}$ $2,030$ yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan berdasarkan hasil penelitian juga diperoleh bahwa signifikan simultan (F), maka didapat nilai F_{hitung} $7,950$ dan tingkat signifikansi $0,002$, sedangkan F_{tabel} pada tingkat kepercayaan ($0,05$) adalah $3,29$. Oleh karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat signifikannya $0,002 < 0,05$, dan hasil uji dari R-Square bernilai $0,332$ atau senilai $33,2\%$ besaran nilai presentase yang mempengaruhi variabel bebas (pelatihan dan disiplin kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sedangkan sisanya $66,8\%$ dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Bismillahirrahmanirrohim,

Segala puji dan syukur Penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Proposal dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PTPN IV Medan**”. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Pendidikan Strata-1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan tepat waktu.

Dalam kesempatan ini Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bantuan dan bimbingan. Oleh karena itu dengan segala hormat dan kerendahan hati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Ayahanda Mambang Diazad Riadi dan Ibunda Zulfikawati Harahap tercinta, serta Kakek dan Nenek atas segala do'a dan dukungannya serta pengorbanan baik moral maupun materil yang telah diberikan kepada Penulis.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E,MM.,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, S.E., M.Si, selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE., M.Si selaku sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing skripsi yang banyak membantu dan memberikan bimbingan serta arahan kepada saya selaku penulis dalam penyelesaian Proposal Skripsi ini.
8. Seluruh Staff karyawan di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, yang telah meluangkan waktunya serta memberikan informasi yang dibutuhkan dalam penulisan penelitian ini.
9. Kepada Abangda dan Adik- adik saya yang tersayang Rizky Suseno, Wulan Octaviani, Angga Aulia Rachman dan Naufal Alif Firzatullah serta Suci Safitri Saragih yang telah memberikan bantuan, saran dan dukungan yang tak terhingga.
10. Kepada sahabat-sahabat saya Putri Salim, Putry Yanti, Abdul Aziz, Arifman dan seluruh teman-teman D Manajemen Pagi yang telah memberikan bantuan dan saran yang sangat membantu.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini belum sempurna. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati Penulis menerima kritik dan saran yang berguna bagi kelengkapan skripsi ini . Semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan bagi siapa saja yang membacanya demi kemajuan perkembangan ilmu pendidikan.

Medan, Januari 2018

Penulis

DEBBIE FRIANTY APRILIA
1405160218

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Uraian Teoritis.....	8
1. Kinerja.....	8
a. Pengertian Kinerja.....	8
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	9
c. Penilaian Kinerja Karyawan	10
d. Indikator Kinerja	11
2. Pelatihan	13
a. Pengertian Pelatihan.....	13
b. Manfaat Pelatihan.....	14
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan.....	16
d. Indikator Pelatihan	16
3. Disiplin.....	17
a. Pengertian Disiplin	17
b. Jenis-jenis Disiplin	19
c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	19
d. Indikator Disiplin	21
B. Paradigma Penelitian.....	21

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	22
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	23
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
1. Pelatihan (X1)	26
2. Disiplin (X2)	27
3. Kinerja Karyawan (Y)	27
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
1. Tempat Penelitian	28
2. Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sampel.....	29
1. Populasi	29
2. Sampel.....	29
E. Teknik Pengumpulan Data	29
F. Teknik Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian.....	42
1. Deskripsi Data Penelitian	42
2. Identitas Responden	42
3. Analisis Variabel Penelitian	44
4. Asumsi Klasik.....	49
5. Pengujian Hipotesis.....	54
B. Pembahasan	58
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	59
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	59
3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	60

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran.....	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III-1 Indikator Pelatihan	27
Tabel III-2 Indikator Disiplin	27
Tabel III-3 Indikator Kinerja	28
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	29
Tabel III-5 Skala Pengukuran Kuesioner.....	31
Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)	33
Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2).....	33
Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)	34
Tabel III-9 Hasil Uji Realibilitas Pelatihan (X1)	35
Tabel III-10 Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2).....	35
Tabel III-11 Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)	36
Tabel IV-1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel IV-2 Responden Berdasarkan Usia.....	43
Tabel IV-3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	44
Tabel IV-4 Skor Variabel Pelatihan (X1).....	44
Tabel IV-5 Skor Variabel Disiplin Kerja (X2).....	46
Tabel IV-6 Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	47
Tabel IV-7 Uji Multikolienaritas.....	51
Tabel IV-8 Koefisien Regresi Linier Berganda	53
Tabel IV-9 Uji t Pelatihan (X1).....	54
Tabel IV-10 Uji t Disiplin Kerja (X2)	56
Tabel IV-11 Uji F	57
Tabel IV-12 Koefisien Determinasi	58

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar II-1 Paradigma Berpikir.....	22
Gambar II-2 Paradigma Berpikir.....	23
Gambar II-3 Paradigma Berpikir.....	24
Gambar III-1 Kriteria Uji T.....	36
Gambar III-2 Kriteria Uji F.....	37
Gambar IV-1 Scatterplot.....	50
Gambar IV-2 Scatterplot.....	52
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis X1	55
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis X2	56
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis.....	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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

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

Menurut Payaman Simanjuntak dalam Veitzhal Rivai Zainal (2015, hal. 406) Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan.

Menurut Ruky dalam jurnal “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja” (2010) Kinerja merupakan suatu bentuk usaha kegiatan atau program yang diprakarsai dan dilakukan oleh pimpinan organisasi atau perusahaan untuk mengarahkan dan mengendalikan prestasi kerja karyawan.

Menurut Wibowo (2007, hal.7) Kinerja berasal dari kata *performance* yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa

kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja , tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

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

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015, hal. 164) mendefinisikan bahwa “Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Rivai dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu” (2015) Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal.129) Disiplin adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Menurut Siagian dalam jurnal “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang” (2011) Disiplin Kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi agar memenuhi tuntutan berbagai ketentuan di dalam manajemen, sedangkan pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Untuk itu diperlukan peraturan yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan para karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV.

PT. Perkebunan Nusantara IV atau disingkat PTPN IV adalah sebuah anak perusahaan perseroan BUMN yang berkantor pusat di Medan, Sumatera Utara. PTPN IV bergerak di bidang agrobisnis dan agroindustri, antara lain pembudidayaan tanaman, pengolahan dan penjualan produk kelapa sawit dan teh.

PT. Perkebunan Nusantara IV yang dibentuk berdasarkan PP No. 9 Tahun 1996 merupakan penggabungan (*merger*) dari 3 (tiga) Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di wilayah Sumatera Utara yaitu dari PT. Perkebunan Nusantara VI (Persero) yang megusahakan kelapa sawit, teh dan karet, PT. Perkebunan VII (Persero) yang mengusahakan kelapa sawit dan teh, PT. Perkebunan Nusantara VIII (Persero) yang mengusahakan teh. PT. Perkebunan Nusantara IV didirikan dengan Akta Notaris Hukum Kamil SH Nomor 37 tertanggal 11 Maret 1996

Notaris di Jakarta, yang anggaran dasar telah mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Surat Keputusan Nomor: C2-8332.HT.01.01.Th.96 tanggal 8 Agustus 1996 dan telah diumumkan dalam Berita Negara Republik Indonesia tanggal 8 Oktober 1996 Nomor 81 dan Tambahan berita Negara No. 8675.

Berdasarkan hasil riset awal yang dilakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa karyawan yang belum optimal dalam melakukan pekerjaannya, sehingga masih terdapat karyawan yang melakukan kesalahan dalam bekerja dan kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, dan masih terdapat karyawan yang tidak mengerti atau memahami pekerjaan yang diberikan.

Selain itu terdapat juga masalah kinerja pada PT. Perkebunan Nusantara IV dimana karyawan juga kurang disiplin baik dalam melakukan pekerjaan ataupun dalam mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan. Adapun permasalahan yang dialami oleh 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. Selain itu ada juga karyawan yang tidak ikut serta dalam proses pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan sehingga tidak semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan dengan baik.

Dan dalam penelitian ini ditemukan juga permasalahan tentang disiplin yaitu terdapat beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat, beberapa karyawan terlambat masuk kerja walaupun sudah diberikan

sanksi dari perusahaan. Dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan masih kurang baik.

Berdasarkan masalah yang ditemukan maka penulis tertarik melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Beberapa karyawan memiliki kinerja kurang efektif karena belum mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.
2. Terdapat beberapa karyawan yang tidak mengikuti program pelatihan.
3. Tingkat disiplin karyawan menurun, dikarenakan terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat pada jam masuk kerja atau pada jam masuk kerja setelah istirahat.

