

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT CABANG MEDAN**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**AKHMAD FACHRUL ROZI**

**NPM: 1605160308**

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



**UMSU**  
Unggul | cerdas | Terpercaya

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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 13 Oktober 2022, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya

**MEMUTUSKAN**

Nama : AKHMAD FACHRUL ROZI  
N P M : 1605160308  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT CABANG MEDAN  
Dinyatakan : (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

(NEL ARIANTY., S.E., M.M)

(ERI YANTI NASUTIO, S.E., M.Ec)

**PEMBIMBING**

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

**PANITIA UJIAN**

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, SE., MM., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, SE., 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 : AKHMAD FACHRUL ROZI  
N.P.M : 1605160308  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK SUMUT  
CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 11 Oktober 2022

Pembimbing Skripsi

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

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

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

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



H. MANURI, S.E., M.M., M.Si.



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**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 : Akhmad Fachrul Rozi  
NPM : 1605160308  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	Hasil uji hipotesis di bagian 21 term. awal skripsi dan tips penulisan.		J
Bab 5	Simpulan di bagian 25 dan 26 hasil pada hasil dan saran di bagian 27 dan 28 dan 29		J
Daftar Pustaka	Daftar Pustaka Doc. FEE UMSU m.11 6. (3 buku & 3 jurnal.)		
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Hasil dan saran hasil bimbingan ulk disiplin. 4/10/22. Umsi Skripsi		J

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si)

Medan, Oktober 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : AHMAD FAJARUL ROZI  
NPM : 1605160308  
Konsentrasi : SDM (Sumber daya manusia)  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

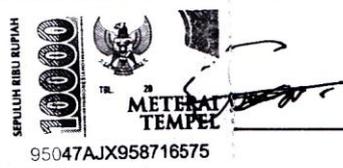
Menyatakan Bahwa ,

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

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan 3 Agustus 2022

Pembuat Pernyataan



**NB :**

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

## KATA PENGANTAR



*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan KaruniaNya yang tiada tara kepada kita semua terutama kepada penulis, dan sholawat beriring salam disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat menyelesaikan strata satu (S1) di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini agar tidak terulang lagi dalam pembuatan penulisan berikutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan.**

Berharap skripsi ini berguna bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu skripsi ini baik secara materil dan moral.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak yang telah banyak membantu penulis baik dalam penulisan, bentuk dan isi skripsi yang bertujuan untuk kesempurnaan laporan ini, diantaranya:

1. Orang Tua tercinta Ayahanda H. Darwin S.Sos dan Ibunda Hj. Ermiami serta seluruh keluarga terimakasih atas segala daya dan upaya telah membesarkan, mendidik, serta memberikan dukungan dan doa' nya sehingga penulis dapat menempuh pendidikan dibangku perkuliahan dan dapat menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan strata satu (S1) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E, MM, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin. Hasibuan, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan sekaligus selaku Dosen Pembimbing saya yang telah membimbing dan memberikan arahan pada saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Bapak Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

8. Bapak dan Ibu dosen, serta Staf Pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak mengajarkan penulis selama dan memberikan informasi akademik selama masa perkuliahan.
9. Bapak Radek selaku Pimpinan Divisi bagian Sumber Daya Manusia yang telah berkenan memberi izin untuk melaukan penelitian di PT. Bank Sumut Cabang Medan
10. Karyawan Bagian Sumber Daya Manusia dan seluruh karyawan PT. Bank Sumut Cabang Medan yang telah memberi data dan keterangan yang di butuhkan penulis.
11. Sary Puspita Anggraini, S.H, M.Kn, Mesrawati, S.E, M.Si, dr. Anggi Aprilyani, M.Biomed, dan Dhea Ramadhona, S.E serta abang ipar saya dan keponakan saya yang menjadi penyemangat serta memberikan dukungan kepada penulis.
12. Sahabat-sahabat penulis Choi, Sperbo, Tondi, Jijek, Kiteng, Apid, Bocor yang telah memberi dukungan untuk penulis.

Akhirnya penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan pembaca sekalian. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini bermanfaat bagi kita semua, *Amin Ya Rabbal'alamin*.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb*

Medan, Oktober 2022

Penulis

**AKHMAD FACHRUL ROZI**  
**1605160308**

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.BANK SUMUT CABANG MEDAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan. Desain penelitian analisis regresi berganda. Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan paradigma kuantitatif. Populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu seluruh nasabah prioritas di Bank Sumut Cabang Medan sejumlah 6695 nasabah dengan sampel yang akan digunakan adalah karyawan Divisi SDM PT. Bank Sumut yang berada di KCP Unit Katamso yaitu 31 orang.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut. Pelatihan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut.

**Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin dan Kinerja**

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECT OF TRAINING AND DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. BANK SUMUT MEDAN BRANCH**

*This study aims to determine the effect of training and discipline on employee performance at PT. Bank Sumut Medan Branch. Multiple regression analysis research design. This research uses associative research with quantitative paradigm. The population and samples used in this study, namely all priority customers at Bank Sumut Medan Branch totaled 6695 customers with the sample to be used were employees of the HR Division of PT. Bank of North Sumatra which is in the KCP Unit Katamso is 31 people.*

*The results of this study indicate that the training variable has an effect on the performance of employees of PT. Bank of North Sumatra. Discipline affects the performance of employees of PT. Bank of North Sumatra. Training and Discipline simultaneously affect the performance of employees of PT. Bank of North Sumatra.*

***Keywords: Training, Discipline and Performance***

## DAFTAR ISI

<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iv</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang Masalah.....	1
1.2    Identifikasi Masalah.....	5
1.3    Batasan Masalah .....	5
1.4    Rumusan Masalah.....	6
1.5    Tujuan Penelitian .....	6
1.6    Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II</b> .....	<b>8</b>
<b>KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
2.1.    Landasan Teori .....	8
2.1.1    Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1    Pengertian Kinerja.....	8
2.1.1.2    Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan .....	9
2.1.1.3    Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
2.1.1.4    Indikator Kinerja .....	18
2.1.2    Pelatihan.....	19
2.1.2.1    Pengertian Pelatihan.....	19
2.1.2.2    Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	20
2.1.2.3    Indikator Pelatihan .....	21
2.1.3    Kedisiplinan .....	22
2.1.3.1    Pengertian Kedisiplinan .....	22
2.1.3.2    Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan.....	24

2.1.3.3.	Indikator Disiplin .....	26
2.1.3.4.	Tujuan dan Manfaat Disiplin.....	29
2.2.	Kerangka konseptual .....	31
2.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.2	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.2.3	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
2.3.	Hipotesis .....	34
<b>BAB III.....</b>	<b>.....</b>	<b>35</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>35</b>
3.1.	Jenis Penelitian .....	35
3.2.	Definisi Operasional Variabel .....	35
3.3.	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.3.1	Tempat Penelitian .....	36
3.4.	Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1.	Populasi .....	37
3.4.2.	Sampel.....	38
3.5.	Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6.	Teknik Analisis Data .....	39
3.6.1.	Uji Instrumen Penelitian .....	39
3.6.2.	Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.6.4.	Uji Hipotesis.....	43
3.6.5.	Koefisien Diterminasi .....	46
<b>BAB IV .....</b>	<b>.....</b>	<b>47</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>.....</b>	<b>47</b>
4.1.	Deskripsi Data.....	47
4.1.1	Karakteristik Identitas Responden .....	47
4.2.	Analisis Variabel Penelitian.....	48
4.2.1.	Uji Kualitas Data .....	48
4.2.1.1.	Uji Validitas .....	48
4.2.1.2.	Uji Reliabilitas.....	50
4.2.2.	Uji Asumsi Klasik .....	50
4.2.2.1.	Uji Normalitas .....	50

4.2.2.2.	Heteroskedastisitas .....	52
4.2.2.3.	Multikolinearitas .....	53
4.2.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
4.2.4.	Uji Hipotesis .....	55
4.2.5.	Koefisien Determinasi .....	56
<b>BAB V.....</b>		<b>60</b>
<b>PENUTUP.....</b>		<b>60</b>
5.1	Kesimpulan .....	60
5.2	Saran .....	60
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	61
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>62</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	35
Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 3. 3 Karyawan Divisi SDM PT. Bank Sumut .....	38
Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert.....	39
Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert.....	47
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia .....	48
Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Produk (X1) .....	48
Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2) .....	49
Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y).....	49
Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas .....	50
Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas .....	51
Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas .....	54
Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	54
Tabel 4. 11 Hasil Uji t.....	55
Tabel 4. 12 Hasil Uji F.....	56
Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	33
Gambar 2. 3 Kerangka Konsep .....	34
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t .....	44
Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F .....	45
Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram .....	52
Gambar 4. 2 Hasil Grafik <i>Scatterplot</i> .....	53

## DAFTAR LAMPIRAN

1.	Hasil Tabulasi Jawaban Responden .....	63
2.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	66
3.	Hasil Uji <i>Kolmogorov Smirnov Test</i> .....	69
4.	Hasil Uji T.....	71
5.	Hasil Uji F.....	72
6.	Hasil Uji Determinasi.....	72

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang terdiri dari sekelompok orang yang bekerja dalam melaksanakan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur penting dalam setiap kegiatan di suatu perusahaan. Tanpa adanya peran karyawan walaupun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan dengan baik. Karena karyawan merupakan faktor penting penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar semua karyawan dapat terlibat dalam setiap kegiatan yang ada. Dalam perusahaan karyawan menjalankan kegiatan untuk merencanakan, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor dalam setiap perusahaan. Untuk memberikan kemudahan dalam pencapaian tujuan perusahaan, kinerja karyawan yang baik sangatlah dibutuhkan.

Sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi, serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan–keputusan yang akan dihasilkan untuk keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Karyawan dan organisasi adalah serangkaian yang tidak dapat dipisahkan dan saling membutuhkan untuk menghasilkan kinerja yang baik untuk karyawan dan organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien akan mendorong karyawan bekerja secara maksimal guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi sangat bergantung pada kinerja karyawan dimana karyawan harus selalu diperhatikan kebutuhan dan tuntutannya agar mampu memicu kinerja yang baik dari setiap

karyawan. Untuk menentukan keberhasilan organisasi atau perusahaan, maka sangat layak setiap karyawan diberikan perhatian yang lebih dari organisasi atau perusahaan. Karyawan akan memberikan kinerja yang baik jika ia diperhatikan atau dihargai oleh organisasi atau perusahaan.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2012). Adapun menurut (Rakhmansyah et l., 2014) kinerja adalah suatu hasil kerja yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu organisasi atau perusahaan yang diperoleh berdasarkan standar kerja karyawan dalam periode tertentu. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu kinerja ialah sasaran penting yang ingin dicapai oleh setiap karyawan.

Kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang menentukan pencapaian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya salah satunya adalah pelatihan. Kemudian permasalahan selanjutnya adalah dalam pelaksanaan tugas, masih terdapat kesalahan yang dilakukan oleh karyawan karena kurang ketelitian karyawan saat melaksanakan tugas, salah satunya adalah pada bagian engineering dimana pada salah satu kamar pada saat tamu menginap terdapat kerusakan pada televisi secara berulang sehingga tamu tersebut komplain, sehingga pihak hotel harus memberikn voucher gratis berupa voucher spa kepada tamu yang komplain. Hal ini karena karyawan yang bertugas pada bagian engineering tidak mengidentifikasi dengan benar pada saat melakukan perbaikan apakah televisi yang rusak dapat diperbaiki atau harus diganti dengan yang baru sehingga tidak menimbulkan kerusakan berulang-ulang. Berdasarkan permasalahan dalam pelaksanaan kinerja

tersebut di duga akibat dari kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh karyawan. Pelatihan merupakan suatu wadah lingkungan bagi setiap karyawan dimana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan di perusahaan tersebut (Rachmawati, 2008). Pelatihan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatkan segera.

Dengan penerapan metode ini maka karyawan barulah yang mendapatkan pelatihan dan di latih pada saat mereka sedang bekerja, sedangkan untuk karyawan lama tidak semua bagian diberikan pelatihan secara khusus akan tetapi hanya pada bagian-bagian tertentu saja. Selain metode permasalahan berikutnya adalah materi pelatihan yang diberikan, yakni kurangnya pelaksanaan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan khususnya pelatihan berbahasa Inggris kepada seluruh karyawan, mengingat komplain yang sering terjadi adalah karena kurangnya pemerataan kemampuan berbahasa Inggris seluruh karyawan. Peserta pelatihan, kurangnya minat karyawan untuk mengikuti pelatihan yang diselenggarakan karena pelatihan yang diberikan adalah pelatihan on the job training yang diperuntukkan untuk karyawan baru, sedangkan untuk pelatihan khusus yang diberikan hanya pada bagian-bagian tertentu saja dan tidak semua departement diberikan pelatihan secara bergilir sesuai dengan bidangnya. Selain itu pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan lama juga tidak dapat diikuti secara maksimal oleh karyawan karena rendahnya minat karyawan dalam mengikuti pelatihan hal ini diakibatkan karena minimnya reward yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawan sehingga untuk mendapatkan satu reward perlu waktu lima tahun sehingga untuk mendapatkan kesempatan berkarier juga memerlukan waktu yang cukup lama.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja ialah disiplin. Disiplin dalam sebuah perusahaan adalah salah satu masalah yang penting untuk di bahas. Disiplin kerja sangat penting bagi kinerja karyawan, dengan disiplin yang tinggi kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin juga salah satu sikap kesediaan seseorang dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai untuk datang tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat. Hasil penelitian Syafrina (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Karyawan pada PT Bank Sumut terdapat beberapa karyawan yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik untuk perusahaan. Masih sangat banyak karyawan-karyawan yang tidak menaati peraturan jam masuk kerja yang sudah ditentukan atau diteapkan oleh perusahaan, tentu saja hal ini termasuk dalam sikap disiplin kerja yang kurang baik. Tak jarang beberapa karyawan masih mengulangi kesalahan tersebut. Padahal disiplin kerja juga membuat nilai positif bagi para karyawan yang menaatinya, sikap kedisiplinan yang tinggi akan sangat berpengaruh positif pada perusahaan juga pada karyawan tersebut. Belum lagi banyaknya tugas yang ada pada para karyawan tersebut sangat banyak dan menumpuk sehingga menimbulkan beban kerja pada karyawan itu sendiri, beban kerja yang terlalu berlebihan seperti tugas-tugas yang menumpuk, juga tugas yang waktunya sudah ditargetkan harus selesai pada waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Hal ini mengakibatkan dampak yang tidak baik dan akan menimbulkan kelelahan baik

secara fisik maupun mental. Fenomena-fenomena yang terdapat dalam perusahaan PT Bank Sumut berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang masih kurang baik.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Pelatihan yang kurang tepat sehingga masih banyak karyawan yang tidak mengikuti setiap kegiatan yang bertujuan dalam meningkatkan pemahaman mengenai tugas yang akan diberikan perusahaan kepada masing- masing karyawan pada PT. Bank Sumut.
2. Disiplin kerja pada PT. Bank Sumut memiliki tingkat kedisiplinan yang masih kurang yang didukung dengan absensi dan data pelanggaran.
3. Kinerja karyawan yang kurang optimal ditandai dengan realisasi hasil produksi yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan dimana dapat dilihat pada data hasil produksi PT. Bank Sumut.

## **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis membatasi permasalahan hanya pada Pelatihan, Disiplin yang mempengaruhi kinerja pada PT. Bank Sumut Cabang Medan

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
2. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut?

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan ada rumusan masalah di atas, maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sumut.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Medan.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Sumut Cabang Medan.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang terdapat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini dapat menambah ilmu pengetahuan penulis dan juga dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama proses belajar pada jurusan manajemen khususnya menambah kemampuan

dalam memahami aspek sumber daya manusia di dalam perusahaan. Serta sebagai penambah referensi dalam pengembangan ilmu pengetahuan bagi mahasiswa-mahasiswi kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

2. Secara Praktis, untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.
3. Manfaat bagi penelitian lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

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

Kinerja karyawan ialah kemampuan seorang dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Menurut (Herawati et al., 2016) kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai atas tugas yang dibebankan pimpinan kepadanya serta memiliki keterkaitan kuat dengan tujuan organisasi. Sedangkan menurut (Jufrizen, 2017) mengatakan bahwa, kinerja merupakan hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dengan berbagai kemungkinan yang dibandingkan dengan standar, target/sasaran, kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah.

Menurut Donni (2017:49) kinerja merupakan perwujudan atas pekerjaan yang telah dihasilkan atau diemban pegawai. Hasil tersebut tercatat dengan baik sehingga tingkat ketercapaian kinerja yang seharusnya dan hal hal yang terjadi dapat dievaluasi dengan baik. Secara lebih singkat kinerja disebutkan sebagai

suatu kesuksesan di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja sendiri dalam pekerjaan yang sesungguhnya tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan.

Menurut Fattah (2017:8) kinerja seorang pegawai/karyawan adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen

Menurut Abdullah (2014:3) kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di institusi itu baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.

Berdasarkan uraian diatas ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dalam suatu organisasi yang dilihat dari kualitas dan kuantitas, serta sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang telah berikan perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Kinerja Karyawan**

Menurut Wibowo (2018:48) mengatakan bahwa tujuan kinerja adalah menyesuaikan harapan kinerja individual dengan tujuan organisasi. Kesesuaian antara upaya pencapaian tujuan individu dengan tujuan organisasi akan mampu

Menurut Handoko (2012:135) manfaat dari penilaian kinerja sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

1. Perbaikan kinerja

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan sumber daya manusia, manajer dan departemen sumber daya manusia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki kinerja

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

Evaluasi kinerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan gaji, bonus, dan kompensasi bentuk lain.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi, transfer dan biasanya didasarkan pada prestasi kerja pada masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap kinerja masa lalu.

4. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Kinerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga kinerja yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan

5. Perencanaan dan pengembangan karier

Umpan balik kinerja mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Kinerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan dan kelemahan prosedur staffing departemen sumber daya manusia

7. Ketidak akuratan informal

Kinerja yang jelas mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana sumber daya manusia, menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan sumber daya manusia yang diambil tidak tepat

#### 8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Kinerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

#### **2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan yang baik dalam perusahaan diharapkan mampu bersaing dengan perusahaan lain agar kinerja perusahaan dapat diakui mempunyai kinerja yang berkualitas, kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor.

Dalam pandangan (Shaputra & Hendriani, 2015) kinerja pegawai sangat tergantung kepada dua faktor yaitu kemampuan pegawai itu sendiri, seperti tingkat pendidikan, pengetahuan dan pengalaman, semakin tinggi tingkat kemampuan akan mempengaruhi kinerja itu sendiri. Kedua adalah faktor motivasi kerja, yaitu dorongan dari dalam atau luar pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan, dimana semakin tinggi motivasi akan menimbulkan kinerja yang tinggi dan sebaliknya. Maka dapat disimpulkan bahwa faktor kemampuan dan motivasi sangat berpengaruh terhadap kinerja.

Sementara menurut (Purwoko, 2020) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah teknologi informasi, kompetensi dan penempatan kerja. Adapun menurut (Kasmir, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi

kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Sedangkan menurut (Purwoko, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah teknologi informasi, kompetensi dan penempatan kerja.

Dalam praktiknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun organisasi. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pemimpin harus terlebih dulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya.

Jadi atasan langsung sebagai penilai bawahannya harus menyadari adanya perbedaan kinerja antara karyawan yang berada di bawah pengawasannya. Sekalipun karyawan bekerja pada tempat yang sama, namun produktivitas mereka tidaklah selalu sama. Perbedaan ini akan mengakibatkan kinerja seseorang tidak sama.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan. Artinya, karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja baik pula, demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang tidak memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaannya secara benar, maka akan memberikan hasil yang

kurang baik pula, yang pada akhirnya akan menunjukkan kinerja yang kurang baik. Dengan demikian kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

## 2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak atau kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, maka pasti akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaannya yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan tentang pekerjaan akan memengaruhi kinerja.

## 3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar. Sebaliknya jika suatu pekerjaan tidak memiliki rancangan pekerjaan yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara cepat dan benar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula sebaliknya dengan perusahaan yang tidak memiliki rancangan pekerjaan yang kurang baik akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab dan pada akhirnya hasil pekerjaannya pun tidak atau kurang baik dan tentu saja hal ini akan mempengaruhi kinerja yang ikut buruk pula. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya dorongan atau rangsangan baik dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang untuk melaksanakan pekerjaannya maka hasilnya akan meurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Dengan demikian dapat diartikan bahwa motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya makin tidak termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaannya, maka kinerjanya akan turun.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Sebagai contoh perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan dapat meningkatkan kinerja karyawannya. Demikian pula jika perilaku pemimpin yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja bawahannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan memengaruhi kinerja.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya. Misalnya untuk organisasi tertentu dibutuhkan gaya otoriter atau demokratis, dengan sikap pemimpin ini dapat memengaruhi kinerja karyawan.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan memengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut memengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan memengaruhinya dalam bekerja. Dengan demikian, dapat diartikan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaannya kepada pihak lain. Karyawan yang setia atau loyal tentu akan dapat mempertahankan ritme kerja, tanpa terganggu oleh

godaan dari pihak pesaing. Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan memengaruhi kinerja karyawan.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya. Atau dengan kata lain komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Dengan mematuhi janji atau kesepakatan tersebut membuatnya berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak dapat menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan memengaruhi kinerjanya. Jadi komitmen dapat memengaruhi kinerja seseorang.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang di perintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja. (Kasmir, 2016:189)

#### 14. Beban Kerja

Beban kerja merupakan sejauh mana kapasitas individu pekerja dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang dapat diindikasikan dari jumlah pekerjaan yang harus dilakukan oleh pegawai, dan waktu/batasan waktu yang dimiliki oleh pekerja dalam menyelesaikan tugasnya, serta pandangan subjektif individu tersebut sendiri mengenai

pekerjaan yang diberikan kepadanya. Jadi beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu.

