

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN  
KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**NAMA : RISKA LUBIS  
NPM : 1505160186  
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 12 April 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : RISKALUBIS  
NPM : 1505160186  
Program Studi : MANAJEMEN  
Kosentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

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

Tim Penguji

Penguji I

Penguji II

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

(SALMAN FARISI, S.Psi., M.M)

Pembimbing

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)

Panitia Ujian

Sekretaris



(H. JANURUKULIAS, M.M., M.Si)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)





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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

**Nama Mahasiswa** : RISKALUBIS  
**NPM** : 1505160186  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Penelitian** : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD.  
PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2022

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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



Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

H. JANUARI, S.E., M.M., M.Si





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Riska Lubis  
 NPM : 1505160186  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE., M.Si  
 Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FENOMENA DI FOKUSKAN		
Bab 2	TEORI-TEORI DI TAMBAHKAN		
Bab 3	PARADIGMA PENELITIAN		
Bab 4	HASIL UJI VARIABEL		
Bab 5	KESIMPULAN & SARAN		
Daftar Pustaka	MENDELAY		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	ACC IKUT SIDANG	21 22 03	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Maret 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

(WILLY YUSNANDAR, SE., M.Si)



**UMSU**  
Cerdas | Terpercaya

Menjawab surat ini agar disebutkan  
tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**( UMSU )**

Teakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi : Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474, 6631003

<http://umsu.ac.id> [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

## SURAT PERNYATAAN

Bismillahirrahmanirrohim

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : *RISKA LUBIS*  
 Tempat/tgl lahir : *Simpanggambir, 05-05-1997*  
 No. KTP (NIK) : *1213144505960003*  
 NPM : *1505160186*  
 Fakultas : *Ekonomi*  
 Program Studi : *Manajemen*

Dengan ini menyatakan bahwa, dokumen kelengkapan administrasi yang saya serahkan/lampirkan dalam melengkapi Berkas Sidang Meja Hijau adalah BENAR dan ASLI. Apabila di kemudian hari diketemukan bahwa dokumen tersebut PALSU saya bersedia menanggung sanksi yang diberikan oleh Universitas. Data atau berkas yang sudah diberikan tidak dapat dirubah atau ditarik kembali.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenar-benarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dalam keadaan sadar.

Yang Menyatakan,





## ABSTRAK

### PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN

Oleh:

**RISKA LUBIS**

**NPM. 1505160186**

**Email: [riska.lubis997@gmail.com](mailto:riska.lubis997@gmail.com)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan, baik itu secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis linear berganda. Adapun hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Sehingga apabila pelatihan dan disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, pelatihan dan disiplin kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun. Nilai R Square diketahui adalah 0,738 atau 73,8% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ). Sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja

## **ABSTRACT**

### **EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN PD. DEVELOPMENT MEDAN CITY**

**By:**

**RISK LUBIS**

**NPM. 1505160186**

**Email: riska.lubis997@gmail.com**

*This study aims to determine and analyze the effect of training and work discipline on performance of PD employees. Medan City Development, either partially or simultaneously. This study uses a quantitative approach. The data analysis technique used in this research is multiple linear analysis technique. The results of the study indicate that there is a significant effect between training on performance in PD employees. Medan City Development So that if Work Discipline is high or increased, then Performance can increase. On the other hand, if work discipline is low or declining, performance will decrease. There is a significant influence between work discipline on the performance of PD Employees. Medan City Development. So that the work environment is high or increased, performance can increase. Conversely, if the work environment is low or declining, performance will decrease. There is a significant effect between training and work discipline on the performance of PD employees. Medan City Development. So that if training and work discipline are high or increased, then performance can increase. On the other hand, if training and work discipline are low or declining, performance will decrease. The value of R Square is known to be 0.738 or 73.8%, indicating that around 31.4% of the Performance variable (Y) is influenced by training (X1) and Discipline (X2). The remaining 26.2% is influenced by variables not examined in this study.*

**Keywords: Training, Work Discipline, Performance**

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum wr. wb.*

Puji syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT yang senantiasa menganugerahkan rahmat dan karunia-Nya berupa kesehatan, keselamatan, dan kelapangan waktu sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan salam kepada Nabi Muhammad SAW keluarga dan para sahabatnya serta pengikutnya hingga akhir zaman.

Penulis menyusun skripsi ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen, pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Skripsi ini berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PD. PEMBANGUNAN KOTA MEDAN”**.

Dalam menulis skripsi ini, penulis banyak mengalami kesulitan karena keterbatasan pengetahuan, pengalaman dan buku-buku serta sumber informasi yang relevan. Namun, berkat bantuan dan motivasi baik dosen, teman-teman, serta keluarga sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini sebaik mungkin, oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya terutama kepada kedua orang tuaku tersayang Ayah **Darwin Lubis** dan Ibu **Nurmawani Nasution** yang paling hebat yang telah mendidik dan membimbing penulis dengan kasih sayang serta memberikan dorongan moril,



materi, dan spiritual. Terima kasih atas perhatian dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.

Tidak lupa juga penulis ucapkan terima kasih kepada nama-nama di bawah ini:

1. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak H. Januri, SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Willy Yusnandar, SE, M.Si selaku dosen pembimbing yang telah banyak memberikan arahan, saran, dan bimbingan, bantuan dan petunjuk dalam perkuliahan serta menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan baik.
8. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen, terima kasih atas motivasi yang diberikan selama ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen beserta seluruh staf pegawai biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Buat seluruh keluarga yang telah banyak memberikan motivasi dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

11. Buat seluruh teman-teman yang telah banyak memberikan bantuan menyelesaikan penulisan skripsi.

Akhir kata semoga kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Atas perhatian yang telah diberikan kepada semua pihak penulis ucapkan banyak terima kasih.

*Wassalamu 'alaikum wr. wb.*

Medan, Desember 2021

Penulis

**RISKA LUBIS**  
**1505160186**

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>i</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>ii</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah .....	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian .....	9
1.6 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB 2 LANDASAN TEORI .....</b>	<b>11</b>
2.1 Uraian Teori .....	11
2.1.1 Kinerja .....	11
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	11
2.1.1.2 Jenis Kinerja.....	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai .....	16
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	20
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	20
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja .....	22
2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	24
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja .....	25
2.1.3 Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	29
2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja .....	31
2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	31
2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	32
2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja .....	33
2.2 Kerangka Konseptual.....	38
2.3 Hipotesis .....	41



<b>BAB 3</b>	<b>METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>42</b>
	3.1 Pendekatan Penelitian .....	42
	3.2 Definisi Operasional .....	42
	3.3 Tempat dan Waktu Penelitian .....	43
	3.4 Populasi dan Sampel Penelitian .....	45
	3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	46
	3.6 Teknik Analisis Data.....	48
	<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>53</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3-1 Indikator Pelatihan ( $X_1$ ).....	43
Tabel 3-2 Indikator Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	43
Tabel 3-3 Indikator kinerja Pegawai (Y) .....	44
Tabel 3-4 Perencanaan Waktu Penelitian .....	44
Tabel 3-5 Daftar Populasi Penelitian .....	45
Tabel 3-6 Skala Pengukuran Likert's.....	46

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2-1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja.....	38
Gambar 22-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	39
Gambar II-3 Kerangka Konseptual .....	40



# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan pada dasarnya merupakan organisasi dari sumber daya manusia, sumber daya alam dan sumber – sumber ekonomi lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan sistem pengendalian manajemen yang memberikan jaminan melalui para manajer bahwa organisasi tersebut telah melakukan strateginya secara efektif dan efisien.

Salah satu fungsi manajemen yang merupakan tantangan pokok bagi para manager sebuah perusahaan adalah menggerakkan orang-orang dalam perusahaan, sehingga mereka bersedia bekerjasama secara efektif dan efisien untuk menciptakan kemajuan perusahaan. Peranan manusia di dalam perusahaan sangatlah penting untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi, oleh karena itu pimpinan yang bijaksana harus dapat memikirkan dengan cermat sampai sejauh mana balas jasa yang diberikan kepada pegawai sesuai dengan prestasinya masing-masing.

Sumber daya manusia merupakan salah satu kunci sumber yang sangat penting bagi perkembangan suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena manusia mempunyai sumber daya potensial untuk dapat dikembangkan secara terus menerus dalam setiap aktivitas kerjanya. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting baik secara perorangan ataupun kelompok, dan sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas kelancaran

jalannya kegiatan sebuah organisasi, bahwa maju mundurnya perusahaan ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya.

