

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAMUDERA INDONESIA
TBK CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

Nama : FARISYAH RAHMAN LUBIS
NPM : 1405160639
Program Studi : MANAJEMEN

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 26 Maret 2018, Pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FARISYAH RAHMAN LUBIS
N P M : 1405160639
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA Tbk CABANG MEDAN
Dinyatakan : (B/A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. Hj. SITI MUCHATUN, S.E., M.M.

Penguji II

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

PANITIA UJIAN

Ketua



Sekretaris

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

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : FARISYAH RAHMAN LUBIS
N P M : 1405160639
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. SAMUDERA INDONESIA
Tbk CABANG MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Maret 2018

Pembimbing Skripsi


M. ELFI AZHAR, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


Dr. HASRUDY TANJUNG, SE, M.Si



Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU


H. JANURI, SE, MM, M.Si



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FARISYAH RAHMAN LUBIS
NPM : 1405160639
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.SAMUDERA INDONESIA Tbk CABANG MEDAN

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN SKRIPSI	PARAF	KETERANGAN
6/3 18	Perbaikan daftar penemuan di bagian inti kutipan dan daftar pustaka		
14/3 18	Revisi kutipan & list literatur		
15/3 18	Perbaikan abstrak, kutipan & list literatur		
21/3 18	acc meja bimbingan		

acc
21/3/18 Pembimbing Skripsi

M.ELFI AZHAR, SE,M.Si

Medan, Maret 2018
Diketahui / Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

: FARISYAH RAHMAN Lubis

: 1405160639

entrasi : Manajemen Sumber daya manusia

tas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/IESP/

ruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

yatakan Bahwa ,

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

ikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



[Handwritten Signature]
FARISYAH RAHMAN Lubis

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

ABSTRAK

FARISYAH RAHMAN LUBIS. 1405160639. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan Medan. Skripsi 2018. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan. PT.Samudera Indonesia bergerak dibidang pelayaran, transportasi, logistik,pengiriman barang antar pulau, kargo, bongkar muat barang yang datang, galangan kapal, logistik, dan juga inspraktuktur pelabuhanPopulasi dalam Penelitian ini adalah karyawan PT.Samudera Indonedia Tbk Cabang Medan. populasinya adalah karyawan dalam bidang pengiriman. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan kriteria karyawan tetap yang berjumlah 300 Orang. Jumlah sampel pada berjumlah 75 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, studi dokumentasi dan kuesioner lalu di uji menggunakan validitas dan reliabilitas. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji t, uji f dan koefisien determinasi (R-Square).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja karyawan, adanya pengaruh bersama-sama antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan.. Nilai R-Square adalah 78,5% yang menunjukkan sekitar 78,5% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan sekitar 78,5% kinerja karyawan di pengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Hasil penelitian diperoleh nilai dari uji t ada pengharuh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $t_{hitung} 8,586 > 1,993 t_{tabel}$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$),ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $t_{hitung} 12,445 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).Hasil uji f ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $f_{hitung} 131,386 > f_{tabel} 3,12$ dan signifikan $0,000 < 0,05$

Kata Kunci : Pelatihan,Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur penulis atas kehadiran tuhan yang maha Allah SWT, yang telah memberikan banyak nikmat dan karunianya kepada kita semua sehingga kita dapat berpikir dan merasakan segalanya. Satu dari sekian banyak nikmat nya adalah mampunya penulis dalam menyelesaikan skripsi ini sebagaimana mestinya, dimana merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana/Strata-1 (S1) di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU). Serta tidak lupa shalawat beriringkan salam penulis haribahkan kepada Nabi kita Rasulallah Muhammad SAW yang telah membawa risalah kepada umat manusia dan membawa dari alam kegelapan menuju ke alam yang terang benderang.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini Dalam penyelesaian skripsi ini, tidak dapat terwujud tanpa bantuan dari berbagai pihak, baik berupa dorongan, semangat maupun pengertian yang diberikan kepada penulis:

1. Nenek Hj.Nurhaidah Lubis , paman bujing ,Ir Ahmad Fauzi Tanjung, Finka Rozanna Tanjung SE dan juga adik Fachrur Rozie Lubis ,yang memberikan dan dukangan, semangat dan doa kepada penulis sehingga skripsi ini dapat terselesaikan

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE, M.Si selaku Wakil Dekan III dan selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin Hasibuan SE, M.Si selaku Sekretaris Jurusan Program Studi Manajmen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak M. Elfi Azhar SE, M.Si selaku pembimbing saya telah memberikan bimbingan dan arahan yang banyak membantu dan memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Kepada teman-teman seperjuangan saya kelas C Manajemen siang angkatan 2014 yang telah memberikan banyak motivasi serta semangat sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Kepada sahabat saya Fachri Reza ,Rifalda Mahadian, Roni Fahreza juga teman-teman semuanya dan pegawai dari PT.Samudera Indonesia Tbk

Cabang Medan yang juga banyak membantu dan memberikan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini belum sempurna baik penulisan maupun isi karena keterbatasan kemampuan penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari pembaca untuk penyempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca terlebih penulis sendiri.