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Melihat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka penelitian membatasi pada faktor-faktor yang berkaitan dengan masalah yang penulis temukan yaitu faktor pelatihan dan disiplin kerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Rumusan Masalah

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

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?
- c. Apakah ada Pengaruh Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji mengenai kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dan secara khusus bertujuan untuk :

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Manfaat Teoritis

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

b. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi PT. Perkebunan Nusantara IV tentang hasil penelitian yang ada hubungannya dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja sehingga dapat terus melakukan usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

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

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

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

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) bahwa “Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Kaswan dalam jurnal “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” (2013) Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak atau besar karyawan memberikan kontribusi pada perusahaan.

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

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

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

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2013, hal. 67) adalah:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill).

Artinya, karyawan yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110-120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dipandang hanya sebagai sebuah formalitas yang harus dilakukan oleh seorang manajer, dan bahkan tidak sedikit organisasi yang menganggap bahwa penilaian kinerja itu tidak perlu dilakukan, karena hanya menambah beban administratif bagi manajer.

Menurut Sedarma Yanti (2010, hal. 260) Peran penting dari kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika.

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

Fungsi penilaian kinerja karyawan menurut Rivai (2015, hal. 408)

adalah:

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan.
- 2) Pemberian imbalan yang sesuai.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- 4) Untuk pembeda dari karyawan yang satu dengan yang lain.
- 5) Pengembangan SDM dalam bentuk penugasan kembali, promosi jabatan dan pelatihan.
- 6) Meningkatkan motivasi kerja
- 7) Meningkatkan etos kerja
- 8) Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 9) Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan pekerjaan, dan rencana karier selanjutnya.
- 10) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
- 11) Sebagai alat ukur untuk menjaga tingkat kinerja.
- 12) Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
- 13) Untuk mengetahui efektifitas kebijakan SDM.
- 14) Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
- 15) Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi atau hadiah.

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

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja pada karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan.

Menurut Wibowo (2007, hal. 77) adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan
Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.
- 2) Standar
Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.
- 3) Umpan Balik
Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.
- 4) Alat atau Sarana
Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.
- 5) Kompetensi
Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.
- 6) Motif
Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

Indikator kinerja karyawan menurut Barnard dan Quinn dalam

Prawirosentono (2008: 27-32) adalah sebagai berikut :

- 1) Efektivitas dan Efisiensi
Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif. Apabila akibat-akibat yang dicari dari kegiatan mempunyai nilai yang lebih penting dibandingkan hasil yang tercapai, sehingga mengakibatkan ketidakpuasan walaupun efektif, hal ini disebut tidak efektif. Sebaliknya jika akibat yang tidak dicari-cari tidak penting, maka kegiatan tersebut efisien. Sehubungan dengan itu kita dapat mengatakan sesuatu efektif bila mencapai tujuan tertentu. Dikatakan

efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2) Otoritas dan Tanggung Jawab

Wewenang/otoritas adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

3) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

4) Inisiatif

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

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

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

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

Menurut Hasibuan (2003, hal. 69) dalam Tubagus Achmad Darajat (2014) bahwa : “Pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam relatif singkat dengan metode yang mengutamakan pada praktik daripada teori”.

Menurut Sjafrri Mangkuprawira (2003, hal. 135) dalam Tubagus Achmad Darajat (2014) menyatakan bahwa “Program pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar”.

Menurut Sofyandi (2008, hal.113) Pelatihan merupakan suatu program yang diharapkan dapat memberikan rangsangan atau stimulus kepada seseorang untuk dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan tertentu dan memperoleh pengetahuan umum dan pemahaman terhadap keseluruhan lingkungan kerja dan organisasi.

Selain itu menurut Mangkunegara (2013, hal. 50) mengemukakan bahwa Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

b. Manfaat Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai Zainal (2015, hal. 167-168) adalah sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan

- a. Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
- b. Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab, dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
- c. Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- d. Membantu karyawan mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik.
- e. Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi, dan sikap.
- f. Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- g. Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.

- h. Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatih.
- i. Memberikan nasihat dan jalan untuk pertumbuhan masa depan.
- j. Membangun rasa pertumbuhan dalam pelatihan.
- k. Membantu mengembangkan keterampilan mendengar, bicara dan menulis dengan latihan.
- l. Membantu menghilangkan rasa takut melaksanakan tugas baru.

2. Manfaat untuk perusahaan

- a. Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- b. Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- c. Memperbaiki moral SDM.
- d. Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- e. Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
- f. Mendukung otentisitas, keterbukaan dan kepercayaan.
- g. Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- h. Membantu pengembangan perusahaan.
- i. Belajar dari peserta.
- j. Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan perusahaan.
- k. Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan di masa depan.
- l. Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif.
- m. Membantu pengembangan promosi dari dalam.
- n. Membantu pengembangan keterampilan kepemimpinan, motivasi, kesetiaan, sikap dan aspek lain yang biasanya diperlihatkan pekerja.
- o. Membantu meningkatkan efisiensi, efektivitas, produktivitas, dan kualitas kerja.
- p. Membantu menekan biaya dalam berbagai bidang seperti produksi, SDM, administrasi.
- q. Meningkatkan rasa tanggung jawab terhadap kompetensi dan pengetahuan perusahaan.
- r. Meningkatkan hubungan antar pegawai dengan manajemen.
- s. Mengurangi biaya konsultan luar dengan menggunakan konsultan internal.
- t. Mendorong mengurangi perilaku merugikan.
- u. Menciptakan iklim yang baik untuk pertumbuhan.
- v. Membantu meningkatkan komunikasi organisasi.
- w. Membantu karyawan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan.
- x. Membantu menangani konflik sehingga terhindar dari stres dan tekanan kerja.

3. Manfaat dalam hubungan SDM, intra dan antargrup dan pelaksanaan kebijakan

- a. Meningkatkan komunikasi antargrup dan individual.
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi.

- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif (menguatkan atau mengesahkan).
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional.
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal.
- f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi.
- g. Meningkatkan kualitas moral.
- h. Membangun kohesivitas dalam kelompok.
- i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan, dan koordinasi.
- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Rivai (2014, hal. 173) yaitu:

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

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

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

d. Indikator Pelatihan

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

- 1. Jenis Pelatihan
Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Materi

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

4. Metode Yang Digunakan

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

5. Kualifikasi Peserta

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

6. Kualifikasi Pelatih

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

7. Waktu (Banyaknya Sesi)

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

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

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

Setiap organisasi atau pun perusahaan pastinya memiliki peraturan yang mana harus dipatuhi oleh setiap karyawan untuk mencapai semua tujuan perusahaan, dengan itu kedisiplinan karyawan sangatlah penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin pun dapat diartikan sebagai sikap patuh terhadap peraturan yang telah disepakati bersama, adapun pengertian berbeda yang banyak dikemukakan oleh para ahli untuk mendefinisikan disiplin kerja namun walaupun begitu tetap mempunyai tujuan yang sama. Untuk memperjelas pengertian disiplin maka akan dikutip dari beberapa pendapat ahli tentang definisi disiplin.

Menurut Sutrisno (2011, hal.89) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Pendapat lain menurut Hasibuan dalam jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (2015) mengatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Selain itu menurut Siagian dalam jurnal “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda (2015) “Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap, perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari pendapat diatas disimpulkan bahwa disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi atau perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.

b. Jenis-jenis Disiplin

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

1. Disiplin Preventif

Adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dan mematuhi pedoman kerja, aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri dengan cara preventive pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Adalah upaya untuk menggerakkan pegawai dalam menyetujui peraturan dan mengarahkan untuk mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku di perusahaan.

Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar perlu diberikan sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku, dan memberikan pelajaran kepada pelanggar.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Mengingat betapa pentingnya kedisiplinan di dalam suatu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuan perusahaan secara optimal maka faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu menurut Hasibuan (2007, hal.192) adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebaskan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2. **Teladan Pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai perkataan dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang baik (kurang disiplin).
3. **Balas Jasa**

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.
4. **Keadilan**

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia yang lainnya.
5. **Waskat (Pengawasan Ketat)**

Adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
6. **Sanksi Hukuman**

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
7. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.
8. **Hubungan Kemanusiaan**

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

d. Indikator Disiplin

Indikator disiplin merupakan suatu yang akan dinilai dan diukur guna mengetahui seberapa besar disiplin para karyawan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan perusahaan kepadanya, dimana karyawan diharapkan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin yang sesuai dengan tujuan perusahaan, adapun indikator disiplin adalah sebagai berikut:

Menurut Simamora (2004, hal. 746) dalam Sari (2013) indikator disiplin yaitu:

1. Kepatuhan pada peraturan
2. Efektif dalam bekerja
3. Tindakan korektif
4. Kehadiran tepat waktu
5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Menurut Agustini (2011, hal. 73) adalah sebagai berikut:

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

B. Paradigma Penelitian

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

kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

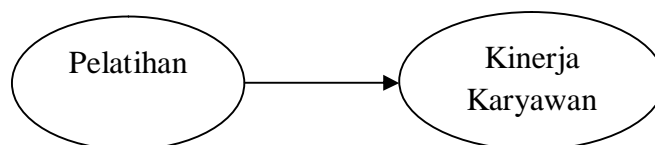
Menurut Siswanto dalam Muhammad Sandy (2015, hal. 11) Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2015, hal. 447) Kinerja adalah sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang dimiliki.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

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

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



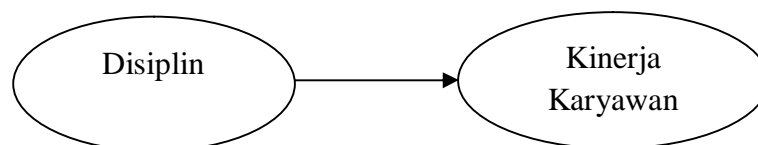
Gambar II- 1 : Paradigma Berpikir

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pembinaan disiplin terus menerus oleh disiplin dilakukan manajemen agar pegawai termotivasi untuk melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi didorong oleh disiplin yang timbul dari diri sendiri. Dengan didasari bahwa disiplin yang dilakukan melalui sumber daya yang tersedia baik sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dalam suatu perusahaan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, dimana dalam pelaksanaan operasionalnya perusahaan harus menerapkan suatu disiplin yang menyeluruh.

Menurut penelitian Rivai (2014, hal.44) disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Sulistyani (2009) mengemukakan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan menerapkan tindakan disiplin formal yang dilakukan dalam departemen karyawan.

Berdasarkan teori tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan yang memiliki kedisiplinan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan karena dengan bersikap disiplin segala pekerjaan akan tertata rapi dan dikerjakan tepat waktu serta minim kesalahan yang terjadi pada penyelesaian pekerjaan tersebut sehingga dikatakan kinerja yang seperti itu kinerja yang baik dan optimal.



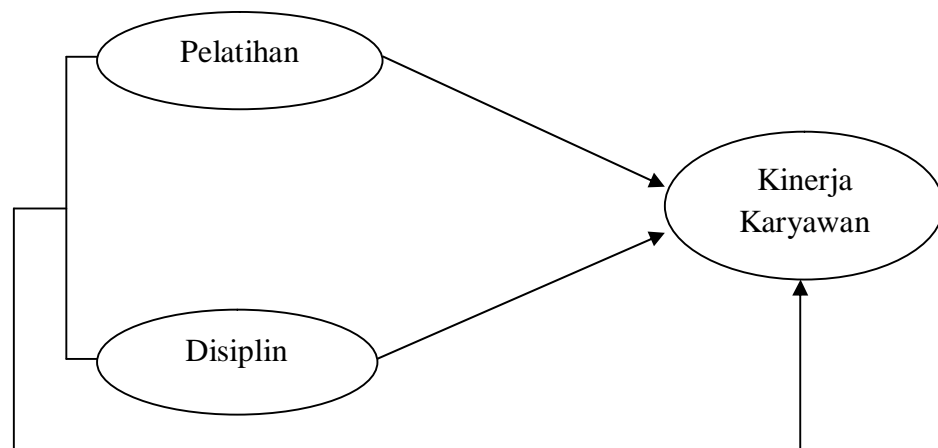
Gambar II- 2 : Paradigma Berpikir

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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

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

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



Gambar II-3 : Paradigma Berpikir

C. Hipotesis

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

1. Ada Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
2. Ada Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.
3. Ada Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

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

B. Defenisi Operasional

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

1. Pelatihan (X1)

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

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

VARIABEL	INDIKATOR
Pelatihan (X1)	Jenis pelatihan
	Tingkat pelatihan
	Materi
	Metode yang digunakan
	Kualifikasi peserta
	Kualifikasi pelatih
	Waktu (banyaknya sesi)

Tabel III-1 : Indikator Pelatihan

2. Disiplin (X2)

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

VARIABEL	INDIKATOR
Disiplin (X2)	Tingkat kehadiran
	Tata cara kerja
	Ketaatan pada atasan
	Kesadaran bekerja

Tabel III-2 : Indikator Disiplin

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standard yang berlaku pada masing-masing organisasi/perusahaan. Menurut Wibowo (2007, hal. 77) Indikator Kinerja adalah :

VARIABEL	INDIKATOR
Kinerja Karyawan (Y)	Tujuan
	Standar
	Umpan balik
	Alat atau sasaran
	Kompetensi
	Motif
	Peluang

Tabel III-3 : Indikator Kinerja

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Perkebunan Nusantara IV yang beralamat di Jl. Letjend Suprpto No. 2 Medan.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilakukan pada bulan Desember 2017 s/d Maret 2018 penyusunan penelitian ini, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian di bawah ini :

Tabel III-4
Waktu Penelitian

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

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.50) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di bagian SDM pada kantor PT.Perkebunan Nusantara IV Medan yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Menurut Istijanto (2010, hal.115) “Sampel adalah bagian yang diambil dari populasi”. Jumlah sampel yang diambil sebagai responden adalah 35 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Wawancara (*Interview*)

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

2. Daftar Pertanyaan/Angket (*Questioner*)

Teknik dan instrumen dalam penelitian juga dapat menggunakan angket/daftar pertanyaan (kuesioner). Kuesioner dibagikan kepada semua yang menjadi sampel penelitian yaitu karyawan tetap di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan.

1. Angket / Kuesioner, yaitu pertanyaan-pertanyaan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan tetap di bagian SDM pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi sebagai berikut :

Tabel III-5
Skala Pengukuran Kuesioner

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

3. Dokumentasi

Menyelidiki rekaman-rekaman data yang telah berlalu (*past*). Ada 2 bentuk pengumpulan dokumentasi:

- a. Dokumen Tertulis (*printed*) : buku, majalah, dokumen, peraturan, notulen rapat, catatan harian, jurnal, laporan.
- b. Dokumen Elektronik (*nonprinted*) : situs internet, foto, microfilm, disket, CD, kaset, atau peralatan audio visual lainnya.

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

a. Uji Validitas

Menurut Azuar Juliandi (2013, hal.79) Uji validitas yang digunakan untuk menguji sejauh mana ketetapan atau kemahiran suatu instrumen pertanyaan sebagai alat ukur variabel penelitian.

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

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

Sugiyono (2012, hal.79)

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y_i)$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Rxy = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Tabel III-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,762 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
2	0,841 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
3	0,426 (positif)	$0,11 < 0,05$	Valid
4	0,793 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
5	0,672 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
6	0,620 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
7	0,809 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
8	0,601 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Pelatihan (X1) dinyatakan valid.

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,356 (positif)	$0,36 < 0,05$	Valid
2	0,740 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
3	0,585 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
4	0,396 (positif)	$0,19 < 0,05$	Valid
5	0,402 (positif)	$0,17 < 0,05$	Valid
6	0,355 (positif)	$0,36 < 0,05$	Valid
7	0,725 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid
8	0,597 (positif)	$0,00 < 0,05$	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas $< 0,05$ yang artinya semua item pernyataan dari variabel Disiplin Kerja (X2) dinyatakan valid.

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,742 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
2	0,387 (positif)	0,22 < 0,05	Valid
3	0,753 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
4	0,727 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
5	0,607 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
6	0,444 (positif)	0,08 < 0,05	Valid
7	0,820 (positif)	0,00 < 0,05	Valid
8	0,478 (positif)	0,04 < 0,05	Valid

Dari hasil validitas diatas dapat dilihat bahwa item pernyataan 1 sampai dengan item pernyataan 8 dengan nilai probabilitas < 0,05 yang artinya semua item pernyataan dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

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

Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*, instrumen penelitian dikatakan reliable jika memiliki $\alpha \geq 0,6$

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

Sugiyono (2012, hal.190)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Total varians butir

$$\sum ai^2 = \text{Varians total}$$

Kriteria pengujian reliabilitas sebagai berikut :

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

Tabel III-9
Hasil Uji Realibilitas Pelatihan (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,849	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,849 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel pelatihan adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-10
Hasil Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,610	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,610 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel disiplin kerja adalah Reliabel (terpercaya).