Sumber daya manusia adalah seseorang yang siap, maupun member sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan.

Salah satu kunci yang penting bagi organisasi ataupun perusahaan adalah kinerja pegawai sebab setiap perusahaan tidak dapat mengalami peningkatan hanya dari upaya satu atau dua orang saja, melainkan dari keseluruhan upaya anggota perusahaan.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui faktor disiplin kerja kepemimpinan sekaligus mengarahkan kinerja pegawai sesuai sasaran strategis perusahaan atau organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai dengan target – target tertentu untuk dibandingkan dengan pencapaian yang terdahulu sebagai efektivitas para pegawai atau pekerja.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisien., pertanggung jawaban atau akuntabelitas manajemen dan semacamnya.

kinerja pegawai adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Berikutnya dapat diketahui Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah, Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan kinerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen, Disiplin kerja (Vietzhal Rivai, 2014)

Pelatihan kerja adalah (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Seiring persaingan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, pelatihan menjadi lebih penting dari pada sebelumnya. Para pegawai yang harus beradaptasi terhadap berbagai perubahan yang dihadapi perusahaan harus dilatih secara terus-menerus dengan tujuan untuk memelihara dan memperbarui kapabilitas mereka. Pelatihan kerja juga merupakan pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, Keterampilan, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Pelatihan bagi pegawai 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. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian sdm organisasi yang berkaitan dengan



jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kinerja antara lain: Materi Program, dimana materi disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan. Kebutuhan latihan yang dimaksud adalah berbentuk pengajaran keahlian khusus dan menyajikan pengetahuan yang diperlukan. Metode yang digunakan, dimana metode yang digunakan hendaknya sesuai dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan. Kemampuan instruktur pelatihan yaitu Sangat penting untuk menghitung tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih, dengan mencari sumber – sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan. Sarana atau prinsip – prinsip pembelajaran, dimana proses belajar akan berjalan secara efektif bila sarana atau prinsip – prinsip pembelajaran terpenuhi. Peserta Pelatihan sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih seperti evaluasi pelatihan, dimana setelah mengadakan pelatihan hendaknya mengevaluasi hasil yang telah didapat dalam pelatihan dengan cara memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku dalam bekerja, tingkat organisasi dan nilai akhir.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketentuan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketentuan perusahaan Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi jika yang bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. Pegawai seharusnya mengerti bahwa dengan memiliki disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawai sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan jelas itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang berbeda. Pegawai yang mampu menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja, memungkinkan untuk mencapai kinerja pegawai maksimal.

Disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri pegawai, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut (Sutrisno, 2014) penegakan disiplin pegawai biasanya dilakukan oleh penyelia. Sedangkan kesadaran adalah sikap seorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yang

bersangkutan konsekuen, konsisten, taat asas, bertanggung jawab atas tugas yang diamanahkan kepadanya. pegawai yang mampu menunjukkan disiplin yang tinggi dalam bekerja, memungkinkan untuk mencapai kinerja pegawai maksimal. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para pegawai dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan jelas itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi pegawai yang berbeda.

Disiplin kerja merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan, menekankan timbul-timbulnya masalah sekecil mungkin, dan mencegah berkembangnyakesalahan yang mungkin terjadi (Ardansyah, A., & Wasilawati, 2014). Dari pengertian tersebut semakin jelas bahwasannya disiplin kerja bertujuan untuk mengatur tingkah seorang pegawai. Maka dari kedua penjelasan tersebut disiplin kerja secara sederhana diartikan sebagai tindakan pegawai yang sesuai dengan aturan yang ada. Hal tersebutpun berguna untuk meminimalkan terjadinya kesalahandalam perusahaan yang mana akan berdampak buruk pada kinerja pegawai, jika pegawai tidak memiliki disiplin kerja yang tinggi. Untuk mengetahui seorang pegawai disiplin kerja atau tidak, ada indikator-indikator yang mempengaruhi sikap kedisiplinan pegawai tersebut. Adapun faktor faktor disiplin kerja Menurut (Sutrisno, 2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan



dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pribadi, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

PD. Pembangunan Kota Medan merupakan salah satu dari 3 Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang jasa konstruksi, developer, pengelolaan sarana umum dan hiburan (Deli Swimming Pool dan Medan Zoo) yang ingin mengembangkan misi menjadi perusahaan yang tangguh dan mampu bersaing. Hal ini demi mencapai hasil yang baik untuk perusahaan. Untuk itu perlu adanya pelatihan dan disiplin kerja sebagai pendorong atau penyemangat untuk menciptakan kinerja yang baik. Manager harus mampu bersosialisasi dan berkomunikasi dengan para pegawainya agar mereka puas dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan atas pekerjaannya.

Fenomena yang terlihat di PD. Pembangunan Kota Medan karena rendahnya kinerja pegawai ini yang disebabkan pelatihan dan disiplin kerja yang kurang bagus sehingga timbulnya rasa jenuh dari pegawai dalam setiap melaksanakan kegiatan kerja. Kinerja pegawai yang rendah membuat semangat kerja pegawai akan menurun dan aktivitas perusahaan akan mengalami gangguan seperti terjadinya kemangkiran dalam bekerja. Hubungan tidak baik antara rekan kerja dengan kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor kemampuan, dukungan yang diterima, pelatihan, disiplin kerja dan hubungan pegawai dengan perusahaan.

Uraian diatas terlihat betapa pentingnya peranan pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai yang baik untuk memajukan

perusahaan dan manager SDM juga harus mampu memberikan evaluasi kinerja, pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan semangat kerja pegawai dan pengalaman baru yang terlatih untuk memajukan perusahaan.

Berdasarkan pengamatan awal pada perusahaan tersebut maka penulis erminat untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan kajian yang telah dikemukakan dalam latar belakang masalah, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya kesadaran pegawai dalam melaksanakan standar operasional prosedur.
2. Masih kurangnya pelatihan kerja pegawai terhadap pemahaman akan tugas dan fungsinya.
3. Masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran dan prosedur kerja yang ditentukan perusahaan.

## **1.3 Batasan Masalah**

Maka Dalam hal ini penulis membatasi masalah dalam melakukan penelitian yaitu mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan, maka penelitian ini memfokuskan pada Pelatihan kerja dan Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Masalah dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan
3. Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan .

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian dari hasil penelitian yang dilakukan pada adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan
3. Untuk menegetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, serta juga diharapkan

sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari di bangku perkuliahan.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Penulis

Untuk menambah pengetahuan penulis tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

### b. Bagi Perusahaan

Referensi bagi B PD. Pembangunan Kota Medan dan Organisasi lainnya. Khususnya dalam penerapan pelatihan, disiplin dan kinerja pegawai sebagai bahan masukan bagi perusahaan untuk lebih ditingkatkan agar menciptakan perusahaan yang lebih baik lagi.

### c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi pihak lain diharapkan dapat digunakan sebagai bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1.Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu di banding dengan berbagai kemungkinan, prestasi kerja adalah suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode, sering dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau di proyekan,suatu dasar efesiensi, pertanggung jawaban atau akun tabilitas manajemen dan semacamnya. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Biasanya kinerja yang baik akan membantu meningkatkan perusahaan. Oleh sebab itu keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja yang baik di perusahaan dengan tercapainya peningkatan kinerja pegawai yang baik maka aktivitas pelayanan pun akan meningkat.

Untuk lebih jelas berikut ini akan di jelaskan menurut pendapat ahli tentang kinerja pegawai. menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara perodik untuk mininjau dan mengevaluasi kinerja individu.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) Kinerja adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai menegerjakan pekerjaan mereka ketika di bandingkan dengan satu setstandar, dan kemudian meng komunikasikannya dengan para pegawai.

Sementara itu menurut (Fahmi, 2016) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Kinerja telah pernah diteliti oleh (Ma'aruf, 2016) penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh pegawai dengan sebaik – baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan pegawai dalam mengembangkan nalar dalam bekerja.

Menurut Prawirosentono, buku (Sutrisno, 2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.