Medan, Januari 2018

Penulis

FARISYAH RAHMAN LUBIS
1405160639

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja	7
a. Pengertian kinerja	7
b. Arti penting kinerja	8
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja	9
d. Indikator kinerja.....	13
2. Pelatihan.....	15
a. Pengertian pelatihan	15
b. Manfaat pelatihan.....	16
c. Tujuan pelatihan	18
d. Faktor yang mempengaruhi pelatihan	20
e. metode pelatihan.....	21
f. Indikator pelatihan	24
3. Disiplin Kerja	24
a. Pengertian Disiplin Kerja	24
b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	25
c. Faktor-faktor yang Disiplin Kerja	26
d. Pendekatan Disiplin Kerja	29
e. Indikator Disiplin Kerja	30
B. Kerangka Konseptual	31
1. Pengaruh Pelatihan terhadap kinerja	31
2. Pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja	32
3. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja	33
C. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Definisi Operasional	36

C. Tempat dan Waktu Penelitian	39
D. Populasi dan Sampel Penelitian	40
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Teknik Analisis Data	44
BAB IV DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN.....	50
A. Deskripsi data	50
1. Identitas Responden	50
2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas	52
3. Analisis Variabel Penelitian	55
4. Analisis Regresi Linear Berganda	61
5. Uji Asumsi Klasik	62
6. Uji Hipotesis	65
7. Koefisien Determinasi	69
B. Pembahasan	69
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	32
Gambar II-2 Paradigama Penelitan Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	33
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan	34
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis uji t.....	67
Gambar I11-2 Kriteria Pengujian Hipotesis uji f	67
Gambar IV-1 Pengujian Normalitas P-Plot Model Regresi.....	63
Gambar IV-2 Pengujian Heteroskedastisitas	64
Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis pelatihan t.....	66
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis disiplin t.....	67
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis f	68

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja	37
Tabel III-2 Indikator Disiplin Kerja	38
Tabel III-3 Indikator Pelatihan	39
Tabel III-4 Waktu Penelitian	40
Tabel III-5 Skala Likert	42
Tabel IV-1 Skala Likert	50
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	51
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	52
Tabel IV-5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel IV-6 Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja	53
Tabel IV-7 Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan	53
Tabel IV-8 Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja	54
Tabel IV-9 Hasil Uji Reabilitas Instrumen	54
Tabel IV-10 Hasil Jawaban Responden Pelatihan	55
Tabel IV-11 Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja	57
Tabel IV-12 Hasil Jawaban Responden Kinerja	59
Tabel IV-13 Persamaan Regresi Linear Berganda	61
Tabel IV-14 Uji Multikolinearitas	65
Tabel IV-15 Uji Parsial (Uji t)	66
Tabel IV-16 Uji Simultan (Uji f)	68
Tabel IV-17 Koefisien Determinasi	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia usaha saat ini kian meningkat sehingga setiap organisasi dituntut untuk mampu menghadapi segala macam bentuk tantangan yang ada. Berbagai tantangan yang dihadapi oleh setiap organisasi, baik dari dalam maupun dari luar organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor utama dalam menentukan laba dan kemajuan suatu usaha. Artinya sumber daya manusia memiliki peranan penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan guna memperoleh keuntungan baik itu perusahaan kecil maupun perusahaan besar. Maka tidak heran jika banyak perusahaan menempatkan sumber daya manusia atau yang biasa disebut dengan karyawan sebagai aset utama perusahaan dan sangat bergantung pada sumber daya manusia yang dimilikinya.

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013.hal 67)

Kinerja adalah hasil yang dicapai dan tindakan pencapaian pelaksanaan suatu pekerjaan yang diminta perusahaan.kinerja bias diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang kesecara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Seperti, standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.(Rivai dan Basri dalam Kaswan, hal.187)

Kinerja memiliki peran yang sangat penting bagi peningkatan kemajuan tujuan perusahaan agar pegawai dapat bekerja dan memberikan yang terbaik perusahaan. maka untuk meningkatkan kemajuan kinerja di dalam pegawai memerlukan faktor signifikan yakni faktor pelatihan dan kedisiplinan kerja (Wirawan dalam Fauzi, 2014, hal 173)

Penilaian kinerja sangat penting guna mencapai target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan merupakan salah satu bentuk evaluasi kinerja apakah sudah sesuai target yang di capai. Kasmir (2016. hal 179-180).