Tabel III-11
Hasil Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,787	8

Jika nilai probabilitas koefisien realibilitas (Cronbach Alpha) diatas adalah $0,787 > 0,6$ maka kesimpulan instrumen yang diuji yaitu variabel kinerja karyawan adalah Reliabel (terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Regresi Linier Berganda

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

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

Sugiyono, (2012, hal. 192)

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besarnya koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin

2. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

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

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

b. Uji Multikolinearitas

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

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residua satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antara nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

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

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji T)

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

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

Sugiyono, (2012, hal. 184)

Keterangan :

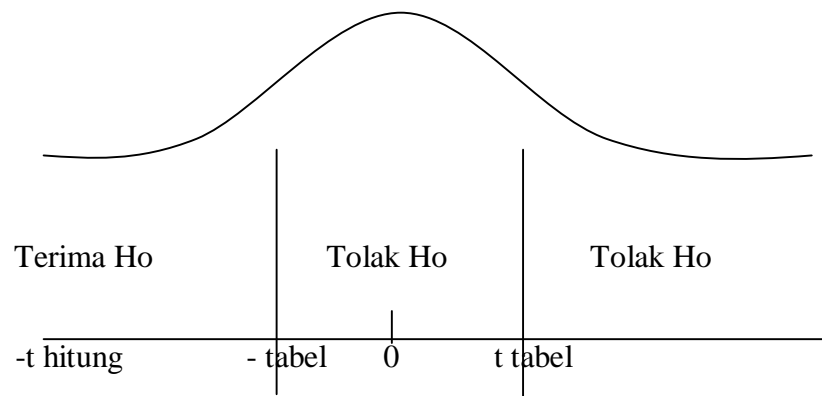
t = Nilai $t_{\text{terhitung}}$

r_{xy} = Korelasi xy yang ditemukan

n = Jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah :

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



Gambar III-1 : Kriteria Uji T

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan secara serentak apakah variabel bebas atau dependen variabel (X_i) mempunyai pengaruh yang positif atau

negatif, serta signifikan terhadap variabel terikat atau dependen variabel (Y).

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

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

Sugiyono, (2012, hal.192)

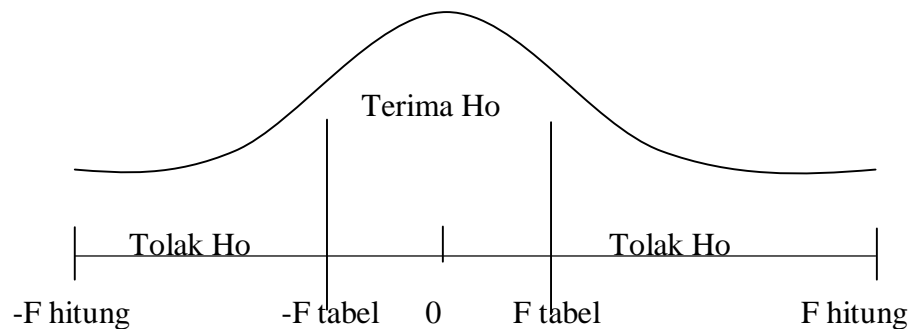
Keterangan :

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

R^2 = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel



Gambar III-2 : Kriteria Uji F

c. Koefisien Determinasi (R)

Koefisien Determinan (R) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Jika koefisien determinan (R) kemungkinan besar (mendekati satu)

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

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

Sugiyono, (2012, hal.198)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

100% = Persentase & Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

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

Dalam penelitian ini kuesioner disebarakan sebanyak 35 lembar sesuai dengan jumlah sampel yang menjadi responden penelitian, jumlah pertanyaan yang diajukan kepada responden sebanyak 24 pertanyaan. Setelah kuesioner disebarakan dan diisi responden, maka peneliti mentabulasi data dari setiap pertanyaan dan di uji melalui langkah-langkah yang telah ditentukan BAB III.

Untuk mengetahui intensitas responden maka dapat dilihat dari tabel sebagai berikut:

2. Identitas Responden

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

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
	Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa berdasarkan karakteristik jenis kelamin, mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 26 orang (74,3%) dan mayoritas jenis kelamin perempuan 9 orang (25,7%). Dengan kata lain responden laki-laki lebih banyak di bandingkan dengan responden perempuan.

b. Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 35 orang responden, maka dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel IV-2
Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
	25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
	> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa banyaknya responden pada kelompok usia < 25 tahun adalah 8 orang atau (22,9%), usia 25-35 tahun adalah 18 orang atau (51,4%), dan usia > 35 adalah 9 orang atau (25,7%).

c. Tingkat Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat prestasi berdasarkan tingkat pendidikan dari 35 orang responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel IV-3
Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	5,7	5,7	5,7
	D3	8	22,9	22,9	28,6
	S1	24	68,6	68,6	97,1
	S2	1	2,9	2,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Sumber : Data SPSS, (22)

Dari data di atas dapat di artikan bahwa tingkat pendidikan SMA Sederajat 2 orang atau (5,7%), D3 sebanyak 8 orang atau (22,9%), S1 sebanyak 24 orang atau (68,6%), S2 sebanyak 1 orang atau (2,9%).

3. Analisis Variabel Penelitian

a. Variabel Pelatihan (X1)

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan pada PTPN IV Medan diperoleh nilai-nilai frekuensi jawaban responden tentang variabel pelatihan sebagai berikut:

Tabel IV-4
Skor Variabel Pelatihan (X1)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25,7	8	22,9	15	42,9	3	8,6	0	0	35	100
2	14	40,0	6	17,1	14	40,0	1	2,9	0	0	35	100
3	26	74,3	2	5,7	7	20,0	0	0	0	0	35	100
4	16	45,7	6	17,1	11	31,4	2	5,7	0	0	35	100
5	14	40,0	7	20,0	12	34,3	2	5,7	0	0	35	100
6	15	42,9	13	37,1	5	14,3	2	5,7	0	0	35	100
7	12	34,3	9	25,7	9	25,7	5	14,3	0	0	35	100
8	18	51,4	7	20,0	10	28,6	0	0	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a). Jawaban responden tentang pelatihan yang diselenggarakan sesuai dengan kebutuhan karyawan, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 42,9% (15 orang).
- b). Jawaban responden tentang karyawan mengikuti pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan, mayoritas responden memilih sangat setuju dan kurang setuju yaitu 40,0% (14 orang).
- c). Jawaban responden tentang karyawan memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi masing-masing, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 74,3% (26 orang).
- d). Jawaban responden tentang metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik sehingga mudah untuk mengingatnya, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 45,7% (16 orang).
- e). Jawaban responden tentang karyawan berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 40,0% (14 orang).
- f). Jawaban responden tentang karyawan menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 42,9% (15 orang).
- g). Jawaban responden tentang pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 34,3% (12 orang).
- h). Jawaban responden tentang waktu penyelenggaraan pelatihan bagi para karyawan mencukupi dalam memahami materi pelatihan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 51,4% (18 orang).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan sangat setuju tentang pelatihan yang terdapat di PTPN IV Medan dapat diterima atau pelatihannya sudah diterapkan dan berjalan dengan baik di perusahaan.

b. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV-5
Skor Variabel Disiplin Kerja (X2)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	25,7	18	51,4	8	22,9	0	0	0	0	35	100
2	7	20,0	14	40,0	13	37,1	1	2,9	0	0	35	100
3	12	34,3	16	45,7	7	20,0	0	0	0	0	35	100
4	7	20,0	14	40,0	12	34,3	2	5,7	0	0	35	100
5	6	17,1	16	45,7	11	31,4	2	5,7	0	0	35	100
6	7	20,0	12	34,3	15	42,9	1	2,9	0	0	35	100
7	7	20,0	16	45,7	11	31,4	1	2,9	0	0	35	100
8	12	34,3	14	40,0	9	25,7	0	0	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a). Jawaban responden tentang karyawan masuk kerja tepat waktu sesuai dengan aturan yang ditentukan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,4% (18 orang).
- b). Jawaban responden tentang karyawan tingkat kehadirannya menurun wajib dikenakan sanksi dari perusahaan tanpa membeda-bedakan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40,0% (14 orang).
- c). Jawaban responden tentang pimpinan menempatkan karyawan dalam bidang kerja sesuai dengan latar belakang pendidikannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45,7% (16 orang).
- d). Jawaban responden tentang karyawan harus mempunyai tata cara kerja yang baik untuk menyelesaikan pekerjaannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40,0% (14 orang).