Menurut (Sutrisno, 2014) kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2013) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pendapat di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan sebuah system yang dilakukan untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja pegawai untuk mencapai kinerja yang sesuai tanggung jawab dalam upaya pencapaian tujuan kinerja seseorang yang diharapkan dapat berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan agar hasil yang diharapkan dapat berperilaku sesuai yang diharapkan.

#### **2.1.1.2 Jenis Kinerja**

Menurut (Prawirosentono, 2012) mengemukakan bahwa dalam suatu organisasi dikenal ada 3 jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja administratif (*administrative performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan administrasi organisasi, termasuk didalamnya struktur administratif yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan.

Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi.

2) Kinerja operasi (*operation performance*)

Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi, dan sebagainya, yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai keuntungan atau visi dan misi perusahaan.

3) Kinerja strategi (*strategic performance*)

Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan, khususnya secara strategi perusahaan dalam menjalankan visi dan misinya.

### **2.1.1.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Pada dasarnya kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor menurut (Sutrisno, 2014) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja di ukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

### 3) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

### 4) Inisiatif

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

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016)

#### 1) Kemampuan dan keahlian

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

#### 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.

#### 3) Rancangan kinerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya.

#### 4) Kepribadian

Keperibadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.

#### 5) Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 6) Kepemimpinan.

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

7) Gaya kepemimpinan.

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya Organisasi

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

9) Komitmen

Merupakan kepatuhan pegawai untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

10) Disiplin kerja

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

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut (Mangkunegara, 2013) indikator untuk mengukur kinerja pegawai Antara lain :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Penjelsannya sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat

memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini nilai dari ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan.

2) Kuantitas kerja

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu nilai untuk menentukan karya tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3) Keandalan

Keandalan seseorang pegawai merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang pegawai dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehati-hatian dalam bekerja.

4) Sikap

Sikap ini terdiri dari seorang karyawan terhadap perubahan, maupun sikap pegawai terhadap perubahan, maupun sikap pegawai tersebut terhadap pegawai lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Indikator kinerja pegawai menurut Robbins, (2006, hal. 260):

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Efektivitas

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2) Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Keteepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

Indikator-indikator menurut Simamora (2004, hal. 458), terdapat beberapa indikator penilaian kinerja yaitu;

- 1) Loyalitas
- 2) Semangat kerja
- 3) Kepemimpinan
- 4) Kerjasama
- 5) Prakarsa



## 6) Pencapaian Target

Berikut penjelasannya :

### 1) Loyalitas

Setiap pegawai yang memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan-

### 2) Semangat kerja

Perusahaan dimana mereka akan diberikan posisi yang baik. Hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki. Perusahaan harus menciptakan suasana dan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan meningkatkan semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas pada suatu organisasi.

### 3) Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan pegawai dalam mengambil keputusan sehingga pegawai memiliki peluang untuk mengeluarkan ide, pendapat, dan gagasan demi keberhasilan perusahaan.

### 4) Kerjasama

Pihak perusahaan perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antara pegawai sehingga memungkinkan pegawai untuk bekerja sama dalam lingkungan perusahaan.

### 5) Prakarsa

Prakarsa perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri pegawai ataupun dalam lingkungan perusahaan. Tanggung jawab harus dimiliki oleh

setiap pegawai baik bagi mereka yang berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

#### 6) Pencapaian Target

Dalam pencapaian target biasanya perusahaan mempunyai strategi-strategi tertentu dan masing-masing.

## 2.1.2 Pelatihan Kerja

### 2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan pegawai. Pelatihan kerja mungkin juga meliputi perubahan tetap sehingga pegawai dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada setiap tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana menegerjakan suatu tugas misalnya mengoperasikan mesin

Menurut (Handoko, 2014) terdapat tiga tingkatan atau level analisis dalam menentukan kebutuhan pelatihan yang harus dipenuhi, yaitu:

- 1) *Organization Analysis* (Analisis organisasi) : Memfokuskan pada pengenalan di dalam organisasi dimana pelatihan dibutuhkan
- 2) *Overations Analysis* (analisis operasi), mencoba mengenal isi pelatihan, apa yang tenaga kerja harus dilakukan agar bekerja secara kompeten.
- 3) *Individual Analysis* (analisis individual), Menentukan seberapa baik setiap pekerja atau pegawai yang sedang melakukan tugas dalam menyelesaikan tugasnya.

Menurut, (Kasmir, 2016) Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku pegawai.

Menurut (Mathis & Jackson, 2011) Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi, Oleh karena itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas, Secara terbatas, pelatihan menyediakan para pegawai dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Menurut (Wibowo, 2014) “Pelatihan merupakan investasi organisasi yang penting dalam sumber manusia. Pelatihan melibatkan segenap sumber daya manusia untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan”.

Menurut (Sedarmayanti, 2013) “Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan pegawai dengan yang dikehendaki organisasi.” Selanjutnya

(Mangkunegara, 2013) mendefinisikan “pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan

usaha-usaha berencana yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.”

Menurut (Hamalik, 2015) Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

Berdasarkan uraian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah Suatu proses atau usaha untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja dan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi

#### **2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja**

Menurut (Kasmir, 2016) menyatakan tujuan dan manfaat pelatihan sebagai berikut :

- 1) Menambah pengetahuan baru yaitu yang artinya pengetahuan pegawai akan bertambah dari sebelumnya.
- 2) Mengasah kemampuan pegawai yaitu maksudnya kemampuan pegawai yang semula-mula optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal.
- 3) Meningkatkan ketrampilan artinya pegawai harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikannya.

- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab, artinya pegawai artinya akan lebih tanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan.
- 5) Meningkatkan ketaatan, artinya dengan mengikuti pelatihan pegawai menjadi lebih taat terhadap aturan-aturanyang telah ditetapkan perusahaan.
- 6) Perencanaan karier artinya bermanfaat bagi pegawai untuk merancang kariernya kedepan lebih baik.
- 7) Kompensasi, maksudnya dengan mengikuti pelatihan pegawai akan memperoleh kompensasi yang lebih baik, mengingat kemampuannya dalam mengerjakan pekerjaan meningkat.
- 8) Alat negoisasi, artinya pegawai akan memiliki nilai tawar yang lebih baik, karena sudah memiliki kemampuan dan keahlian tertentu.

Tujuan pelatihan kerja menurut (Mangkunegara, 2013) antara lain :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan.
- 8) Menghindarkan keseragaman
- 9) Meningkatkan perkembangan pribadi pegawai.

### **2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Menurut (Vietzhal Rivai, 2014) faktor- faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

#### **1. Materi Program**

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

#### **2. Metode Yang Digunakan**

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan dilaksanakan.

#### **3. Kemampuan Instruktur Pelatihan**

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

#### **4. Sarana atau Prinsip-prinsip pembelajaran**

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

#### **5. Peserta Pelatihan**

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

#### **6. Evaluasi Pelatihan**

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya dievaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah-tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai akhir



#### 2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator-indikator pelatihan kerja menurut Anwar Prabu

(Mangkunegara, 2013) diantaranya:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Tujuan Pelatihan
- 3) Materi
- 4) Metode yang digunakan
- 5) Kualifikasi Pelatih
- 6) Waktu (Banyaknya Sesi).

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja pegawai dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.
- 2) 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 pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinankerja dan pelaporan kerja.
- 4) Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konfrensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

- 5) Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- 6) Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.
- 7) 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 petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Indikator-indikator Pelatihan Kerja menurut (Moses, 2014)

diantaranya:

- 1) Jenis Pelatihan
- 2) Materi Pelatihan
- 3) Waktu Pelatihan

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Jenis Pelatihan

Jenis pelatihan yang diberikan kepada pegawai disesuaikan dengan kebutuhan organisasi, dana yang di anggarkan dalam waktu yang tersedia.

- 2) Materi Pelatihan

Materi pelatihan selalu terkait dengan jenis pelatihan yang diikuti.

### 3) Waktu Pelaksanaan

Waktu pelaksanaan pelatihan disesuaikan dengan muatan pelatihan yang mau diajarkan.

Indikator-Indikator pelatihan Kerja menurut (Triton, 2015) sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Sasaran
- 3) Pelatih pengingat
- 4) Materi
- 5) Metode
- 6) Peserta Pelatihan

Berikut penjelasannya :

#### 1) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi(action play) dan penetapan sasaran,serta hasil yang diharapkan dari pelatihanyang akan diselenggarakan.