#### **2.1.1.4. Indikator Kinerja**

Menurut (Yulihardi & Iskamto, 2018) indikator kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efektivitas.

Menurut Fattah (2017:56) indikator kinerja adalah :

1. Hasil kerja, dengan indikator kuantitas hasil kerja kualitas hasil kerja, dan efisiensi dalam melaksanakan tugas.
2. Perilaku kerja, dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, dan ketelitian
3. sifat pribadi, dengan indikator kepemimpinan, kejujuran dan kreativitas.

Menurut Mangkunegara (2011:75) indikator dari kinerja karyawan adalah :

1. Kualitas kerja seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan
2. Kuantitas kerja seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut Prasetyo,dkk (2016:) dapat dijabarkan sebagai berikut :

### 1. Kuantitas

kuantitas merupakan jumlah yang dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan beserta hasilnya

### 2. Kualitas

kualitas adalah ketaatan prosedur, disiplin, dedikasi, kualitas kerja dapat diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

### 3. Keandalan

keandalan dalam kinerja merupakan kemampuan yang disyaratkan dengan supervise umum. Keandalan mencakup konsistensi kinerja dan keandalan dalam pelayanan yang akurat, tepat, dan benar.

### 4. Kehadiran

kehadiran adalah keyakinan untuk masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja

### 5. Kemampuan bekerja sama merupakan kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan pekerjaan atau suatu tugas yang telah diterapkan sehingga mencapai tujuan dan hasil yang sebesar-besarnya.

## **2.1.2 Pelatihan**

### **2.1.2.1. Pengertian Pelatihan**

Menurut (M.Pd, 2016) Pelatihan merupakan suatu perbaikan kinerja dan meningkatkan motivasi kerja para karyawan yang dibebankan padanya, sehingga karyawan mengalami kemajuan dalam hal pengetahuan, keterampilan dan keahliannya sesuai dengan bidang pekerjaannya.

Menurut Marwansyah (2016:155) pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, serta meningkatkan kompetensi kerja, produktivitas kerja, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017: 44) pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan pelatihan kerja adalah sesuatu yang ditunjukkan kepada karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, disiplin dan keterampilan teknis.

#### **2.1.2.2. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut Mangkunegara (2017:45-46) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah:

- a. Perbedaan individu pegawai
- b. Hubungan dengan jabatan analisis
- c. Motivasi
- d. Partisipasi aktif
- e. Seleksi peserta penataran
- f. Metode pelatihan dan pengembangan

### 2.1.2.3. Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017),diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, makaperlu dilakukan pelatihan peningkatkan kinerja karyawan dan etika kerja bagitingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

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

3. Materi

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

4. Metode Yang Digunakan

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

5. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi

persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

#### 6. Kualifikasi Pelatih

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

#### 7. Waktu (Banyaknya Sesi).

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

### **2.1.3 Kedisiplinan**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kedisiplinan**

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang optimal.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan

mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan sebagai salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu di raih oleh karyawan, yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang di harapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting yang harus diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditujukan oleh karyawan yang bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawan (Arianty 2016:404)

Menurut Poltak & Sinambela (2019:43) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai/karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma norma sosial yang berlaku. Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah prilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan.

Menurut Kasmir (2016:67) artinya karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam. Disiplin artinya karyawan akan memandang penting serta menaati waktu kerja, mulai dari jam masuk kerja, mengerjakan pekerjaan sampai tuntas tanpa menunda serta mengikuti jam pulang kerja sesuai aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013:193) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut pengertian dari beberapa para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah bentuk kesadaran atau pengendalian diri seorang pegawai untuk mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, baik aturan secara tertulis maupun aturan yang tidak tertulis.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan**

Menurut Sutrisno (2016:89), Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
3. Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Menurut Fauzia (2011:74) dengan adanya tata tertib yang ditetapkan, tidak dengan sendirinya para pegawai akan mematuhi. Perlu bagi pihak organisasi mengkondisikan karyawannya dengan tata tertib organisasi/perusahaan. faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin adalah :

1. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada/tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada/tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

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

4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

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

5. Ada/tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada/tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pegawai adalah manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin.

Menurut Pandi (2016:54) adapun faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai atau karyawan diantaranya :

1. Faktor kepemimpinan
2. Faktor sistem penghargaan
3. Faktor kemampuan
4. Faktor balas jasa
5. Faktor keadilan
6. Faktor pengawasan melekat
7. Faktor sanksi hukuman
8. Faktor ketegasan
9. Faktor hubungan kemanusiaan.

### **2.1.3.3. Indikator Disiplin**

Menurut Hasibuan (2016:194), Kedisiplinan diukur dengan menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin

baik, jujur, adil, serta sesuai kata dan peraturan. Dengan teladan pimpinan yang baik kedisiplinan bawahannya juga akan baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang baik.

### 3. Balas jasa

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

### 4. Keadilan

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

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggalisistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal control yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

### 6. Sanksi hukuman

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

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

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

Sedangkan menurut Sutrisno (2016:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut:

##### 1. Taat terhadap aturan waktu

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

2. Taat terhadap peraturan perusahaan

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam bekerja.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab.

4. Ketaatan pada peraturan kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja cara berhubungan dengan unit kerja lain.

5. Taat terhadap peraturan lainnya

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan para pegawai dalam perusahaan.

#### **2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat Disiplin**

Menurut Pandi (2016:2) disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya organisasi.

Menurut Muamar (2017:10) Pada dasarnya, disiplin kerja dalam sebuah institusi pemerintah mempunyai tujuan untuk mengarahkan tingkah laku para pegawai dengan sejumlah peraturan yang menunjang pencapaian tujuan institusi tersebut. Apabila pegawai selalu mengutamakan kedisiplinan dalam bekerja, maka secara tidak langsung kinerja pegawai tersebut akan meningkat dan menjadi lebih baik.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:91) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja antara lain

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karena hal ini akan mendorong gairah atau semangat kerja, dan mendorong terwujudnya tujuan organisasi.

Semangat atau moril (morale) adalah suatu istilah yang banyak dipergunakan tanpa adanya suatu perumusan yang seksama. Semangat menggambarkan suatu perusahaan, agak berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan atau kegiatan.

Menurut Azhar dkk, (2020) Disiplin mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik

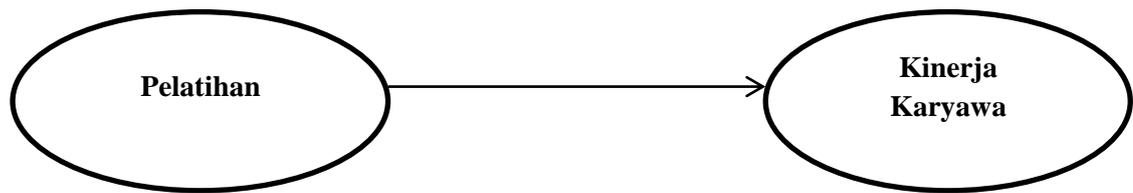
Sedangkan menurut Sinambela (2012:243) manfaat disiplin kerja memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan

yang ditetapkan oleh organisasi dan menciptakan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya diantara atasan dan bawahannya

## **2.2. Kerangka konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Bangun 2012) Pelatihan diberikan kepada karyawan agar memiliki ketarampilan yang sesuai kebutuhan dalam mengerjakan pekerjaannya. Untuk mencapai efektifitas perusahaan tiga konsep ini perlu diintegrasikan, pelatihan, kinerja, dan pembelajaran karyawan. Karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka hubungan antara pelatihan dan kinerja semakin menjadi penting. Pelatihan serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap secara individual. Sebuasssh pelatihan diselenggarakan oleh organisasi ,tentu bertujuan agar para karyawan mengalami peningkatan dalam hal pengetahuan, pengalaman, dan keahlian yang berhubungan dengan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian besar kegiatan pelatihan tujuan untuk Disiplin Kerja Kinerja Karyawan 23 memeperbaiki proses kerja atau teknik dalam menyelesaikan tugas tertentu secara efektif dan efisiensi (Yohanes & Budi, 2019) Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin 2018), (Astuti et al 2018) yang menyatakan bahwa Pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

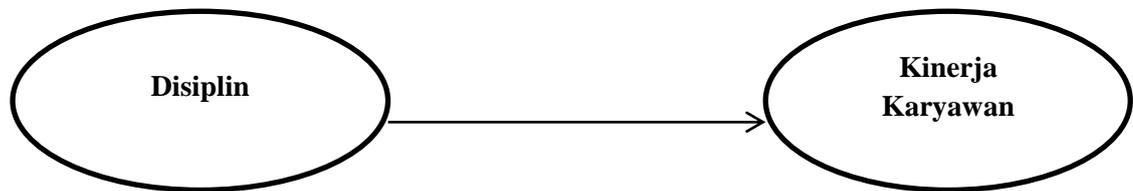


**Gambar 2. 1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Pentingnya peranan disiplin kerja terhadap kinerja/produktivitas karyawan (Astuti & Sari, 2018) mengemukakan oleh (Musanafe, 2002, hal 116) berpendapat bahwa “ Disiplin adalah setiap pegawai selalau mempengaruhi hasil prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam setiap organisasi perlu ditegaskan disiplin pegawaipegowainya. Melalui disiplin yang tinggi produktivitas kerja pegawai pada pokoknya dapat ditingkatkan. Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Diakatan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya kinerja yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaanya dengan baik dan mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.(Hasibuan, 2006 ) 22 Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen 2018),(M. A. Prayogi et al., 2019); (Hasibuan & Silvy, 2019); (Tanjung, 2015); (Jufrizen, 2018); (Faustyna & Jumani, 2015); (Jufrizen, 2016); (Shella et al., 2019)(Felicia, 2018)(Farisi et al., 2020); (Arif et al., 2020)(A. Prayogi & Nursidin, 2019); dan (Yusnandar et al., 2020)yang menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh

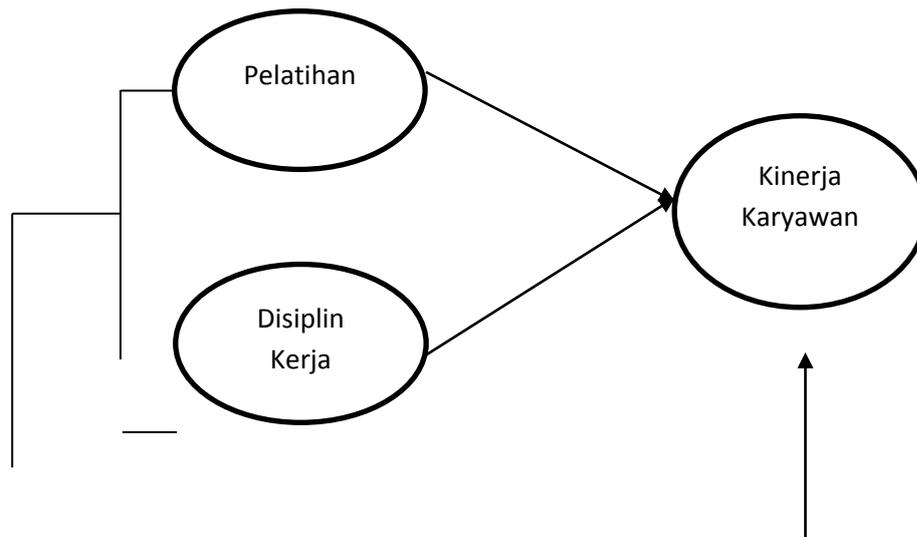
secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

### **2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan**

Organisasi atau perusahaan dinyatakan berhasil jika tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sudah diperoleh. Keberhasilan organisasi juga didukung dari berbagai pihak yang ada didalamnya salah satunya karyawan. Jika semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai yang berhubungan dengan berbagai pihak dan memiliki pelatihan kserja untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap secara individual. Maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik bahkan lebih maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Rahmi & Aziz, 2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



**Gambar 2. 3 Kerangka Konsep**

### 2.3. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2018) hipotesis adalah awaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan **dalam** bentuk kalimat pertanyaan Maka hipotesis yang dikemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusah masalah sebelumnya yaitu:

1. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut.
2. Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut
3. Pelatihan dan kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Bank Sumut

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2018). Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui beberapa spekulasi mengenai terdapat atau tidaknya hubungan yang relevan antara dua atau lebih variabel penelitian. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode kuantitatif.

#### 3.2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional. Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

**Tabel 3. 1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Konseptual	Indikator	Skala
1	Kinerja	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Waktu kerja	<i>Likert</i>
2	Pelatihan	Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya Burhannudin Yusuf (2015:142),	1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur 2. Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai 3. Materi latihan dan pengembangan harus	<i>Likert</i>

			<p>disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai</p> <p>4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta</p> <p>5. Peserta pelatihan dan pengembangan (trainee) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan</p>	
3	Disiplin	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi.	<p>1. Tujuan dan kemampuan</p> <p>2. Teladan pimpinan</p> <p>3. Balas jasa</p> <p>4. Keadilan</p> <p>5. Waskat</p> <p>6. Sanksi</p> <p>7. Ketegasan</p> <p>8. Hubungan kemanusiaan</p>	<i>Likert</i>

### 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank Sumut Cabang Medan yang beralamat di Jalan Imam Bonjol no 18. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Desember 2021 sampai dengan selesai. Jadwal perencanaan kegiatan dapat dilihat di Tabel 3.2

**Tabel 3. 2 Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan/Minggu																			
		Des				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Prariset/Riset																				
2	Pengajuan Judul																				
3	Penyusunan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Pengumpulan Data																				
6	Penyusunan Skripsi																				
7	Bimbingan Skripsi																				
8	Sidang Meja Hijau																				

### 3.4. Populasi dan Sampel

#### 3.4.1. Populasi

Menurut (Yusuf, 2017) menyatakan populasi merupakan salah satu hal yang esensial dan perlu mendapatkan perhatian dengan seksama apabila peneliti ingin menyimpulkan suatu hasil yang dapat dipercaya dan tepat guna untuk daerah atau objek penelitiannya, terlebih dahulu perlu menentukan apa batasan wilayah, objek atau peristiwa yang akan diselidikinya. Wilayah, objek atau individu yang diselidiki mempunyai karakteristik tertentu yang akan mencerminkan pada hasil penelitian dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini karyawan PT. Bank Sumut yang berjumlah 695 orang.

### 3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono, (2018:120) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi, dalam penelitian ini sampel yang akan digunakan adalah karyawan Divisi SDM PT. Bank Sumut yang berada di KCP Unit Katamso yaitu 31 orang.

**Tabel 3. 3 Karyawan Divisi SDM PT. Bank Sumut**

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Pimpinan Divisi	1
2	Pimpinan Bidang	2
3	Staff	17
	<b>Total</b>	<b>20 Orang</b>

*Sumber: PT Bank Sumut Cabang Medan*

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer data prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian.

#### 1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

#### 2. Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variabel yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang ditunjukkan kepada para karyawan di objek

penelitian yaitu PT. Bank Sumut, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist (✓) dari setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi yaitu:

**Tabel 3. 4 Instrumen Skala Likert**

No.	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

*Sumber: (Juliandi et al., 2015)*

Selanjutnya, untuk menguji kelayakan angket atau instrumen yang diukur, maka perlu dilakukan pengujian melalui validitas dan reliabilitas.

### 3.6. Teknik Analisis Data

#### 3.6.1. Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Validitas berarti menguji sejauhmana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya yang kurang valid mempunyai validitas rendah.

Rumus korelasi:

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

Dimana:

$n$  = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x$  = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = Jumlah pengamatan variabel Y

$\sum x^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$\sum y^2$  = Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$(\sum y)^2$  = Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$\sum xy$  = Jumlah hasil variabel X dan Y

Adapun langkah-langkah pengujian validitas dengan korelasi adalah sebagai berikut:

1. Korelasi skor-skor suatu nomor angket dengan skor total variabelnya.
2. Jika nilai koefisien korelasi (r) yang diperoleh adalah positif, kemungkinan butir yang diuji tersebut valid.
3. Walaupun positif perlu pula nilai korelasi (r) tersebut diuji signifikan atau tidaknya. Jika korelasi signifikan maka item instrumen adalah valid. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:
  - a. Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang di hitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed > 0,05).
  - b. Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif atau probabilitas yang di hitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig2-tailed > 0,05).

#### **b. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas dilakukan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen penelitian yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memiliki tingkat kepercayaan tinggi. Menurut Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015) menyatakan bahwa pengujian reabilitas dengan cara menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: Arikunto dalam (Juliandi et al., 2015)

Dimana:

r = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir

$\sigma_1^2$  = Varians total

Dengan kriteria:

1. Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,60$  maka reliabilitas cukup baik (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,60$  maka reliabilitas kurang baik (tidak terpercaya).

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2015).

Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika data menyebar di sekitar garis

diagonal dan mengikuti arah garis maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Juliandi et al., 2015).

#### **b. Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflas Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance  $< 0,10$  atau sama dengan VIF  $> 10$  (Juliandi et al., 2015).

#### **c. Uji Heterokedastisitas**

Pengujian ini memiliki tujaun untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedestisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah dan di atas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas (Juliandi et al., 2015).

### **3.6.3. Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Analisis linier berganda digunakan untuk megetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

*Sumber: (Sugiyono, 2018)*

Dimana:

$y$  = Variabel kinerja karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1b_2$  = Besaran koefisien regresi masing-masing variabel

$x_1$  = Variabel Pelatihan

$x_2$  = Variabel Disiplin

#### **3.6.4. Uji Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi et al., 2015).

##### **a. Uji t (Parsial)**

Pada regresi yang mempunyai lebih satu variabel independen, jika asumsi 1-5 terpenuhi maka mempunyai estimator  $\beta_i$  yang Blue. Bila asumsi 6 juga terpenuhi yaitu variabel  $\beta_i$  mempunyai distribusi normal maka variabel dependen  $Y$  juga akan terdistribusi secara normal (Basuki & Prawoto, 2016).

Dalam menganalisa data, mengetahui tingkat signifikan digunakan uji-t dengan rumus:

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

Dimana:

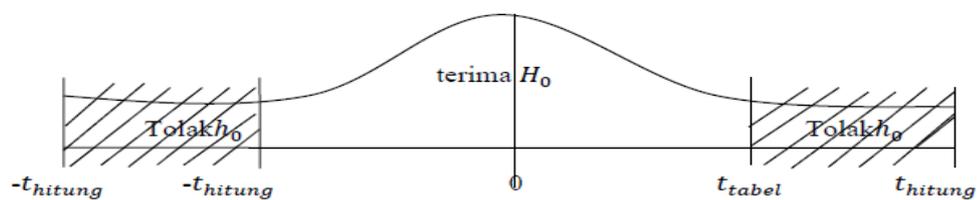
$t$  =  $t$  hitung yang dikonsultasikan dengan tabel  $t$

$r$  = Korelasi parsial yang ditemukan

$n$  = Jumlah sampel

Hipotesis yang hendak diuji adalah:

1.  $H_0: \rho = 0$ , yang berarti tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2.  $H_0: \rho \neq 0$ , berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dengan variabel terikat.



**Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**

Kriteria pengujian:

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  berarti  $H_0$  ditolak (bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap kinerja).
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  berarti  $H_0$  diterima (bahwa variabel bebas tidak berpengaruh terhadap kinerja).

#### **b. Uji F (Simultan)**

Uji simultan digunakan untuk menguji nyata atau tidaknya variabel independen dengan variabel dependen secara bersamaan. Pengujian ini melibatkan kedua variabel bebas terhadap variabel terikat, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh yang signifikan dari kedua koefisien regresi secara simultan atau serentak.

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

Dimana:

Fh = Hasil perhitungan korelasi

R = Koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

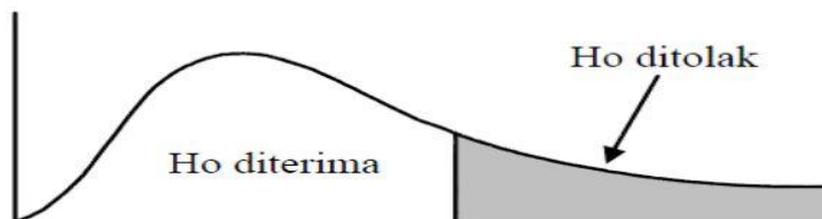
Adapun pengujian sebagai berikut:

H<sub>0</sub>:  $\beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

H<sub>0</sub>:  $\beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujian:

- Tolak H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung < probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{sig} < \alpha 0,05$ ).
- Terima H<sub>0</sub> jika nilai probabilitas yang dihitung > probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( $\text{sig} > \alpha 0,05$ ).