- e). Jawaban responden tentang karyawan bekerja sesuai dengan apa yang telah diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45,7% (16 orang).
- f). Jawaban responden tentang karyawan tidak pernah menunda pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan, mayoritas responden memilih kurang setuju yaitu 42,9% (15 orang).
- g). Jawaban responden tentang karyawan melakukan pekerjaan dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45,7% (16 orang).
- h). Jawaban responden tentang karyawan siap menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 40,0% (14 orang).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa 8 pernyataan yang diajukan oleh penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan setuju dan kurang setuju tentang disiplin kerja yang terdapat di PTPN IV Medan dapat diterima atau disiplinya sudah diterapkan dan sudah berjalan dengan baik di perusahaan.

c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-6
Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	28,6	20	57,1	3	8,6	2	5,7	0	0	35	100
2	16	45,7	15	42,9	4	11,4	0	0	0	0	35	100
3	13	37,1	13	37,1	6	17,1	3	8,6	0	0	35	100
4	19	54,3	11	31,4	4	11,4	1	2,9	0	0	35	100
5	15	42,9	16	45,7	3	8,6	1	2,9	0	0	35	100
6	15	42,9	18	51,4	2	5,7	0	0	0	0	35	100
7	15	42,9	12	34,3	5	14,3	3	8,6	0	0	35	100
8	10	28,6	22	62,9	3	8,6	0	0	0	0	35	100

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- a). Jawaban responden tentang karyawan memiliki tujuan yang tinggi untuk meningkatkan kinerja di perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 57,1% (20 orang).
 - b). Jawaban responden tentang karyawan selalu bekerja sesuai standar yang sudah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 45,7% (16 orang).
 - c). Jawaban responden tentang karyawan yang mampu mengerjakan pekerjaannya dengan baik dapat dipromosikan untuk mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar, mayoritas responden memilih sangat setuju dan setuju yaitu 37,1% (13 orang).
 - d). Jawaban responden tentang karyawan menjadi sasaran perusahaan untuk meningkatkan laba perusahaan, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 54,3% (19 orang).
 - e). Jawaban responden tentang karyawan selalu menggunakan fasilitas kerja yang ada untuk mengerjakan pekerjaannya, mayoritas responden memilih setuju yaitu 45,7% (16 orang).
 - f). Jawaban responden tentang karyawan selalu bekerja atas kompetensi yang dimiliki, mayoritas responden memilih setuju yaitu 51,4% (18 orang).
 - g). Jawaban responden tentang inisiatif karyawan merupakan hal yang diperlukan dalam proses kerja, mayoritas responden memilih sangat setuju yaitu 42,9% (15 orang).
 - h). Jawaban responden tentang hasil kerja diselesaikan sudah sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, mayoritas responden memilih setuju yaitu 62,9% (22 orang).
- Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahawa 8 pernyataan yang diajukan penulis kepada responden, kecenderungan jawaban responden menyatakan sangat

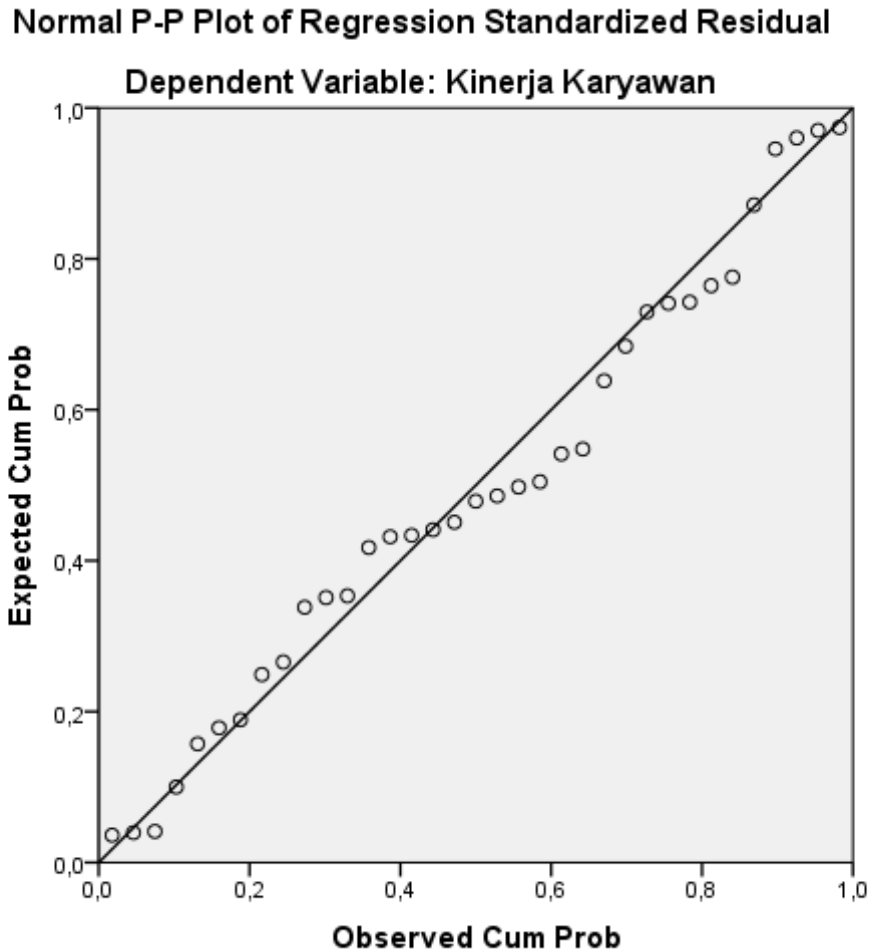
setuju dan setuju tentang kinerja karyawan yang terdapat di PTPN IV Medan sudah berjalan dengan baik di perusahaan.

4. Asumsi Klasik

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

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan 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 dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar IV-1 Scatterplot

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

b. Uji Multikolienaritas

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

Tabel IV-7
Uji Multikolienaritas
Coefficients^a

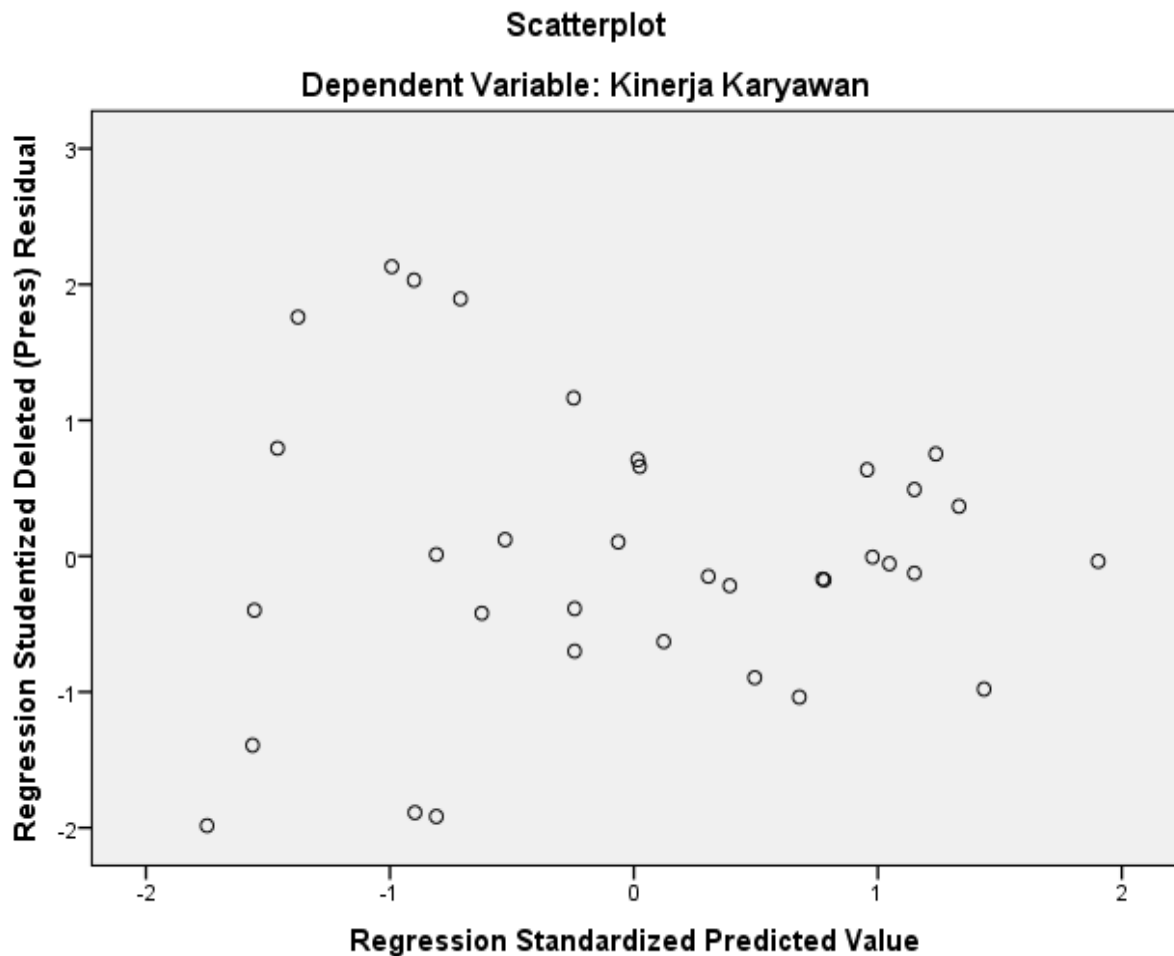
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	,981	1,019
Disiplin Kerja	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Jika dilihat dari tabel diatas diketahui bahwa variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) telah terbebas dari multikolienaritas dimana nilai VIF 1,019 lebih kecil dari 4 atau 5.