#### 2) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur (*mesurable*).

#### 3) Pelatih Pengingat

Pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill,maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memilih kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, perffessional,dan kompeten.

#### 4) Materi

Pelatihan sumber daya manusia memerlukan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh organisasi.

#### 5) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

#### 6) Peserta pelatihan

Peserta tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

Adapun indikator pelatihan menurut (Herman, 2014) adalah:

- 1) Isi Pelatihan.
- 2) Metode Pelatihan
- 3) Sikap dan Ketampilan Instruktur
- 4) Lama Waktu Pelatihan

Penjelasannya Sebagai berikut :

##### 1) Isi Pelatihan.

Isi pelatihan yaitu apakah program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan tersebut apakah *up tu date*.

##### 2) Metode Pelatihan.

Metode pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.

3) Sikap dan Keterampilan Istruktur.

Sikap dan keterampilan instruktur yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar

4) Lama waktu pelatihan.

Lama waktu pelatihan yaitu berupa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyimpanan materi tersebut.

### **2.1.3 Disiplin Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Secara etimologi disiplin berasal dari bahasa latin “disipel” yang berarti pengikut. Seiring dengan perkembangan zaman kata tersebut mengalami perubahan menjadi “disipline” yang artinya kepatuhan atau yang menyangkut tata tertib. Disiplin kerja adalah suatu sikap ketaatan seseorang terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi, yaitu menggabungkan diri organisasi itu atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan. Disiplin adalah sikap dari seseorang/keompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang ditetapkan.

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati oleh orang/sekelompok orang.

Menurut (Hasibuan, 2014) Disiplin kerja adalah fungsi operatif keaan dari Manajemen Sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik.

Umumnya disiplin dapat terwujud apabila pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ketempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah kualitas dan kriteria yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

Menurut (Vietzhal Rivai, 2014) menyatakan bahwa suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

(Sutrisno, 2014) menyatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan

mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

### **2.1.3.2 Tujuan Disiplin Kerja**

Setiap usaha selalu memiliki tujuan yang hendak dicapai, begitu juga dengan sebuah organisasi atau perusahaan juga memiliki tujuan yang pada akhirnya harus dicapai.

Menurut (Simamora, 2016) tujuan disiplin kerja adalah :

- 1) Memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten terhadap aturan-aturan yang berlaku di perusahaan.
- 2) Menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahan.

### **2.1.3.3 Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama, termasuk bagi para manajer atau pimpinan harus memberi contoh terhadap bawahannya.



(Mangkunegara, 2013) mengemukakan bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggunakan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

#### **2.1.3.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Berhasil atau tidaknya suatu disiplin dari para pegawai atau pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor .

Menurut (Singodimedjo, 2015) yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, Karena dalam lingkungan perusahaan, semua pegawai akan selalu memerhatikan bagaimana

pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dari ucapa, perbuatan, dan sikap yang sudah ditetapkan.

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Bila seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada pegawai.

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter Antara dengan yang satu dengan yang lain.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

#### **2.1.3.5 Indikator Disiplin Kerja**

Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengadaptasi dari teori dan pendapat para ahli.

Menurut (Vietzhal Rivai, 2014) dimensi dan indikator disiplin meliputi :

- 1) Taat terhadap aturan waktu

- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
- 4) Taat terhadap aturan lainnya

Berikut penjelasannya :

- 1) Taat terhadap aturan waktu
  - a) Jam masuk kerja
  - b) Jam istirahat
  - c) Jam pulang kerja
- 2) Taat terhadap peraturan perusahaan
  - a) Cara berpakaian
  - b) Sopan santun
  - c) Kepatuhan
- 3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
  - a) Bertingkah laku
  - b) Bertanggung jawab
  - c) Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- 4) Taat terhadap aturan lainnya
  - a) Norma yang berlaku

Menurut (Hasibuan, 2014) indikator disiplin kerja yaitu:

- 1) Sikap
- 2) Norma
- 3) Tanggung jawab

Sebagaimana penjelasannya :

1) Sikap

Mental dan perilaku pegawai yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan pegawai ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan pegawai secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan pegawai harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Indikator-indikator disiplin kerja menurut (Sutrisno, 2014) adalah sebagai berikut:

1) Taat aturan perilaku dalam pekerjaan

- 2) Taat terhadap peraturan waktu
- 3) Taat terhadap peraturan Perusahaan
- 4) Taat terhadap Peraturan Lainnya.

Penjelasannya sebagai berikut :

- 1) Taat aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

- 2) Taat terhadap peraturan waktu

Taat terhadap aturan waktu Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.

- 3) Taat terhadap peraturan Perusahaan

Taat terhadap peraturan perusahaan Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

- 4) Taat terhadap Peraturan Lainnya

Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Menurut (Veithzal Rivai, 2014) disiplin kerja memiliki beberapa komponen indikator seperti:

- 1) Kehadiran
- 2) Ketaatan pada peraturan kerja
- 3) Ketaatan pada peraturan perusahaan
- 4) Tingkat kewaspadaan tinggi.

5) Bekerja Etis.

Penjelasannya sebagai berikut :

1) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

2) Ketaatan pada peraturan kerja

Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3) Ketaatan pada peraturan perusahaan

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4) Tingkat kewaspadaan tinggi

Pegawai memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

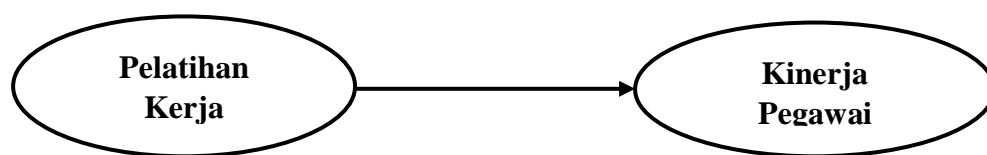
5) Beberapa pegawai mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pegawai.

## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Menurut (Hamalik, 2015) Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

Hasil penelitian (Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018b), (Elizar & Tanjung, 2018), (Astuti, 2016), (Yusnandar et al., 2020), menyimpulkan bahwa pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



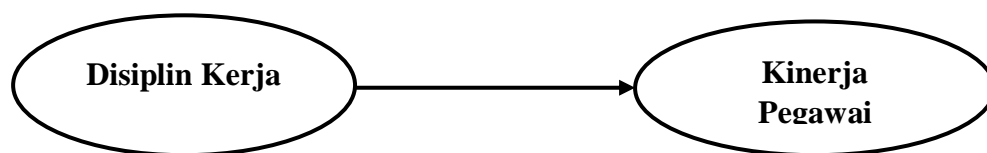
**Gambar 2-1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja**

### 2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Menurut (Hasibuan, 2014) Disiplin kerja adalah fungsi operasional kean dari Manajemen Sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya

yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik.

Hasil penelitian (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri, 2020) menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai..



**Gambar 22-2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Pelatihan adalah Suatu proses atau usaha untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja dan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pelatihan yang baik selalu memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai karena pegawai merasa diberi pedoman kerja yang dapat membantu mereka dalam bekerja secara konsisten dan professional. Oleh karena itu suatu perusahaan atau lembaga harus menyiapkan sistem pelatihan yang memadai untuk pegawai supaya pegawai lebih baik dalam bekerja. Apabila kinerja yang ditunjukkan pegawai baik maka prestasi pegawai meningkat dan secara tidak langsung tujuan suatu perusahaan atau lembaga akan tercapai.