**Gambar 3. 2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**

### 3.6.5. Koefisien Diterminasi

Menurut (Sugiyono, 2016) untuk mengetahui koefisien diterminasi (D), yaitu untuk mengetahui seberapa besar persentase yang dapat dijelaskan variabel. Dalam penelitian ini untuk mendapatkan penjelesan mengenai besarnya pengaruh variabel teknologi informasi dan variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Maka dalam hal ini rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

*Sumber: (Sugiyono, 2016)*

Dimana:

D = Koefisien determinasi

$r^2$  = Koefisien korelasi variabel bebas dan variabel terikat

100% = Presentasi kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket. Angket diberikan kepada 20 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala *Likert* berbentuk tabel ceklis.

**Tabel 4. 1 Skala Pengukuran Likert**

Jawaban	Skor
Sangat Tidak Setuju	1
Tidak Setuju	2
Kurang Setuju	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Pada tabel di atas berlaku untuk menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas dan Y yaitu variabel terikat. Dengan demikian skor angket dimulai dari skor 1 sampai 5.

Penulis telah merangkum hasil penyebaran kuesioner sebanyak kepada 20 responden sehingga data dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut untuk penelitian ini. Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Tabel 4. 2 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki - Laki	18	90%
2.	Perempuan	2	10%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.2 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar 90% atau sebanyak 18 responden adalah berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 4. 3 Karakteristik Responden berdasarkan Usia**

No.	Status	Jumlah Responden	Persentase
1.	21-30 tahun	6	30%
2.	31-40 tahun	10	50%
3	>40 tahun	4	20%
<b>Total</b>		<b>20</b>	<b>100%</b>

(Sumber: Data Primer, Diolah Tahun 2022)

Jumlah responden pada Tabel 4.3 memperlihatkan bahwa responden sebagian besar 50% atau sebanyak 10 responden adalah berusia diantara 31 sampai 40 tahun.

## 4.2. Analisis Variabel Penelitian

### 4.2.1. Uji Kualitas Data

#### 4.2.1.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur dalam kuesioner.

**Tabel 4. 4 Hasil Uji Validitas Produk (X1)**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X1.1	0,4227	0,000	0,587	Valid

X1.2	0,4227	0,000	0,758	Valid
X1.3	0,4227	0,000	0,838	Valid
X1.4	0,4227	0,000	0,893	Valid
X1.5	0,4227	0,000	0,692	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Pelatihan( $X_1$ ) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

**Tabel 4. 5 Hasil Uji Validitas Disiplin (X2)**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
X2.1	0,4227	0,000	0,628	Valid
X2.2	0,4227	0,000	0,534	Valid
X2.3	0,4227	0,000	0,808	Valid
X2.4	0,4227	0,000	0,571	Valid
X2.5	0,4227	0,000	0,755	Valid
X2.6	0,4227	0,000	0,914	Valid
X2.7	0,4227	0,000	0,810	Valid
X2.8	0,4227	0,000	0,753	Valid

Berdasarkan perhitungan di atas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung dari seluruh item pertanyaan untuk variabel Pelatihan ( $X_2$ ) lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan semua hasil adalah valid.

**Tabel 4. 6 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

Item	r tabel	Sig.	r hitung	Keterangan
Y.1	0,4227	0,000	0,625	Valid
Y.2	0,4227	0,000	0,693	Valid
Y.3	0,4227	0,000	0,746	Valid
Y.4	0,4227	0,000	0,567	Valid
Y.5	0,4227	0,000	0,694	Valid
Y.6	0,4227	0,000	0,822	Valid

#### 4.2.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran relative konsisten dari waktu ke waktu.

**Tabel 4. 7 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Reliabilitas Coefficient</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Nilai Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Pelatihan(X <sub>1</sub> )	5 Pertanyaan	0,808	0,60	Reliabel
Disiplin (X <sub>2</sub> )	8 Pertanyaan	0,813	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	6 Pertanyaan	0,699	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa instrument data pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

#### 4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji kelayakan atas model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini juga dimaksudkan untuk memastikan bahwa didalam model regresi yang digunakan tidak terdapat multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokolerasi serta untuk memastikan bahwa data yang dihasilkan berdistribusi normal (Ghozali, 2016).

##### 4.2.2.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan independen berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov Test* Data tersebut didistribusikan

normal, apabila signifikansi (Sig.) lebih besar dari signifikansi 0.05 ( $\text{sig} > \alpha$ ) dan diperkuat dengan grafik histogram.

**Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas**

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67836067
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.107
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

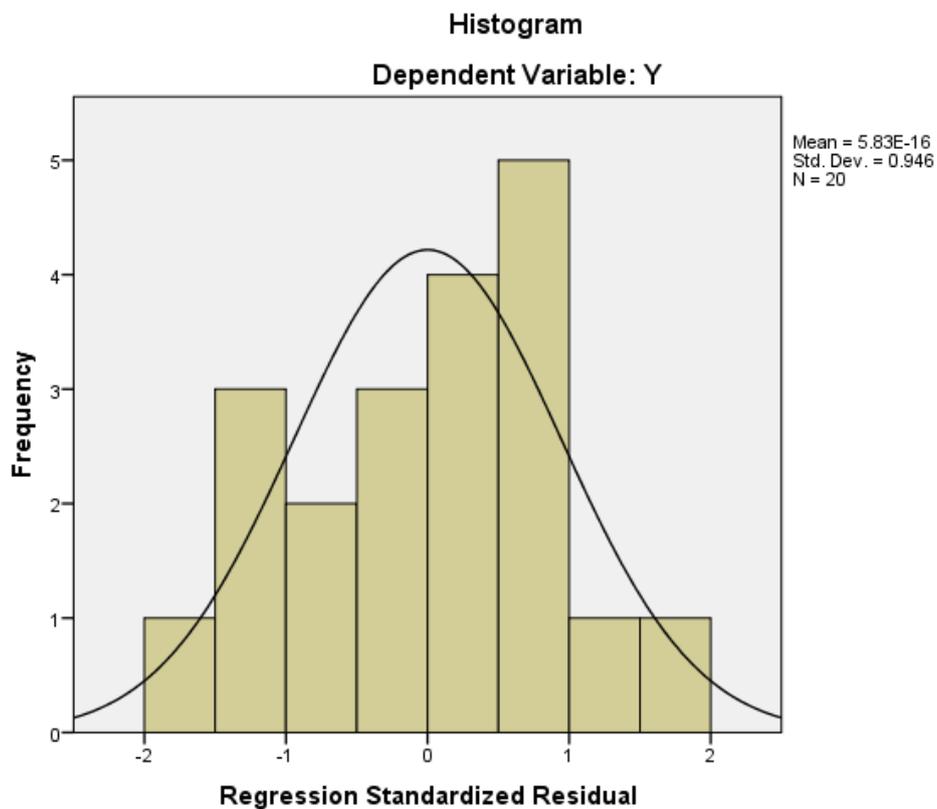
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Pada tabel di atas menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,200 > 0,05$  dapat disimpulkan data responden dari penelitian yang dilakukan menunjukkan berdistribusi normal.

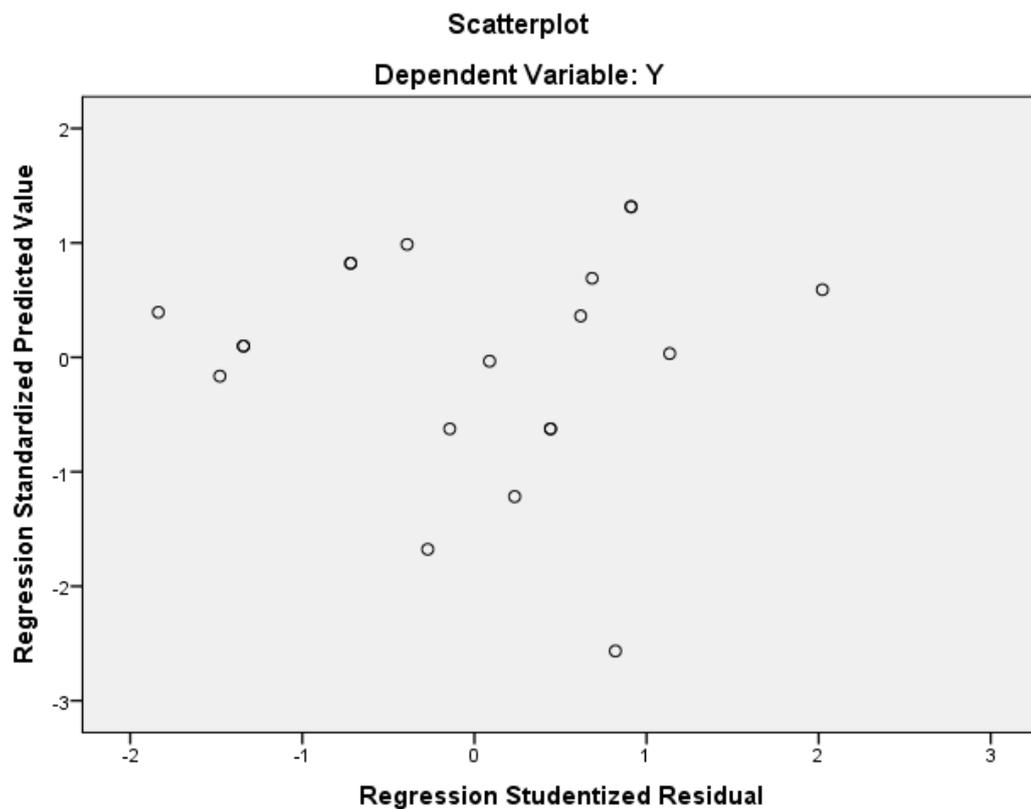


**Gambar 4. 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram**

Gambar di atas menampilkan grafik yang menunjukkan bahwa data sudah berdistribusi normal. Karena dapat dilihat dari grafik histogram yang menunjukkan data simetris yang tidak melenceng ke kanan, kiri, dan membentuk lonceng terbalik.

#### **4.2.2.2. Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot*.



**Gambar 4. 2 Hasil Grafik *Scatterplot***

Dari grafik *scatterplot* setelah transformasi data gambar 4.2 di atas dapat dilihat bahwa titik-titik telah menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y yang artinya model regresi tidak lagi mengalami masalah heterokedastisitas.

#### 4.2.2.3. Multikolinearitas

Pengujian ini dilakukan untuk menentukan terjadi atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi yang dapat dilihat dari nilai *Variance Infactor Factor* (VIF) dan nilai *Tolerance* yang diperoleh. Dengan kriteria jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas dan apabila jika nilai *tolerance* < 0,10 dan nilai VIF > 10, maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas. Berikut hasil dari uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel 4. 9 Hasil Uji Multikolinearitas**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.063	3.883		.531	.602		
	X1	.628	.171	.619	3.671	.002	.567	1.764
	X2	.269	.149	.305	2.807	.008	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Pada tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai VIF sebesar lebih kecil dari 10 dan nilai *tolerance* variabel lebih besar dari 0,1. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini tidak mengalami masalah multikolinearitas.