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia .kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006, hal 172)

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta ,mesin peralatan dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, dan pencurian, tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pembororan waktu dan energi Hasibuan (2017, hal 192)

Menurut Suparyadi (2015, hal 184) pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk memungkinkan mereka menguasai metode kerja yang baru yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan,

meningkatkan keterampilan,serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan.

Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini,dan fokusnya terletak pada rentang waktu saat ini (*time horizon*). Perkembangan ilmu teknologi Yang tidak akan pernah berhenti.sehingga masih memerlukan beberapa program beberapa pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan yang baru menduduki jabatan, sehingga mendapat ketetampilan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efisien dan juga efektif Hanggraeni (2012, hal 97)

PT.Samudera Indonesia bergerak dibidang pelayaran, transportasi, logistik,pengiriman barang antar pulau, kargo, bongkar muat barang yang datang, galangan kapal, logistik, dan juga inspraktuktur pelabuhan. Adapun masalah diantaranya adalah kurang disiplinnya karyawan terhadap waktu bekerja

PT. Samudera Indonesia memberikan pelatihan kepada karyawanya yang di rekrut melalui proses SMDP (*Samudera management development program*), mendapatkan proses pelatihan berdurasi tiga tahun, diawali dengan sisi kelas dua bulan dengan materi seputar bisnis perseroan serta dilengkapi dengan materi sales dan marketing ,kepemimpinan dan *team building*. Dilanjutkan dengan materi *on the job training* yang berlangsung selama 3 bulan. Peserta yang lulus akan diangkat menjadi karyawan tetap, kemudian akan di rotasi selama dua tahun ke depan SMDP (*Samudera management development program*) dan diharapkan dapat melahirkan pemimpin samudera Indonesia dimasa depan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dalam bentuk karya ilmiah dengan judul **“Pengaruh pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan**

.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat disimpulkan identifikasi masalah dalam penelitian ini

1. Masih adanya karyawan yang kurang minatnya dalam mengikuti program pelatihan yang berpengaruh dalam malakukan pekerjaan, sehingga masih ada karyawan yang kurang bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya, dan kurangnya keterampilan karyawan tersebut
2. Kurang disiplinya karyawan terhadap jam masuk kantor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya, karna berkurangnya jam kerja dalam melakukan pekerjaan yang diberikan atasan dan juga target waktu tugas terselesaikan
3. Kinerja karyawan masih kurang optimal terlihat dari adanya karyawan yang melakukan kesalahan saat mengerjakan pekerjaannya.dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya

C. Batasan dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan pengetahuan yang dimiliki penulis. agar penelitian ini terarah dan sistematis maka penulis hanya membatasi masalah pada pelatihan dan disiplin di PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan

2. Rumusan Masalah

Untuk lebih mempermudah penelitian, maka dari uraian di atas rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan ?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan?
- c. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas. maka penulis menetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan

- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan

2. Adapun manfaat yang ada di dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan penulis khususnya yang berkaitan dengan bidang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.

- b. Manfaat praktis

Dapat digunakan sebagai referensi agar perusahaan dapat mengetahui apa saja yang harus diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

- c. Manfaat bagi peneliti lain

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

A. URAIAN TEORI

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Hampir semua orang bekerja ingin melaksanakan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. bahkan jika perlu memberikan hasil yang lebih baik dari yang telah ditetapkan

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2013.hal 67)

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 180) kinerja karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Menurut Sofyandi (2008, hal, 123) penilaian kerja adalah tentang prestasi kerja karyawan dan akutanbilitasnya ,dalam persaingan global menuntut kinerja karyawan yang tinggi.

Sedangkan menurut Kasmir (2016, hal 179-180) penilaian kinerja sangat penting guna pencapain target perusahaan sehingga mampu meningkatkan laba yang pada akhirnya mampu memberikan kesejahteraan dan menerapkan salah satu bentuk evaluasi kinerja, apakah sudah sesuai dengan target yang di capai

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan yang dicapai dalam melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai untuk mewujudkan tujuan dan misi perusahaan atau organisasi.

b. Arti Penting Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman bagi perusahaan yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang tidak berkinerja baik disebabkan kurangnya disiplin dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu perusahaan diwajibkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan disiplin karyawan dengan cara mengikuti karyawannya program pelatihan. Karena dengan itu tujuan perusahaan tercapai, karena dengan adanya metode pelatihan maka karyawan akan disiplin dan kinerja meningkat dan tujuan dari perusahaan bisa terwujud (Kasmir, 2016. hal 179)..