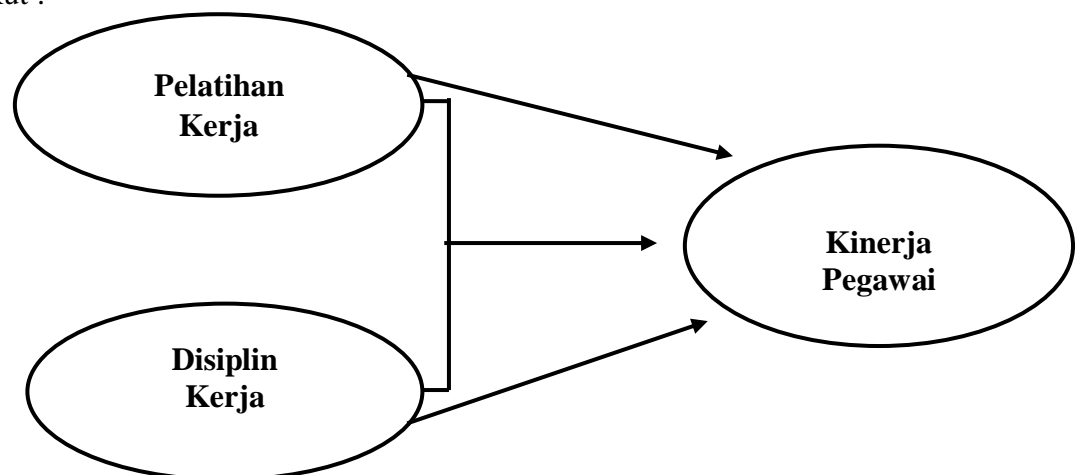
Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Pelatihan dan disiplin akan dapat berproses dengan baik jika manajemen pada perusahaan memberikan pembinaan dan dorongan kepada pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan kedisiplinan yang tinggi pada pegawai.

Dari bagian sebelumnya terlihat bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil (Nasution & Lesmana, 2018), (Siswadi, 2016) menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan penelitian ini sebagai berikut :



**Gambar II-3 Kerangka Konseptual**

Keterangan :

$X_1$  = Variabel bebas (Pelatihan)

- $X_2$  = Variabel bebas (Disiplin Kerja)
- $Y$  = Variabel terikat (Kinerja Pegawai)
- $r_{yx1}$  = Korelasi parsial antara variabel Pelatihan terhadap variabel Kinerja Pegawai
- $r_{yx2}$  = Korelasi parsial variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai
- $R$  = Korelasi simultan variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap variabel Kinerja Pegawai.

### 2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014) hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan perumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PD. Pembangunan Kota Medan.
3. Ada pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Jenis Penelitian Jenis penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan penelitian eksplanatif (penelitian penjelasan). Menurut (Sugiyono, 2017), penelitian Deskriptif (penelitian penjelasan) adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Dengan menekankan pendekatan kuantitatif, menurut (Usman, 2011), pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metoda statistika. Penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh parsial dan simultan yang berpengaruh signifikan antara variabel Metode Pelatihan kerja ( $X_1$ ), Displin kerja ( $X_2$ ), terhadap variabel Kinerja (Y).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Definisi variable merupakan petunjuk bagaimana suatu variable diukur dalam sebuah penelitian. Variable dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu, Pelatihan Kerja, pengembangan sdm, dan kinerja pegawai. Secara operasional variable tersebut didefinisikan sebagai berikut :

##### **2.3.1 Pelatihan Kerja ( $X_1$ )**

Menurut (Mangkunegara, 2013) Pelatihan Kerja adalah (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis

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

**Tabel 3-1**  
**Indikator Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Variabel	Indikator
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	a. Jenis pelatihan b. Tujuan pelatihan c. Materi d. Metode yang digunakan e. Kualifikasi pelatih f. Waktu

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

### 2.3.2 Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Menurut Disiplin kerja adalah fungsih operatif keean dari Manajemen Sumber daya mansuia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Oleh karena itu, Setiap manajer selalu berusaha agarv para bawahanya mempunyai disiplin baik.

**Tabel 3-2**  
**Indikator Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Variabel	Indikator
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Sikap b. Norma c. Tanggung jawab d. Taat pada peraturan

Sumber: (Hasibuan, 2014)

### 2.3.3 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai menurut (Kasmir, 2016) Kinerja merupakan suatu system yang dilakukan secara periodik untuk mininjau dan mengevaluasi kinerja individu.

**Tabel 3-3**  
**Indikator kinerja Pegawai (Y)**

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

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PD. Pembangunan Kota Medan. Sedangkan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan April 2022. Untuk lebih jelasnya rencana penelitian digambarkan pada jadwal penelitian dibawah ini :

**Tabel 3-4**  
**Perencanaan Waktu Penelitian**  
**Tabel 3.5 Waktu Penelitian**

No	Kegiatan	Des				Jan				Feb				Mart				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal/ Pengajuan Judul	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal					■	■	■	■												
3	Bimbingan Proposal									■	■	■	■								
4	Seminar Proposal													■	■	■	■				
5	Perbaikan/ Acc Proposal													■	■	■	■				
6	Pengolahan Data																	■	■	■	■
7	Penyusunan Skripsi																			■	■
8	Bimbingan Skripsi																			■	■
9	Sidang Meja Hijau																				■

### 3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

#### 3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 45 orang. (Sugiyono, 2017)

**Tabel 3-5**  
**Daftar Populasi Penelitian**

<b>Bagian</b>	<b>Populasi</b>
Direktur Utama	1 Orang
Direktur Umum/Keu/SDM	1 Orang
Direktur Operasional	1 Orang
Kepala Bagian	7 Orang
Kasubbag	15 Orang
Staff	20 Orang
<b>Jumlah</b>	<b>45 Orang</b>

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik sensus sampling dan sample jenuh yaitu pengambilan sample pada semua pegawai. Berdasarkan data yang didapat bahwa jumlah pegawai pada PD. Pembangunan Kota Medan yang berjumlah 45 Orang. Berdasarkan kutipan di atas dapat diambil seluruhnya, maka jumlah yang diambil sebagai sample 45 orang. (Sugiyono, 2017).

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dengan teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. wawancara ( *interview*), yaitu melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang di PD. Pembangunan Kota Medan.
2. Daftar pertanyaan (*Quisioner*), adalah metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para perawat rawat inap di objek penelitian yaitu PD. Pembangunan Kota Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

**Tabel 3-5**  
**Skala Pengukuran Likert's**

<b>Pernyataan</b>	<b>Bobot</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sumber: (Sugiyono, 2017))

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

#### a. Uji Validitas

- 1) Tujuan melakukan pengujian validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui valid atau tidaknya instrument penelitian yang dibuat. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

## 2) Rumus statistic untuk pengujian validitas

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

Juliandi (2015, hal.77)

Dimana :

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$  = Jumlah pengamatan variable x

$\sum y_i$  = Jumlah pengamatan variable y

$\sum x_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable x

$\sum y_i^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variable y

$\sum x_i y_i$  = Jumlah hasil kali variable x dan y

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reabilitas instrument adalah program computer Statistical For Social Science (SPSS) versi 20,0 yang terdiri dari uji validitas dan reabilitas.

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

Berikut ini adalah hasil validitas masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No. Butir	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Status
1.	0,505	0,294	Valid
2.	0,416	0,294	Valid



3.	0,567	0,294	Valid
4.	0,695	0,294	Valid
5.	0,435	0,294	Valid
6.	0,589	0,294	Valid
7.	0,332	0,294	Valid
8.	0,641	0,294	Valid
9.	0,378	0,294	Valid
10	0,562	0,294	Valid
11.	0,407	0,294	Valid
12	0,602	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel pelatihan ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.7**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>table</sub>	Status
1.	0,645	0,294	Valid
2.	0,459	0,294	Valid
3.	0,298	0,294	Valid
4.	0,440	0,294	Valid
5.	0,726	0,294	Valid
6.	0,527	0,294	Valid
7.	0,725	0,294	Valid
8.	0,570	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel disiplin kerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

**Tabel 3.8**  
**Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)**

No. Butir	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Status
1.	0,659	0,294	Valid
2.	0,714	0,294	Valid
3.	0,499	0,294	Valid
4.	0,628	0,294	Valid
5.	0,582	0,294	Valid
6.	0,533	0,294	Valid
7.	0,804	0,294	Valid
10.	0,507	0,294	Valid

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Dari semua butir pertanyaan untuk masing-masing pernyataan variabel kinerja ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

### b. Uji Reabilitas

Realibitas merupakan pengujian untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variable penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi. Rumus Crombach Alpha menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014) dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma 1^2} \right]$$

dimana :

r = Reabilitas instrument

$\sum \sigma b^2$  = Jumlah variabel butir

k = Banyaknya butir pernyataan

$\sigma 1^2$  = Variabel total

Kriteria pengujian reabilitas instrument adalah sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\geq 0,6$  maka realibititas cukup baik.
- b. Jika nilai Cronbach'c Alpha  $\leq 0,6$  maka realibilitas kurang baik.