c. Uji Heterokedastisitas

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



Gambar IV-2 Scatterplot

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

d. Uji Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh variabel pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) dapat dilihat dari rumus berikut ini:

$$Y = \alpha + \quad + \quad + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

dan = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin Kerja

e = Error

Tabel IV-8
Koefisien Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,424	6,882		1,950	,060		
Pelatihan	,423	,108	,572	3,925	,000	,981	1,019
Disiplin Kerja	,216	,176	,179	1,229	,228	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Data perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistic Program For Social Science*) versi 22 di dapat.

$$\beta = 13.424$$

$$\beta_1 = 0.423$$

$$\beta_2 = 0.216$$

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

$$Y = 13.424 + 0.423 + 0.216 + e$$

Kesimpulan:

1. Nilai koefisien regresi $Y = 13.424$ menunjukkan apabila jika variabel independennya yaitu Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) dalam keadaan konstan tidak mengalami perubahan (sama dengan nol) maka Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 13.424.
2. Nilai koefisien regresi $X1 = 0.423$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan sebesar 42.3% pada PTPN IV Medan.
3. Nilai koefisien regresi $X2 = 0.216$ menunjukkan apabila disiplin mengalami peningkatan 100% maka akan mengakibatkan penurunan kinerja sebesar 21.6% pada PTPN IV Medan.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Tujuan dari Uji t adalah untuk melihat apakah ada hubungan yang signifikan atau tidak dalam hubungan antara variabel X1 dan X2 terhadap Y.

1). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-9
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,424	6,882		1,950	,060
Pelatihan	,423	,108	,572	3,925	,000
Disiplin Kerja	,216	,176	,179	1,229	,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

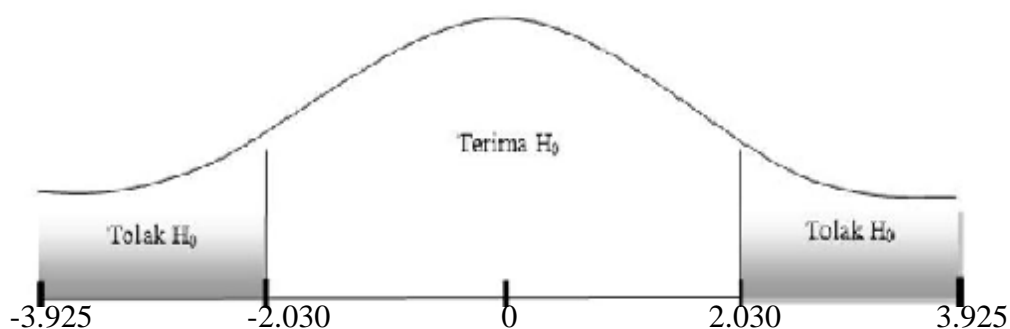
$$= 3.925$$

$$= 2.030$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

Ho terima jika $- \leq \leq$ pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

Ha ditolak apabila $>$ atau $<$



Gambar IV-3 : Kriteria Pengujian Hipotesis X1

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan sebesar $3.925 >$ sebesar 2.030 dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ artinya Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hasil tersebut di dapat kesimpulan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya kinerja karyawan pada PTPN IV Medan dengan tingkat kepercayaan 95%.

2). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tabel IV-10
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,424	6,882		1,950	,060
Pelatihan	,423	,108	,572	3,925	,000
Disiplin Kerja	,216	,176	,179	1,229	,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

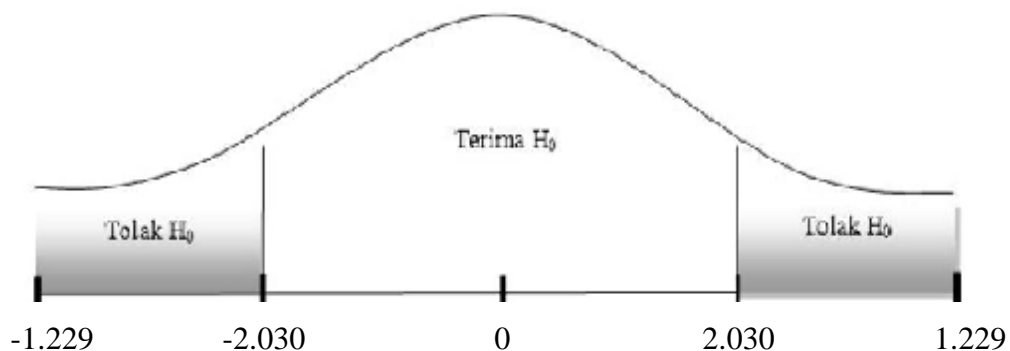
$$= 1.229$$

$$= 2.030$$

Dari kriteria pengambilan keputusan:

H_0 terima jika \leq \leq pada $\alpha = 5\%$, $df = n-k$

H_a ditolak apabila $>$ atau $<$



Gambar IV-4 : Kriteria Pengujian Hipotesis X2

Berdasarkan hasil pengamatan secara parsial pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1.229 > sebesar 2.010 dan mempunyai angka signifikan sebesar 0,228 < 0,05 artinya H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut di dapat kesimpulan bahwa secara parsial tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan arah hubungannya positif, ini menunjukkan kecenderungan meningkatnya disiplin kerja diikuti dengan menurunnya kinerja karyawan pada PTPN IV Medan dengan tingkat kepercayaan 95%.

b. Uji F

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

Tabel IV-11
Uji F

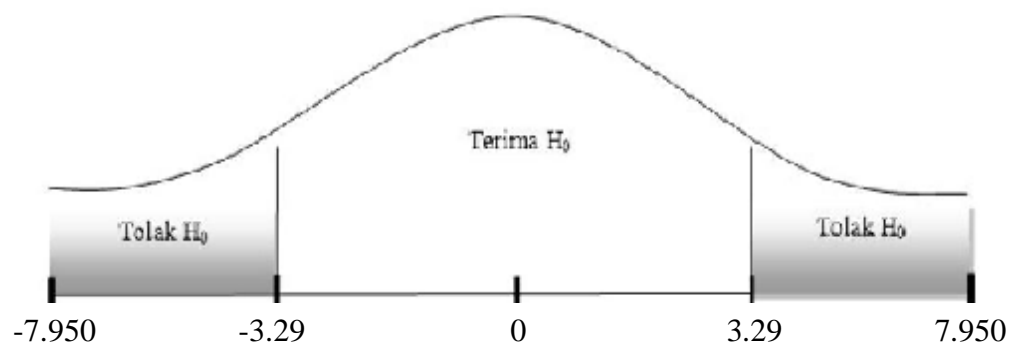
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175,129	2	87,564	7,950	,002 ^b
	Residual	352,471	32	11,015		
	Total	527,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

$$n - k - 1 = 35 - 2 - 1 = 32 \text{ adalah } 3,29$$

$$= 7.950$$



Gambar IV- 4 : Kriteria Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji pada tabel diatas yaitu $7.950 > 3.29$ kemudian dilihat dengan hasil ini nilai probabilitas signifikan $0.002 < 0.05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sementara nilai berdasarkan $dk = n-k-1 = 32$ dengan tidak signifikan 5% adalah 3.29. Dari tabel perhitungan SPSS diatas menunjukkan ada pengaruh signifikan secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R-Square*.