#### 4.2.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

**Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.063	3.883		.531	.602		
	X1	.628	.171	.619	3.671	.002	.567	1.764
	X2	.269	.149	.305	2.807	.008	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel di atas, sehingga didapatkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 2,063 + 0,628X1 + 0,269X2 + e$$

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa variabel pelatihan dan disiplin mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.

#### 4.2.4. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui variabel bebas berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Pengaruh variabel independen dalam penelitian ini yaitu pelatihan dan disiplin terhadap kinerja (variabel dependen) secara terpisah atau parsial.

##### a. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial (uji t) dilakukan untuk menguji bagaimana pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah atau parsial. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis secara parsial:

**Tabel 4. 11 Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.063	3.883		.531	.602		
	X1	.628	.171	.619	3.671	.002	.567	1.764
	X2	.269	.149	.305	2.807	.008	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi Pelatihan (X1) sebesar  $0,002 < 0,05$  menunjukkan bahwa Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Maka, hipotesis Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja ( $H_1$ ) diterima.

2. Nilai signifikansi Disiplin (X2) sebesar  $0,008 > 0,05$  menunjukkan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Maka, hipotesis Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja ( $H_2$ ) diterima.

#### b. Uji F

Pengujian statistik F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y)

**Tabel 4. 12 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.429	2	70.715	22.461	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.521	17	3.148		
	Total	194.950	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Berdasarkan hasil pengujian statistik yang ditunjukkan dalam tabel di atas diperoleh nilai signifikansi 0,000 yang nilainya lebih kecil dari 0,05 .Ini menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini layak digunakan untuk memprediksi Kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja secara simultan (bersama–sama) dipengaruhi oleh Pelatihan dan Disiplin, maka  $H_3$  dapat diterima.

#### 4.2.5. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Berikut ini disajikan hasil koefisien determinasi sebagai berikut :

**Tabel 4. 13 Hasil Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.852 <sup>a</sup>	.725	.693	1.77434	1.940
---	-------------------	------	------	---------	-------

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Pada tabel di atas diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted  $R^2 = 0,693$  artinya variabel Pelatihan dan Disiplin mempunyai pengaruh terhadap Kinerja. Nilai Adjusted  $R^2 = 0,693$  berarti kinerja mampu dijelaskan oleh variabel Pelatihan dan Disiplin sebesar 72,5%, sedangkan sisanya sebesar 27,5% dapat dijelaskan oleh variabel lainnya diluar lingkup penelitian.

### **4.3 Pembahasan**

#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja Karyawan PT Bank Sumut akan semakin tinggi, apabila perusahaan memberikan Pelatihan yang semakin baik yaitu up to date dan terjun langsung kelapangan (praktek). Up to date artinya jika Pelatihan yang diterima karyawan sesuai selalu mengikuti perkembangan pengetahuan dibidang perbankan dan perekonomian. Praktek artinya pelatihan yang diterima karyawan memiliki kegiatan pembelajaran yang terjun langsung di lapangan yang dilakukan oleh karyawan. Sebagai contoh Pelatihan yang up to date jika pendidikan yang diterima oleh karyawan memiliki materi yang mengikuti perkembangan jaman, perkembangan perbankan dan perekonomian. Perusahaan juga dapat memberikan pengetahuan lebih dari standar materi yang diberikan.

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

Berdasarkan hasil pengujian statistik secara parsial menunjukkan nilai signifikan sebesar  $0,008 < 0,05$  artinya disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi Disiplin Kerja, berarti tingkat kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Apabila disiplin kerja tersebut semakin mendapat pemenuhan maka Kinerja Karyawan karyawan akan semakin tinggi. Kinerja Karyawan karyawan PT Bank Sumut akan semakin tinggi, apabila hal-hal yang menjadi Disiplin Kerja semakin meningkat baik intrinsik maupun ekstrinsik. Disiplin Kerja intrinsik merupakan daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan seperti tanggung jawab, prestasi yang diraih, disiplin terhadap waktu, target dan lain sebagainya. Implementasinya dapat dilakukan dengan pengembangan kompetensi (pelatihan, studi lanjut), memberikan pujian atas prestasi karyawan, memberikan kepercayaan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan yang lebih menantang. Disiplin Kerja ekstrinsik, merupakan daya dorong yang datang dari luar diri seseorang seperti gaji, bonus tahunan, Pelatihan dan kebijakan organisasi. Implementasinya dapat dilakukan dengan menerapkan sistem penggajian yang berkeadilan, pemberian bonus tahunan yang lebih memuaskan, dan memberikan Pelatihan bagi karyawan oleh perusahaan

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

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  artinya kinerja karyawan secara bersama-sama dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik pul. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nazir, 2019, hal 168)

yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 69,3% jadi 10,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT. Bank Sumut untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut
2. Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut
3. Pelatihan dan Disiplin secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Bank Sumut

### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang diperoleh, maka penulis memberikan saran antara lain:

1. Penelitian selanjutnya perlu ditambahkan metode wawancara langsung pada masing-masing responden dalam upaya mengumpulkan data, sehingga dapat menghindari kemungkinan responden tidak objektif dalam pengisian kuesioner.
2. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian secara berkelanjutan agar dapat melihat dan menilai bagaimana pelatihan dan disiplin yang telah diterapkan dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan selama jangka waktu tertentu
3. Untuk penelitian dimasa yang akan datang sebaiknya menambah variabel lain dan pengukuran variabel penelitian, misalnya variabel

budaya organisasi, kualitas layanan karyawan dan konflik peran serta wewenang pekerjaan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai keterbatasan sebagai berikut:

1. Metode pengambilan data penelitian ini hanya menggunakan kuesioner, dimana terkadang metode kuesioner ini tidak menunjukkan keadaan responden yang sebenarnya.
2. Penelitian yang dilakukan tidak memiliki kelanjutan, sehingga peneliti tidak dapat mengetahui bagaimana pelatihan dan disiplin yang telah diterapkan dapat mempengaruhi perubahan kinerja karyawan PT. Bank Sumut.
3. Penelitian ini hanya menggunakan dua variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin. Kemudian satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amirullah. (2015). *Manajemen Strategi Konsep Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Bangun, W. (2012). *Manajemene Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- Basuki, A. T., & Prawoto, N. (2016). *Analisis Regresi Dalam Penelitian Ekonomi & Bisnis*. PT Raja Grafindo Persada.
- Herawati, N. L. M., Suputra, I. D. G. D., & Budiasih, I. G. A. N. (2016). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Dan Kompetensi Pegawai Pada Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 5(7), 1953–1980.  
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/view/14871>
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. *Jurnal WIGA*, 2(1), 79–97.  
<https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702>
- Jufrizen. (2017). Efek Moderasi Etika Kerja Pada Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 18(2), 145–158.  
<https://doi.org/10.29103/e-mabis.v18i2.180>
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. PT Raja Grafindo Persada.
- M.Pd, E. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu*

*Sosial*, 2(2), 46–58. <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>

Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, Edisi Revisi*. PT Raja Grafindo Persada.

Purwoko, D. (2020). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Kompetensi, Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kota Blitar. *Otonomi*, 20(1), 33–42.

Rahmawati, D. (2008). Analisis Faktor Faktor yang Berpengaruh Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi. *Jurnal Ekonomi Dan Pendidikan*, 5(1), 107–118. <https://doi.org/10.21831/jep.v5i1.606>

Rakhmansyah, A. (2014). PENGARUH PENGGUNAAN TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA (Studi pada Karyawan PT. PLN Area Madiun). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 14(1), 84116.

Shaputra, A. rahyu, & Hendriani, S. (2015). Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 7(1), 1–17.  
<https://ejournal.unri.ac.id/index.php/JTMB/article/view/2654/2605>

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. CV Alfabeta.

Yulihardi, & Iskamto, D. (2018). Pengaruh Perencanaan Kerja, Motivasi Kerja dan Koordinasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sipora

Utara Kabupaten Kepulauan Mentawai. *Eko Dan Bisnis (Riau and Business Reviewe)*, 9(2), 108–117.

Yusuf, M. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Kencana.

## LAMPIRAN

### Hasil Tabulasi Jawaban Responden

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1
5	5	5	5	4	24
4	4	4	4	4	20
5	5	4	5	4	23
5	4	5	5	5	24
4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	4	22
5	4	4	3	5	21
5	5	5	4	5	24
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	25
4	5	4	5	5	23
4	3	3	1	4	15
4	3	3	2	3	15
5	4	4	3	5	21
5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	4	24
5	5	2	3	2	17
5	5	3	4	5	22
4	4	4	4	4	20



5	5	5	5	5	5	5	5	40
---	---	---	---	---	---	---	---	----

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
5	5	5	5	5	5	30
4	4	4	4	4	4	24
4	5	4	4	4	4	25
5	4	5	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	3	4	3	22
5	3	4	4	4	3	23
4	4	5	5	5	5	28
4	5	5	4	4	4	26
4	5	5	4	4	4	26
5	4	5	4	5	4	27
4	1	3	5	4	2	19
3	4	5	3	3	2	20
5	3	4	4	4	3	23
5	5	5	5	5	5	30
4	3	4	4	4	4	23
4	1	4	4	4	5	22
5	4	5	4	4	5	27
4	4	4	3	5	3	23
5	5	5	5	5	5	30



	Sig. (2-tailed)	.036	.343		.126	.013	.000	.000	.905	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	.108	.124	.353	1	.762**	.525*	.112	-.179	.571**
	Sig. (2-tailed)	.651	.603	.126		.000	.018	.637	.451	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.298	.057	.544*	.762**	1	.816**	.452*	-.058	.755**
	Sig. (2-tailed)	.201	.811	.013	.000		.000	.045	.807	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	.626**	.236	.823**	.525*	.816**	1	.733**	-.007	.914**
	Sig. (2-tailed)	.003	.316	.000	.018	.000		.000	.978	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.7	Pearson Correlation	.450*	.495*	.747**	.112	.452*	.733**	1	.422	.810**
	Sig. (2-tailed)	.047	.027	.000	.637	.045	.000		.064	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2.8	Pearson Correlation	-.054	.479*	.028	-.179	-.058	-.007	.422	1	.753
	Sig. (2-tailed)	.821	.032	.905	.451	.807	.978	.064		.281
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X2	Pearson Correlation	.628**	.534*	.808**	.571**	.755**	.914**	.810**	.253	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.015	.000	.009	.000	.000	.000	.281	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

#### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.155	.274	.462*	.530*	.480*	.625**
	Sig. (2-tailed)		.513	.242	.040	.016	.032	.003
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y.2	Pearson Correlation	.155	1	.688**	.021	.304	.350	.693**
	Sig. (2-tailed)	.513		.001	.930	.193	.130	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y.3	Pearson Correlation	.274	.688**	1	.149	.277	.562**	.746**