Berikut ini adalah tabel reliabilitas masing-masing variabel sebagai berikut:

**Tabel 3.9**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub> dan Y**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Pelatihan (X <sub>1</sub> )	0,657	Reliabel
Displin Kerja (X <sub>2</sub> )	0,706	Reliabel
Kinerja (Y)	0,747	Reliabel

Sumber : Data Penelitian (Diolah)

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 ( $>0,60$ ).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, menurut (Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, 2014) analisis data kuantitatif adalah analisis data-data yang mengandung angka-angka atau numeric tertentu. Kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus-rumus dibawah ini :

#### 3.6.1 Regresi Linier Berganda

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

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

Sugiyono (2017)

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

$b_1$  dan  $b_2$  = besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$X_1$  = Pengaruh Pelatihan Kerja

$X_2$  = Pengaruh Disiplin Kerja

#### 3.6.2 Uji asumsi klasik

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

**a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

**b. Uji Multikoleniaritas**

Uji ini digunakan untuk menemukan apakah terdapat korelasi yang tinggi diantara variable bebas dalam model regresi linier. Uji multikoleniaritas juga terdapat beberapa ketentuan yaitu:

- 1) Bila  $VIF > 5$ , berarti terdapat masalah yang serius pada multikoleniaritas.
- 2) Bila  $VIF < 5$ , berarti tidak terdapat masalah yang serius pada multikoleniaritas.

**c. Uji Heteroskedastisitas**

Uji ini digunakan agar mengetahui adanya ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan dalam sebuah model regresi. Bentuk pengujian yang digunakan dengan metode informal atau metode grafik scatterplot.

Dasar analisis:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedassitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak terjadi heterokedassitas.

### 3.6.3 Uji-t

Uji t digunakan dalam penelitian ini untuk menguji signifikan korelasi sederhana apakah variabel (x), secara parsial atau individual mempunyai hubungan signifikan atau sebaliknya terhadap variabel terkait (y). Rumus yang digunakan untuk uji t adalah sebagai berikut:

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

keterangan :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian :

- a) Jika nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).
- c) Jika nilai Sig.  $< 0.05$  maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- d) Jika nilai Sig.  $> 0.05$  maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

### 3.6.4 Uji F

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

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

Keterangan :

$F_h$  = Tingkat signifikan

$R^2$  = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

$k$  = Jumlah variabel independen

$n$  = jumlah anggota sampel.

Keterangan :

$F_{hitung}$  = Hasil perhitungan korelasi Pelatihan dan Pengembangan sdm terhadap Kinerja

$F_{tabel}$  = Nilai f dalam tabel f berdasarkan n

Kriteria pengujian :

- a) Tidak signifikan jika  $H_0$  diterima dan  $H_0$  ditolak bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$
- b) Signifikan jika  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan  $-F_{hitung} > -F_{tabel}$ .

### 3.6.5 Koefisien Determinasi (D)

Untuk menguji koefisien determinasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel bebas terhadap terikat :

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase kontribusi.

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskriptif Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 8 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), dan 8 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 45 orang responden yaitu Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Likert Summated Rating* (LSR).

**Tabel. 4.1. Skala Likert**

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
▪ Sangat setuju	5
▪ Setuju	4
▪ Kurang setuju	3
▪ Tidak setuju	2
▪ Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variable pelatihan, variabel disiplin Kerja dan variabel Kinerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan.



**Tabel 4.2.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Perempuan	25	55,6	55,6	55,6
Laki-laki	20	44,4	44,4	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 25 orang pegawai perempuan (55,6%) dan 20 orang pegawai laki-laki (44,4) dari total keseluruhan 45 orang pegawai.

**Tabel 4.3.**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 25 Tahun	2	4.3	4.4	4.4
25-35 Tahun	13	29.0	29.0	33.4
36-45 Tahun	27	60.0	60.0	93.4
> 45 Tahun	3	6,7	6,6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pegawai yang berusia > 25 tahun atau sebesar (4,3%), 13 orang pegawai yang berusia 25-35 tahun atau sebesar (29,0%), 27 orang pegawai yang berusia 36-45 tahun atau sebesar (60%), dan 3 orang pegawai yang berusia >45 tahun atau sebesar (6,7%).

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	3	6.7	6.7	6.7
Sarjana	42	93.3	93.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

Sumber: Data Penelitian (2022)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terdiri dari 3 orang pegawai berpendidikan Diploma atau sebesar (6.7%), 42 orang pegawai berpendidikan Sarjana atau sebesar (93.3%).

#### 4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

Berikut ini adalah tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang telah disebarakan oleh peneliti :

##### a. Variabel Pelatihan

**Tabel. 4.5**  
**Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X1)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	53,3	21	46,7	0	0	0	0	0	0	45	100%
2	26	57,8	19	42,2	0	0	0	0	0	0	45	100%
3	35	77,8	9	20,0	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
4	23	51,1	21	46,7	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
5	25	55,6	15	33,3	5	11,1	0	0	0	0	45	100%
6	30	66,7	15	33,3	0	0	0	0	0	0	45	100%
7	22	48,9	17	37,8	6	13,3	0	0	0	0	45	100%
8	23	51,1	21	46,7	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
9	23	51,1	19	42,2	2	4,4	1	2,2	0	0	45	100%
10	19	42,2	25	55,6	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
11	22	48,9	20	44,4	3	6,7	0	0	0	0	45	100%
12	21	46,7	22	48,9	2	4,4	0	0	0	0	45	100%

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang materi pelatihan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53.3%.
- 2) Jawaban responden tentang kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 26 orang atau 57.8%.

- 3) Jawaban responden tentang setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau 77.8%.
- 4) Jawaban responden tentang saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51.1%.
- 5) Jawaban responden tentang Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
- 6) Jawaban responden tentang materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 66.7%.
- 7) Jawaban responden tentang tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 48.9%.
- 8) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 51.1%.
- 9) Jawaban responden tentang Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang atau 51.1%.

- 10) Jawaban responden tentang Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 25 orang atau 55.6%.
- 11) Jawaban responden tentang Perusahaan memberikan sosialisasi waktu terhadap pelatihan yang akan anda dapatkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang atau 48.9%.
- 12) Jawaban responden tentang Pelatihan dan dukungan selama ini tidak mengganggu pekerjaan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 48.9%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikais pelatih, dan waktu mayoritas responden menjawab sangat setuju.

#### b. Variabel Disiplin Kerja

**Tabel. 4.6**

#### **Skor Angket untuk Disiplin Kerja (X2)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	19	42,2	22	48,9	4	8,9	0	0	0	0	45	100%
2	19	42,2	22	48,9	4	8,9	0	0	0	0	45	100%
3	23	51,1	19	42,2	3	6,7	0	0	0	0	45	100%
4	28	62,2	17	37,8	0	0	0	0	0	0	45	100%
5	22	48,9	21	46,7	2	4,4	0	0	0	0	45	100%
6	24	53,3	20	44,4	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
7	25	55,6	19	42,2	1	2,2	0	0	0	0	45	100%
8	24	53,3	19	42,2	1	2,2	1	2,2	0	0	45	100%

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Kecakapan kerja dalam melaksanakan tugas sangat baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 48,9%.
- 2) Jawaban responden tentang Saya mengetahui deskripsi pekerjaan dengan baik, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 48,9%.
- 3) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan mekanisme kerja yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 23 orang atau 51,1%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mengetahui pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku, kemampuan, dan aspirasi yang berbeda, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang atau 62,2%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 48,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya tidak akan mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 21 orang atau 46,8%.
- 7) Jawaban responden tentang Anda selalu datang tepat waktu dalam bekerja, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.

- 8) Jawaban responden tentang Anda selalu bekerja sesuai dengan SOP yang telah ditetapkan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 orang atau 53.3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable disiplin kerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indicator baik itu sikap, norma, tanggungjawab, taat pada peraturan mayoritas responden menjawab sangat setuju.

### c. Variabel Kinerja

**Tabel. 4.7**  
**Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		JUMLAH	
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	30	66,7	14	31,1	1	2,2	0	0	0	0	54	100%
2	25	55,6	20	44,4	0	0	0	0	0	0	54	100%
3	25	55,6	15	33,3	5	11,1	0	0	0	0	54	100%
4	30	66,7	15	33,3	0	0	0	0	0	0	54	100%
5	19	42,2	22	48,9	4	8,9	0	0	0	0	54	100%
6	19	42,2	24	53,3	2	4,4	0	0	0	0	54	100%
7	25	55,6	19	42,2	1	2,2	0	0	0	0	54	100%
8	24	53,3	19	42,2	1	2,2	0	0	0	0	54	100%

Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Anda mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 66.7%.
- 2) Jawaban responden tentang Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.