Tabel IV-12
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,576 ^a	,332	,290	3,31884	,332	7,950

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengolahan data diatas terlihat bahwa nilai koefisien korelasi (*R-Square*) sebesar 0.332, hal ini berarti pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama hanya berpengaruh sebesar 33.2% sedangkan sisanya 66,8% kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Peneliti melakukan penelitian pada karyawan PTPN IV Medan, peneliti ingin mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja tersebut mempengaruhi karyawan dalam peningkatan kinerja.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan yang menyatakan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ $3.925 > 2.030$ dan berada di daerah tolak H_0 sehingga H_a diterima (H_0 ditolak), sehingga disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan.

Berdasarkan nilai regresi sebesar 0.423 membuktikan bahwa pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini menandakan bahwa apabila pelatihan baik maka kinerja karyawan di perusahaan pun ikut meningkat.

Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan disebabkan memiliki signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ hal ini berarti "Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan". Pelatihan ini didukung dan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2009) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ sebesar $1.229 < 2.030$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0.228 > 0.05$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hasil ini membuktikan bahwa tingkat kehadiran, ketepatan waktu untuk hadir dan taat aturan tidak mempengaruhi kinerja karyawan pada PTPN IV Medan, untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan hal-hal yang menyangkut dengan disiplin kerja karyawan sehingga nantinya akan berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan David Jayadi (2014) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan bahwasannya hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ditolak atau tidak benar.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} adalah sebesar 7.950 dengan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0.05$ dengan demikian disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurhidayat (2014) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.423 dan standar beta sebesar 0.572 dan juga dilihat dari angka signifikan sebesar $0.002 < 0.05$. kontribusi pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan sebesar 0,108.
2. Terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar 0.216 dan standar beta sebesar 0.179 dan juga dilihat dari angka signifikan sebesar $0.228 < 0.05$. kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan sebesar 0,176.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PTPN IV Medan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji regresi diperoleh kinerja karyawan sebesar 13.424 dan nilai F sebesar 7.950 dengan tingkat signifikan sebesar $0.002 < 0.05$.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepada unsur pimpinan PTPN IV Medan supaya pelatihan agar dapat di pertahankan dan ditingkatkan lagi kualitas maupun kuantitas saat melaksanakan pelatihan.
2. Kepada unsur pimpinan PTPN IV Medan supaya disiplin kerja yang sudah diterapkan oleh perusahaan agar ditingkatkan lagi, karena disiplin merupakan hal

yang sangat penting dalam perusahaan untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

3. Kepada unsur pimpinan PTPN IV Medan perlu meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam hal mencapai target kerja serta kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dan sikap kerjasama karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

Agustini, Fauzia (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*.

Medan : Madenatera

Ahmad Darodjat, Tubagus (2015). *Manajemen Personalia*. (Cetakan Pertama)

Bandung : Refika Aditama.

Dayang Septiasari, Devy (2017). “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda”. *E-Journal Administrasi Bisnis*, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman.

Hasibuan, Malayu S.P (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

<http://ptpn4.co.id> diakses pada 17 Desember 2017

Juliandi, Azwar *et al* (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU PRESS.

Mandasari, Widha (2010). “Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Operasional Melalui Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang.

Mashar, Widyawati (2015). “Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian.

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

Mondy, R Wayne (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kesepuluh) Jakarta : Erlangga.

Putri Hafrahani, Dwi (2017). “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara”, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Puspita Sari, Dwi (2011). “Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karyadeka Alam Lestari Semarang”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.

Rivai Zainal, Veitzhal (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi ke-3). Jakarta: Rajawali Pers.

Safitri, Erma (2013). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Surabaya.

Sutrisno, Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Pertama). Jakarta : Kencana.

Sugiyono (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV. Alfabeta.

Wibowo (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Edisi-3). Jakarta : Rajawali Pers.

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

Zainal Abidin, Fudin (2013). “Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung”, *Jurnal Manajemen*, Fakultas Ekonomi Universitas Winaya Mukti.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Rizky Suseno
NPM : 1405170069
Tempat dan Tanggal Lahir : Sosa, 18 Juli 1996
Jenis Kelamin : Laki-laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Mesjid Taufik Gg. Beringin 1 No. 8
Anak Ke : 1 dari 2 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Anto
Nama Ibu : Sudarni
Alamat : Emplasmen PTPN IV Kebun Sosa

Pendidikan Formal

1. SDN 101820 PTP VII Sosa II Tamat tahun 2008
2. SMPS Kesuma Bangsa PTPN IV Kebun Sosa Tamat tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Dolok Batu Nanggar Tamat tahun 2014
4. Tahun 2014 – 2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

RIZKY SUSENO

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Debbie Frianty Aprilia
NPM : 1405160218
Tempat dan Tanggal Lahir : Dolok Ilir, 18 April 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Jl. Alfalaah 4 No.1E
Anak Ke : 1 dari 3 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Mambang Diazad Riadi S.Pd
Nama Ibu : Zulfikawati Harahap
Alamat : PKS PTPN IV Kebun Timur

Pendidikan Formal

1. SDN 091592 Dolok Batu Nanggar Tamat tahun 2008
2. SMP Negeri 1 Dolok Batu Nanggar Tamat tahun 2011
3. SMA Negeri 1 Bandar Tamat tahun 2014
4. Tahun 2014 – 2018, tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, Maret 2018

DEBBIE FRIANTY APRILIA

DATA RESPONDEN

Frequencies

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	26	74,3	74,3	74,3
Perempuan	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 tahun	8	22,9	22,9	22,9
25-35 tahun	18	51,4	51,4	74,3
> 35 tahun	9	25,7	25,7	100,0
Total	35	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	2	5,7	5,7	5,7
D3	8	22,9	22,9	28,6
S1	24	68,6	68,6	97,1
S2	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL PELATIHAN

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	Pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1	,700**	,168	,669**	,344*	,411*	,552**	,337*	,762**
	Sig. (2-tailed)		,000	,335	,000	,043	,014	,001	,048	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,700**	1	,375*	,690**	,422*	,455**	,580**	,431**	,841**
	Sig. (2-tailed)	,000		,026	,000	,011	,006	,000	,010	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,168	,375*	1	,229	,147	,313	,160	,109	,426*
	Sig. (2-tailed)	,335	,026		,185	,398	,067	,358	,533	,011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,669**	,690**	,229	1	,263	,418*	,623**	,455**	,793**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,185		,127	,013	,000	,006	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,344*	,422*	,147	,263	1	,342*	,617**	,553**	,672**
	Sig. (2-tailed)	,043	,011	,398	,127		,044	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	,411*	,455**	,313	,418*	,342*	1	,465**	,061	,620**
	Sig. (2-tailed)	,014	,006	,067	,013	,044		,005	,726	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	,552**	,580**	,160	,623**	,617**	,465**	1	,391*	,809**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,358	,000	,000	,005		,020	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	,337*	,431**	,109	,455**	,553**	,061	,391*	1	,601**
	Sig. (2-tailed)	,048	,010	,533	,006	,001	,726	,020		,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Pelatihan	Pearson Correlation	,762**	,841**	,426*	,793**	,672**	,620**	,809**	,601**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,011	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