	Sig. (2-tailed)	.242	.001		.530	.237	.010	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y.4	Pearson Correlation	.462*	.021	.149	1	.523*	.502*	.567**
	Sig. (2-tailed)	.040	.930	.530		.018	.024	.009
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y.5	Pearson Correlation	.530*	.304	.277	.523*	1	.503*	.694**
	Sig. (2-tailed)	.016	.193	.237	.018		.024	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y.6	Pearson Correlation	.480*	.350	.562**	.502*	.503*	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.032	.130	.010	.024	.024		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y	Pearson Correlation	.625**	.693**	.746**	.567**	.694**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.009	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

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

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.808	5

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	8

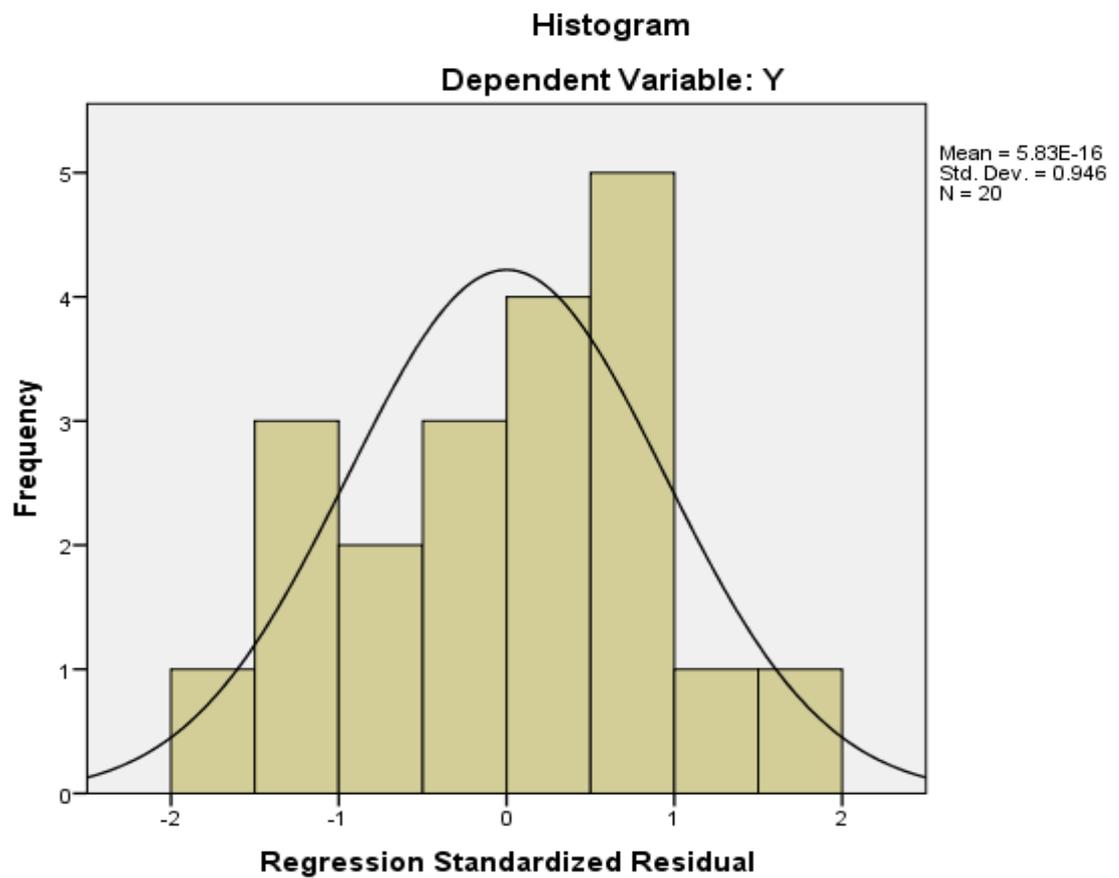
#### Reliability Statistics

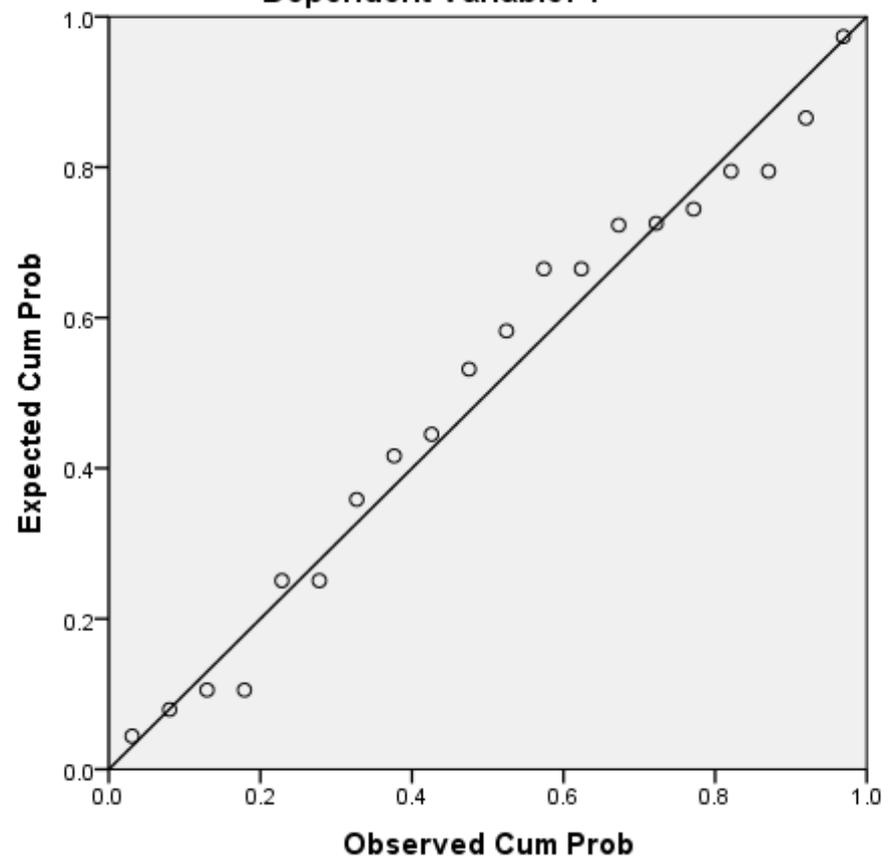
Cronbach's Alpha	N of Items
.753	6

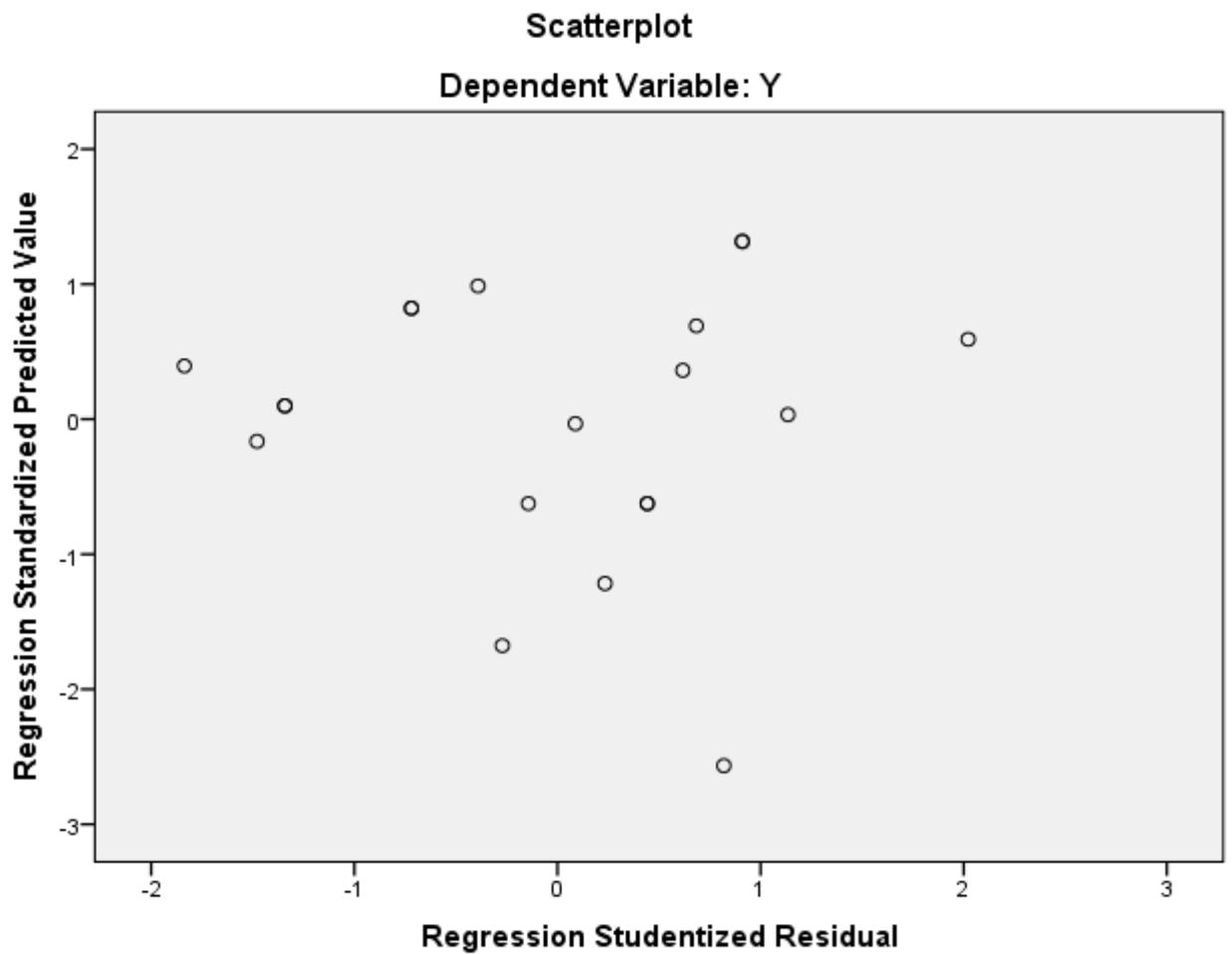
### Hasil Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.67836067
Most Extreme Differences	Absolute	.124
	Positive	.107
	Negative	-.124
Test Statistic		.124
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.