- 3) Jawaban responden tentang Saya akan berkerja sesuai dengan banyaknya pekerjaan yang diberikan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
- 4) Jawaban responden tentang Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau 66,5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya akan bekerja semaksimal mungkin sesuai kemampuan saya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 22 orang atau 48,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya bersedia bekerja lembur apabila perusahaan membutuhkannya, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,3%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya selalu masuk dan pulang kerja sesuai waktu yang telah ditentukan, sebagian besar responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau 55,6%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya teliti dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian besar responden menjawab setuju sebanyak 24 orang atau 53,3%.

Berdasarkan jawaban responden dari semua pernyataan untuk variable kinerja, mayoritas responden menjawab setuju hal ini dapat diketahui bahwa pernyataan pada semua indikator baik itu kualitas, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap mayoritas responden menjawab sangat setuju.

#### 4.1.2 Pengujian Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data dengan program SPSS tentang pengaruh variabel Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persamaan regresi linear berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	4.926	4.233	
1 Pelatihan	.221	.109	.225
Disiplin	.813	.131	.686

a. Dependent Variable: Kinerja  
Sumber: Data Penelitian (2022)

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer dan dengan menggunakan aplikasi SPSS Versi 20 didapat hasil :

$$a = 4,926$$

$$b_1 = 0,221$$

$$b_2 = 0,813$$

Berdasarkan tabel 4.8 di atas, maka persamaan regresi linier berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = 4,926 + 0,221X_1 + 0,813X_2$$

Keterangan :

- a) Nilai  $a = 4,926$  menunjukkan bahwa jika variable independen yaitu pelatihan ( $X_1$ ) DAN disiplin kerja ( $X_2$ ) dalam keadaan konstant atau tidak



mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 4,926.

- b) Nilai koefisien regresi  $X_1 = 0,221$  menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sebesar 22,1%. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap Kinerja sebesar 22,1% dilihat dari *standardized coefficients* pada Tabel 4.8 di atas.
- c) Nilai koefisien regresi  $X_2 = 0,813$  menunjukkan apabila disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan sebesar 81,3%. Kontribusi yang diberikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja sebesar 81,3%.

Persamaan di atas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) memiliki koefisien  $b_i$  yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (Kinerja). Variabel  $X_2$  (Disiplin Kerja) memiliki kontribusi relatif yang paling besar diantara kedua variabel.

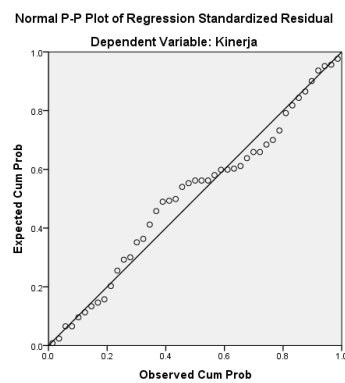
#### **4.1.3 Pengujian Asumsi Klasik**

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUES (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni :

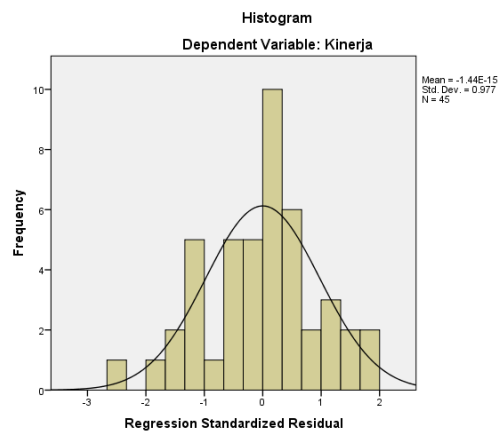
a. Normalitas

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 maka model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas.



**Gambar 4.1 Normalitas (P-Plot)**

Gambar di atas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.



**Gambar 4.2 Normalitas (Histogram)**

Gambar di atas merupakan grafik histogram. Grafik histogram dikatakan normal jika distribusi data membentuk lonceng (bell shaped), tidak condong ke kiri atau tidak condong ke kanan. Grafik histogram diatas membentuk lonceng dan tidak condong ke kanan atau ke kiri sehingga grafik histogram tersebut dinyatakan normal.

b. Multikolinearitas

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

**Tabel 4.10 Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	.511	1.958
	Disiplin	.511	1.958

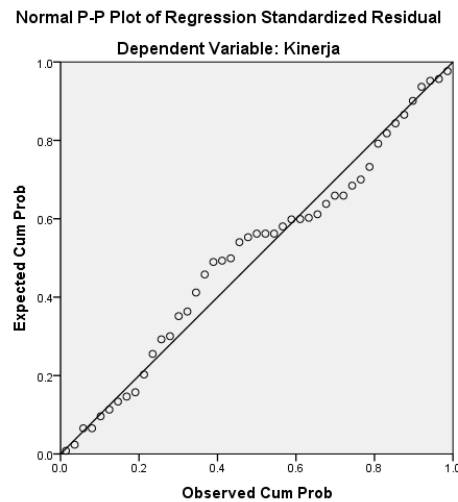
a. Dependent Variable: Kinerja

Kedua variabel independen yaitu pelatihan dan keselamatan, kesehatan kerja memiliki nilai inflasi varian (*Varians inflasi faktor / VIF*) yang tidak melebihi 4 dan 5 sehingga tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini.

c. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan yang

lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.



**Gambar. 4.3. Multikolinearitas**

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

#### 4.1.4 Uji secara parsial (Uji t)

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

$H_0 = 0$  (tidak ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat)

$H_a = \rho \neq 0$  (ada pengaruh signifikan variabel bebas, terhadap variabel terikat.).

Tabel 4.11 Uji t

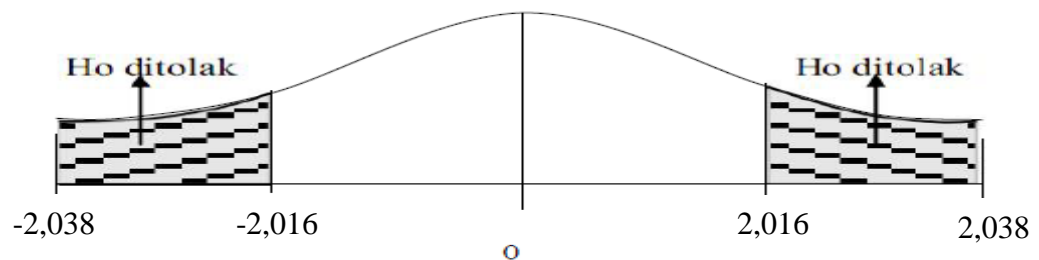
Model	Coefficients <sup>a</sup>				t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Beta		
	B	Std. Error				
(Constant)	4.926	4.233			1.164	.251
1 Pelatihan	.221	.109	.225		2.038	.048
Disiplin	.813	.131	.686		6.202	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Diolah (2022)

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung 2,038 dengan probabilitas sig 0,048 < dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  2,016. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_o$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:

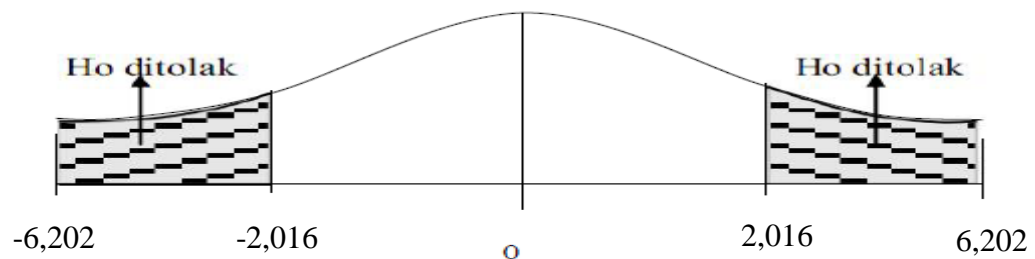


Gambar 4.5 Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

### 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Dari tabel uji t di atas dapat diketahui tentang pengaruh Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) diperoleh t hitung sebesar 6,202 dengan probabilitas sig 0,000 < dari  $\alpha = 0,05$ . Diketahui bahwa  $t_{tabel}$  2,016. Maka dalam penelitian ini  $t_{hitung} > t_{tabel}$  hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. sehingga dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  tolak. Dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar uji hipotesis sebagai berikut:



**Gambar 4.4 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja**

#### 4.1.5 Uji F

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

**Tabel 4.12. Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	255.797	2	127.898	59.028	.000 <sup>b</sup>
Residual	91.003	42	2.167		
Total	346.800	44			

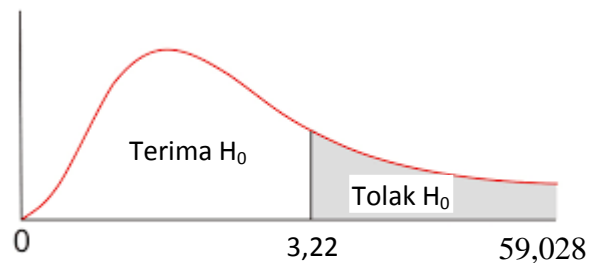
a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Sumber : Data Penelitian (Diolah 2021)

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 59,028 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,22 dengan sig  $0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{tabel} 59,028 >$  dari  $F_{hitung} 3,22$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak

dan  $H_a$  diterima, berarti pelatihan ( $X_1$ ), dan disiplin kerja (berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ . Hal ini dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 4.6 Gambar Uji F**

#### 4.1.6 Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau presentase pengaruh Lingkungan Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ), maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Uji Determinasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.859 <sup>a</sup>	.738	.725	1.47199	.738	59.028	2	42	.000	1.318

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,859 \times 100\% \\
 &= 73,8\%
 \end{aligned}$$

Nilai R Square diketahui adalah 0,738 atau 73,8% menunjukkan sekitar 31,4% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ). Sisanya 26,2% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## 4.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja, lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

### 1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Terdapat pengaruh variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja (Y) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $2,038 > t_{tabel} 2,016$  dengan probabilitas sig  $0,048 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (pelatihan) maka akan tinggi/baik variabel Y (Kinerja).

Menurut (Hamalik, 2015) Pelatihan kerja merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses pelatihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Itu sebabnya, tanggung jawab penyelenggaraan pelatihan terletak pada tenaga lini dan staff.

Hasil penelitian (Tanjung, 2018), (Nasution & Lesmana, 2018b), (Elizar & Tanjung, 2018), (Astuti, 2016), (Yusnandar et al., 2020), menyimpulkan bahwa



pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Terdapat pengaruh variabel Disiplin Kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja ( $Y$ ) ditunjukkan oleh  $t_{hitung}$  sebesar  $6,202 > t_{tabel} 2,016$  dengan probabilitas  $sig 0,000 <$  dari  $\alpha = 0,05$ . Dengan hubungan seperti itu terkandung arti bahwa makin tinggi/makin baik variabel  $X_1$  (Disiplin Kerja) maka akan tinggi/baik variabel  $Y$  (Kinerja).

Dengan adanya disiplin maka kinerja akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritical dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Sutrisno, 2012).

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar motivasi yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan yang akan berpengaruh positif terhadap karyawan perusahaan secara keseluruhan. Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan sangat relevan dengan pendapat yang dikemukakan oleh ahli dari penelitian terdahulu.

Pendapat di atas relevan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanjung, 2015), (Jufrizen, 2018); (Jufrizen, 2016); (Kamal, 2015), (Arif et al., 2019), (Arda, 2017), (Arianty, 2016), (Nasution & Lesmana, 2018); (Prayogi et al., 2019); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Faustyna & Jumani, 2015); (Arianty, 2016); (Farisi et al., 2020); (Azhar et al., 2020); dan (Siswadi, 2016), (Bahri,

2020), menyimpulkan bahwa: disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan suatu sikap disiplin kerja karyawan agar kinerja diri masing-masing pegawai tersebut dapat ditingkatkan.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja**

Nilai  $F_{hitung}$  pada tabel di atas adalah 59,028 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3,22 dengan  $sig$   $0.000 < \alpha = 0,05$  atau  $F_{hitung} 59,028 >$  dari  $F_{tabel} 3,22$  diperoleh nilai signifikansi  $0.000 <$  dari nilai probabilitas 0,05. Menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ( $Y$ ) pada taraf  $\alpha = 0,05$ .

Pelatihan adalah Suatu proses atau usaha untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja dan untuk mencapai penguasaan skill, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Pelatihan yang baik selalu memberikan dampak yang baik bagi kinerja pegawai karena pegawai merasa diberi pedoman kerja yang dapat membantu mereka dalam bekerja secara konsisten dan professional. Oleh karena itu suatu perusahaan atau lembaga harus menyiapkan sistem pelatihan yang memadai untuk pegawai supaya pegawai lebih baik dalam bekerja. Apabila kinerja yang ditunjukkan pegawai baik maka prestasi pegawai meningkat dan secara tidak langsung tujuan suatu perusahaan atau lembaga akan tercapai.

Disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitar.

Pelatihan dan disiplin akan dapat berproses dengan baik jika manajemen pada perusahaan memberikan pembinaan dan dorongan kepada pegawai sehingga mereka mampu bekerja dengan lebih baik lagi. Dengan pelatihan yang baik maka dapat meningkatkan kedisiplinan yang tinggi pada pegawai.

Dari bagian sebelumnya terlihat bahwa pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai. Demikian pula disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil (Nasution & Lesmana, 2018), (Siswadi, 2016) menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan Sehingga apabila Disiplin Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Disiplin Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun
2. Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Sehingga Lingkungan Kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila Lingkungan Kerja rendah atau menurun, maka Kinerja akan menurun.
3. Ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan. Sehingga apabila pelatihan dan disiplin kerja tinggi atau meningkat, maka Kinerja dapat meningkat. Sebaliknya apabila, pelatihan dan disiplin kerja rendah atau menurun maka Kinerja akan menurun.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan karena ada pengaruh yang signifikan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai PD. Pembangunan Kota Medan, hal ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin

kerja adalah sesuatu yang sangat penting untuk meningkatkan Kinerja, maka penulis menyarankan kepada perusahaan:

1. Hendaknya perusahaan lebih memperhatikan pelatihan yang diberikan agar tenaga kerja yang terampil serta mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat.
2. Mengenai Disiplin Kerja yang dilaksanakan seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak menaati peraturan yang berlaku.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan Kinerja. Jika pelatihan dan disiplin kerja ditingkatkan maka Kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang lebih baik sehingga nantinya kinerja karyawan akan meningkat.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel, yaitu pelatihan dan disiplin kerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja seperti kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya.
2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Ardansyah, A., & Wasilawati, W. (2014). Pengawasan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 16(2), 1–10.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Astuti, R. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Abdi Budi Mulia Perkebunan Teluk Panji Kabupaten Labuhan Batu Selatan. *Jurnal Keuangan Dan Bisnis*, 80–89.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46–60.
- Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Manegggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.

- Hamalik, O. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2014). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Liberty.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Gunung Agung.
- Herman, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. UMSU Press.
- Kamal, M. B. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada PT Perkebunan Nusantara III (Persero). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 1693–7619.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Ma'aruf, A. (2016). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai*. Penerbit. Aswaja Pressindo.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Allen.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Thomson Learning.
- Moses, M. (2014). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pelatihan dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Pertambangan dan Energy Propinsis Papua. *Media Riset Bisnis Dan Manajemen*, 12(1), 1–10.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018a). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1–15.

- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018b). Pengaruh Disiplin Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja PT. Hermes Realty Indonesia. *Konferensi Nasional Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi (KNEMA) 2018*, 1–16.
- Prawirosentono, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Pegawai. Edisi 1. Cetakan Kedelapan*. BPFPE.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (6th ed.)*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Vietzhal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima*. Refika Aditama.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 2*. STIE YKPN.
- Singodimedjo. (2015). *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap produktivitas kerja pegawai pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sutrisno, E. (2014). *Budaya Organisasi*. Kencana Pranada Media.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27-36.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Triton, P. B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tugu Publisher.
- Usman, H. (2011). *Manajemen Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Bumi Angkasa.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat*. Rajawali Pers.



Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.