DATA UJI VALIDITAS
VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Disiplin Kerja
X2.1	Pearson Correlation	1	,063	,276	,013	-,089	,115	,062	,155	,356 [*]
	Sig. (2-tailed)		,718	,109	,943	,612	,509	,723	,373	,036
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,063	1	,206	,211	,354 [*]	,032	,864 ^{**}	,312	,740 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,718		,236	,223	,037	,857	,000	,068	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,276	,206	1	-,175	,309	,069	,248	,594 ^{**}	,585 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,109	,236		,315	,071	,692	,151	,000	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,013	,211	-,175	1	-,140	,394 [*]	,284	-,054	,396 [*]
	Sig. (2-tailed)	,943	,223	,315		,422	,019	,099	,757	,019
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	-,089	,354 [*]	,309	-,140	1	-,330	,388 [*]	,174	,402 [*]
	Sig. (2-tailed)	,612	,037	,071	,422		,053	,021	,318	,017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	,115	,032	,069	,394 [*]	-,330	1	-,032	,176	,355 [*]
	Sig. (2-tailed)	,509	,857	,692	,019	,053		,853	,312	,036
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,062	,864 ^{**}	,248	,284	,388 [*]	-,032	1	,168	,725 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,723	,000	,151	,099	,021	,853		,333	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	,155	,312	,594**	-,054	,174	,176	,168	1	,597**
	Sig. (2-tailed)	,373	,068	,000	,757	,318	,312	,333		,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,356*	,740**	,585**	,396*	,402*	,355*	,725**	,597**	1
	Sig. (2-tailed)	,036	,000	,000	,019	,017	,036	,000	,000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

DATA UJI VALIDITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,054	,628**	,554**	,308	,182	,651**	,155	,742**
	Sig. (2-tailed)		,760	,000	,001	,072	,296	,000	,375	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.2	Pearson Correlation	,054	1	,030	,082	,377*	,039	,207	,339*	,387*
	Sig. (2-tailed)	,760		,866	,639	,026	,824	,233	,046	,022
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.3	Pearson Correlation	,628**	,030	1	,520**	,399*	,290	,572**	,095	,753**
	Sig. (2-tailed)	,000	,866		,001	,018	,091	,000	,587	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.4	Pearson Correlation	,554**	,082	,520**	1	,159	,315	,587**	,337*	,727**
	Sig. (2-tailed)	,001	,639	,001		,360	,065	,000	,048	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.5	Pearson Correlation	,308	,377*	,399*	,159	1	,150	,442**	,201	,607**
	Sig. (2-tailed)	,072	,026	,018	,360		,391	,008	,246	,000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.6	Pearson Correlation	,182	,039	,290	,315	,150	1	,179	,286	,444**
	Sig. (2-tailed)	,296	,824	,091	,065	,391		,303	,096	,008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.7	Pearson Correlation	,651**	,207	,572**	,587**	,442**	,179	1	,272	,820**
	Sig. (2-tailed)	,000	,233	,000	,000	,008	,303		,114	,000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y.8	Pearson Correlation	,155	,339*	,095	,337*	,201	,286	,272	1	,478**
	Sig. (2-tailed)	,375	,046	,587	,048	,246	,096	,114		,004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,742**	,387*	,753**	,727**	,607**	,444**	,820**	,478**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,022	,000	,000	,000	,008	,000	,004	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

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

DATA UJI REALIBILITAS

VARIABEL PELATIHAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,849	8

DATA UJI REALIBILITAS

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,610	8

DATA UJI REALIBILITAS
VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,787	8

DATA FREKUENSI
VARIABEL PELATIHAN (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,6	8,6	8,6
	KS	15	42,9	42,9	51,4
	S	8	22,9	22,9	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	14	40,0	40,0	42,9
	S	6	17,1	17,1	60,0
	SS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	20,0	20,0	20,0
	S	2	5,7	5,7	25,7
	SS	26	74,3	74,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	11	31,4	31,4	37,1
	S	6	17,1	17,1	54,3
	SS	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	12	34,3	34,3	40,0
	S	7	20,0	20,0	60,0
	SS	14	40,0	40,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	5	14,3	14,3	20,0
	S	13	37,1	37,1	57,1
	SS	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	14,3	14,3	14,3
	KS	9	25,7	25,7	40,0
	S	9	25,7	25,7	65,7
	SS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	10	28,6	28,6	28,6
	S	7	20,0	20,0	48,6
	SS	18	51,4	51,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	8	22,9	22,9	22,9
	S	18	51,4	51,4	74,3
	SS	9	25,7	25,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	13	37,1	37,1	40,0
	S	14	40,0	40,0	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	20,0	20,0	20,0
	S	16	45,7	45,7	65,7
	SS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	12	34,3	34,3	40,0
	S	14	40,0	40,0	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	11	31,4	31,4	37,1
	S	16	45,7	45,7	82,9
	SS	6	17,1	17,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	15	42,9	42,9	45,7
	S	12	34,3	34,3	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	11	31,4	31,4	34,3
	S	16	45,7	45,7	80,0
	SS	7	20,0	20,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	9	25,7	25,7	25,7
	S	14	40,0	40,0	65,7
	SS	12	34,3	34,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI

VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5,7	5,7	5,7
	KS	3	8,6	8,6	14,3
	S	20	57,1	57,1	71,4
	SS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	11,4	11,4	11,4
	S	15	42,9	42,9	54,3
	SS	16	45,7	45,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,6	8,6	8,6
	KS	6	17,1	17,1	25,7
	S	13	37,1	37,1	62,9
	SS	13	37,1	37,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	4	11,4	11,4	14,3
	S	11	31,4	31,4	45,7
	SS	19	54,3	54,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,9	2,9	2,9
	KS	3	8,6	8,6	11,4
	S	16	45,7	45,7	57,1
	SS	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	2	5,7	5,7	5,7
	S	18	51,4	51,4	57,1
	SS	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8,6	8,6	8,6
	KS	5	14,3	14,3	22,9
	S	12	34,3	34,3	57,1
	SS	15	42,9	42,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	3	8,6	8,6	8,6
	S	22	62,9	62,9	71,4
	SS	10	28,6	28,6	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

TEKNIK ANALISIS DATA

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP

KINERJA KARYAWAN

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,424	6,882		
Pelatihan	,423	,108	,981	1,019
Disiplin Kerja	,216	,176	,981	1,019

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,576 ^a	,332	,290	3,31884

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	175,129	2	87,564	7,950	,002 ^b
Residual	352,471	32	11,015		
Total	527,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

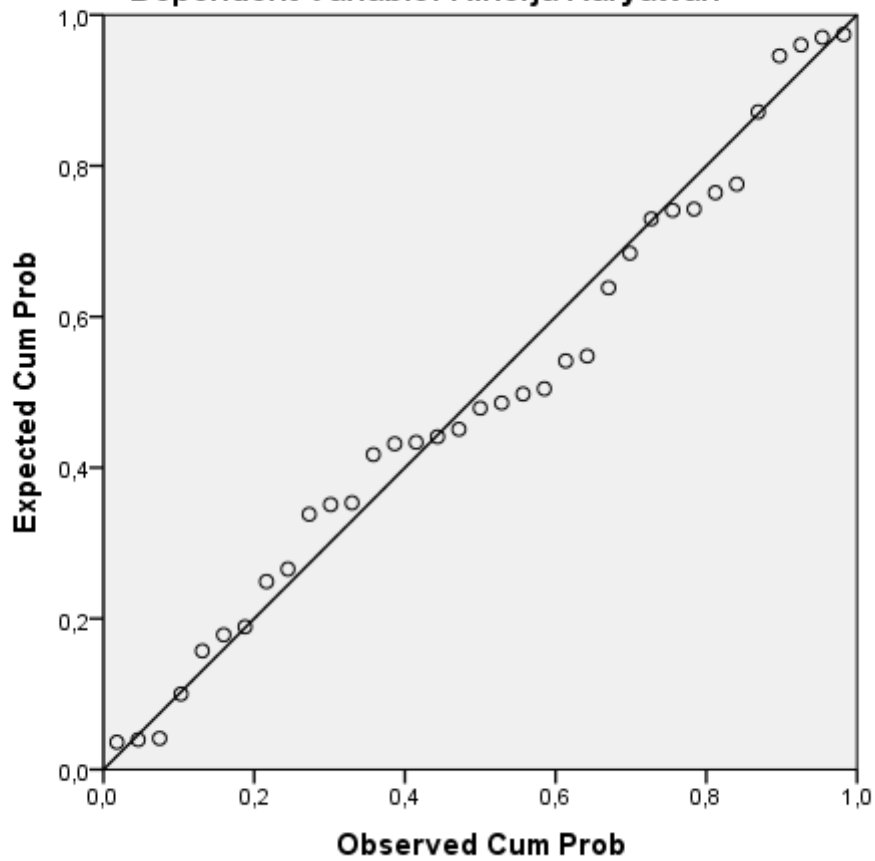
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13,424	6,882		1,950	,060
Pelatihan	,423	,108	,572	3,925	,000
Disiplin Kerja	,216	,176	,179	1,229	,228

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