**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual****Dependent Variable: Y**



Analisis Regresi Linar Berganda dan Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.063	3.883		.531	.602		
	X1	.628	.171	.619	3.671	.002	.567	1.764
	X2	.269	.149	.305	2.807	.008	.567	1.764

a. Dependent Variable: Y

## Uji F

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.429	2	70.715	22.461	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.521	17	3.148		
	Total	194.950	19			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

## Uji Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.852 <sup>a</sup>	.725	.693	1.77434	1.940

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y



**UMSU**  
Unggulkan, Percayalah

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 PROPOSAL

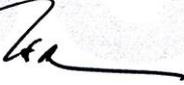
Nama Mahasiswa : Akhmad Fachrul Rozi  
NPM : 1605160308  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	ditentukan buku referensi di buku panduan FEB CBM kitab automatic di mli dr vokal J.		Jk
Bab 2	landasan teorim mimpal berikho kopyhan, jurnal dan maupad, faktor dan indikator		Jk
Bab 3			
Daftar Pustaka	ditela' releas Doas, buant FEB, Uver mm 6 (3 bukusan 3 jurnal)		
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian			
Persetujuan Seminar Proposal	Ace dan menentri April Ute di semmanbas	27/6/22	Jk

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, Juni 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si

  
Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si



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

**BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN**

Pada hari ini Kamis, 04 Agustus 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen dengan agenda sebagai berikut :

Nama : Akhmad Fachrul Rozi  
 N.P.M. : 1605160308  
 Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 05 oktober 1998  
 Alamat Rumah : Jl jermal 10 no 22  
 Judul Proposa! : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Sumut Cabang Medan

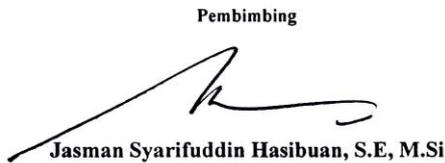
Disetujui / tidak disetujui \*)

Item	Komentar
Judul	<i>OK</i>
Bab I	
Bab II	<i>Pengaruh dan</i>
Bab III	
Lainnya	<i>Amber Medan</i>
kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 04 Agustus 2022

**TIM SEMINAR**

Ketua  
  
 Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

Pembimbing  
  
 Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si

Sekretaris  
  
 Assoc.Prof.Dr.Jufrizen,SE.,M.Si.

Penfranding  
  
 Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., 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

**PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN**

No. Agenda: 1795/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/24/8/2021

Kepada Yth.  
**Ketua Program Studi Manajemen**  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
di Medan

Medan, 24/8/2021

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Akhmad Fachrul Rozi  
NPM : 1605160308  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Msdm

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

**Identifikasi Masalah** : 1 Pelatihan mengalami masalah terlihat dari banyaknya karyawan yang mengabaikan pelatihan  
2 Disiplin kerja memiliki tingkat kedisiplinan yang masih kurang yang didukung dengan absensi dan data pelanggaran  
3 Kinerja karyawan mengalami masalah terlihat dari tidak tercapainya target

**Rencana Judul** : 1. Pengaruh Pelatihan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan  
2. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan  
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Produktivitas Kerja

**Objek/Lokasi Penelitian** : Bank Sumut

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya  
Pemohon

(Akhmad Fachrul Rozi)



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

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

Nomor Agenda: 1756/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/28/5/2021

Nama Mahasiswa : Akhmad Fachrul Rozi  
NPM : 1605160308  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber daya manusia  
Tanggal Pengajuan Judul : 28/5/2021  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE, M.Si 19/6/2021

Judul Disetujui\*\*): Pengaruh Pelatihan Dan kedisiplinan Terhadap kinerja karyawan

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan, .....

Dosen Pembimbing

  
(.....)

Keterangan:

\*) Ditisi oleh Pimpinan Program Studi

\*\*\*) Ditisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah di sahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



**JMSU**

Cerdas | Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi 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://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Nomor : 2140 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2022 Medan, 26 Dzulhijjah 1443 H  
Lampiran : 25 Juli 2022 M  
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Kepada Yth.  
Bapak / Ibu Pimpinan  
PT. Bank Sumut  
Jln. Imam Bonjol No.18 Medan  
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Akhmad Fachrul Rozi  
Npm : 1805160308  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)  
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
NIDN: 0109086502

Tembusan :  
1. Pertinggal





**MSU**  
Berdasarkan Kepercayaan

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

UMSU Terakreditasi 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://feb.umsu.ac.id> [feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING  
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

**NOMOR : 2140 / TGS / IL3-AU / UMSU-05 / F / 2022**

*Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

**Program Studi : Manajemen**  
**Pada Tanggal : 25 Juli 2022**

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

**Nama : Akhmad Fachrul Rozi**  
**N P M : 1805160308**  
**Semester : VIII (Delapan)**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan**

**Dosen Pembimbing : Jasman Saripuddin, SE.,M.Si.**

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 25 Juli 2023**
4. Revisi Judul.....

*Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*



Ditetapkan di : Medan  
Pada Tanggal : 26 Dzulhijjah 1443 H  
25 Juli 2022 M



Dekan  
**H. JANURI, SE., MM., M.Si.**  
NIDN : 0109086502

**Tembusan :**  
1. Peringgal





**UMSU**

Agul | Cerdas | Terpercaya

Menekahi skripsi agar diumumkan  
di kantor kampus

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH

## UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi 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://feb.umsu.ac.id>

[feb@umsu.ac.id](mailto:feb@umsu.ac.id)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

[umsumedan](#)

Nomor : 2770/II.3-AU/UMSU-05/F/2022  
Lamp. : -  
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 18 Shafar 1444 H  
15 September 2022 M

Kepada Yth.  
**Bapak / Ibu Pimpinan**  
**PT. Bank Sumut**  
**Di**  
**Tempat**

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Akhmad Fachrul Rozi**  
N P M : **1605160308**  
Semester : **X (Eks)**  
Jurusan : **Manajemen**  
Judul Skripsi : **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan**

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

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

**H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.**  
**NIDN : 0109086502**

**Tembusan :**  
1. Peringgal



**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451 510  
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 265

: 0966/DSDM-UTC/L/2022

Medan, 01 Agustus 2022

mp. : --

pada :  
kan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
iversitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Mukhtar Basri No. 3 Medan

Tempat

**Hal : Izin Riset**

Sehubungan dengan Surat Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU No. 2140/II.3-  
/UMSU-05/F/2022 tanggal 25 Juli 2022 hal Izin Riset Pendahuluan, dengan ini kami  
mpaikan sebagai berikut :

Permohonan izin riset di PT. Bank Sumut atas Mahasiswa Universitas Muhammadiyah  
Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

- Nama : Akhmad Fachrul Rozi
- NPM : 1805160308
- Program Studi : Manajemen
- Judul Skripsi : "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan  
Pada PT. Bank Sumut Cabang Medan"

**disetujui** dan dilaksanakan maksimal 3 (tiga) bulan sejak tanggal surat ini diterbitkan.

Dalam pelaksanaan survei, mahasiswa tersebut agar melakukan koordinasi dengan  
Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dalam hal kebutuhan data-data terkait survei  
dan wajib menjaga rahasia Bank serta diharapkan dapat mensosialisasikan keberadaan  
PT. Bank Sumut di lingkungannya.

Selesai pelaksanaan survei, mahasiswa bersangkutan wajib untuk memaparkan hasil  
penelitiannya dan menyerahkan 1 (satu) eksemplar dokumen pelaksanaan survei  
kepada PT. Bank Sumut Cq. Divisi Sumber Daya Manusia.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Pemimpin  
  
Bank SUMUT  
KANTOR PUSAT  
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdri. Akhmad Fachrul Rozi
- File

**KANTOR PUSAT**

Jl. Imam Bonjol No. 18, Medan  
Phone : (061) 415 5100 - 451 5100  
Facsimile : (061) 414 2937 - 451 2652

No. : 1348/DSDM-UTC/L/2022  
Lamp. : --

Medan, 10 Oktober 2022

Kepada :  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jln. Mukhtar Basri No.3 medan  
di -  
Tempat

**Hal : Keterangan Selesai Riset**

Sehubungan dengan pelaksanaan Riset di PT. Bank Sumut, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut :

1. Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan data dibawah ini :

➤ Nama : Akhmad Fachrul Rozi  
➤ NPM : 1605160308  
➤ Program Studi : Manajemen

telah selesai melaksanakan Riset di PT. Bank Sumut yang dilaksanakan mulai tanggal 01 Agustus 2022.

2. Selama melaksanakan Riset mahasiswa tersebut dibimbing oleh Pemimpin Divisi Sumber Daya Manusia dan telah memperoleh data maupun informasi yang dibutuhkan untuk penulisan Skripsi.

Demikian agar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Divisi Sumber Daya Manusia  
Pemimpin  
  
Bank SUMUT  
KANTOR PUSAT  
T. Radek Iskandar  
NPP. 979.190467.011097

Tembusan :

- Sdr. Akhmad Fachrul Rozi
- File.,



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 220238

Nomor : ...../II.3-AU/UMSU-05/F/2022

Medan, 04 Muharram 1444 H  
02 Agustus 2022 M

Tempat :  
: Undangan Pelaksanaan  
**Seminar Proposal**

Ditujukan kepada Yth, Bapak/Ibu Dosen .....

dan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum, Wr. Wb

Dengan salam, sehubungan dengan ini kami mengundang Bapak/Ibu Dosen untuk dapat  
diambil dalam pelaksanaan Seminar Proposal Skripsi S-1 (Strata Satu) mahasiswa :

**N a m a** : Akhmad Fachrul Rozi  
**N P M** : 1605160308  
**Jurusan** : MANAJEMEN  
**Telephone/Hp** : 0853 6238 9008  
**Judul** : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank  
Sumut Cabang Medan

Ditaksanakan pada :

**Hari / Tgl** : Kamis, 04 Agustus 2022  
**Tempat** : Lantai 2 Gedung E  
**Waktu** : 08.30.Wib s/d selesai

Dengan tim :

1. Jasman Saripuddin, SE., M.Si.	(Ketua)
2. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.	(Sekretaris)
3. Jasman Syarifuddin Hasibuan, S.E, M.Si	(Pembimbing)
4. Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE., M.Si.	(Pemanding)

Demikian undangan Seminar Proposal Skripsi ini kami sampaikan atas perhatian serta kerjasamanya  
diucapkan terima kasih.



Wassalam  
Wakil Dekan I

**Assoc.Prof.Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.**  
NIDN : 0105087601

Tembusan :

1. Peninggal

## FORMULIR PEMBAYARAN DAFTAR UJIAN SKRIPSI

Nama : ~~Altmad~~ Altmad Fachrul Rizki .....

NPM : 1605160308 .....

Fakultas : ekonomi bisnis .....

Program Studi : manajemen SDM .....

Yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan untuk dapat diterima pembayaran uang ujian skripsi.

Diketahui / Disetujui oleh :  
Dekan  


Mahasiswa Ybs.

  
Altmad Fachrul Rizki

Catatan:

1. Harus lunas tunggakan sebelumnya (BPP/SPP, SKS dan lainnya)
2. (\*) Ditandatangani setelah berkas transkrip nilai selesai, skripsi telah disetujui pembimbing dan telah lulus kompri Al-Islam & kemuhammadiyah.