Sedangkan bagi karyawan, kegunaan penilaian kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, sekaligus sebagai koreksi atau hasil atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu dilakukan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya. (Kasmir, 2016. hal 179-180).

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi di peroleh oleh serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. aktivitas organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil

yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaan aktivitasnya. Wibowo (2016, hal 11)

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, adapun faktor yang mempengaruhi kinerja Kasmir (2016 hal 189-193) adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan dan keahlian

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

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.

3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang 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 yang baik maka akan sulit untuk menyelesaikan pekerjaannya secara tepat dan benar.

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 pekerjaan juga baik. Demikian pula sebaliknya bagi karyawan yang memiliki kepribadian atau karakter yang buruk, akan bekerja secara tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab.

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 maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Sebaliknya jika karyawan tidak terdorong atau terangsang

untuk melakukan pekerjaannya maka hasilnya akan menurunkan kinerja karyawan itu sendiri.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. 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, sebaliknya jika perilaku pemimpinnya tidak menyenangkan akan menurunkan kinerja bawahannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Sebagai contoh gaya atau sikap seorang pemimpin yang demokratis tentu akan berbeda dengan pemimpin yang otoriter. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk

menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2014, hal 13-14) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari. Maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja`

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung atau yang diukur. Dalam menetapkan indikator kinerja karyawan, harus dapat diidentifikasi suatu bentuk pengukuran yang akan menilai hasil yang diperoleh dari aktivitas yang dilaksanakan. Indikator kinerja ini digunakan untuk meyakinkan bahwa hari demi hari kemajuan kinerja karyawan menuju tujuan dan sasaran dan rencana yang strategis

Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Menurut Wirawan dalam Fauzi (2014, hal 175) indikator dari kinerja adalah sebagai berikut

1) Keterampilan pekerjaan

Penguasaan pegawai mengenal prosedur (metode/teknik/tata cara peralatan) pelaksanaan tugas-tugas jabatannya.

2) Kualitas pekerjaan

Kemampuan pegawai menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian

3) Tanggung jawab

Kesediaan pegawai untuk melibatkan diri sepenuhnya dalam melaksanakan pekerjaannya dan menanggung konsekuensi akibat dari kesalahan/kelalaian dan kecerobahan pribadi dalam melaksanakan tugas.

4) Prakarsa

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan ide/gagasan dan tindakan yang menunjang penyelesaian tugas

5) Disiplin

Kesediaan pegawai dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja, jumlah kehadiran, dan keluar kantor bukan untuk urusan dinas

6) Kerjasama

Kemampuan pegawai untuk membina hubungan dengan pegawai lain dalam rangka menyelesaikan tugas.

7) Kuantitas pekerjaan

Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas setiap harinya.

Dalam Susanty dan Bagaskoro (2012, hal 81) terdapat enam dimensi atau indikator dalam mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas yang dihasilkan dalam bekerja
- 3) Ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan
- 4) Efektifitas untuk menyelesaikan suatu pekerjaan
- 5) Kemandirian
- 6) Komitmen kerja

Dari beberapa pendapat tentang indikator tersebut penulis menyimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan adalah:

- 1) Kualitas kerja karyawan
- 2) Kuantitas karyawan
- 3) Kemampuan karyawan
- 4) Pengetahuan karyawan dan

5) Sikap karyawan

Dengan pengukuran kinerja karyawan yang berkaitan dengan hasil dapat menjadikan alat dalam menghasilkan alat tujuan dalam mengukur kinerja karyawan. Keseluruhan dan komponen penilaian kinerja diatas dalam pelaksanaan penilaian agar hasil penilaian dapat mencerminkan kinerja karyawan.

2. Pelatihan

a. Pengertian pelatihan

Lingkungan strategis selalu berubah, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi tampaknya tidak akan pernah berhenti. perubahan lingkungan strategis ini mengharuskan para manajer untuk terus berupaya untuk meningkatkan kinerja perusahaannya dengan melalui cara agar mampu menghadapi berbagai tantangan tersebut ,agar karyawan dapat bekerja secara optimal. namun upaya ini tidaklah cukup karena karyawan baru dan karyawan lama memerlukan tambahan keterampilan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efektif, efisien dan berkinerja tinggi. Jenis-jenis pelatihan bagi karyawan baru dan juga karyawan lama biasanya terdiri dari pelatihan yang bersifat teknis operasional, atau bersifat administratif yang tergantung pada masing masing jabatan.

Pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja atau karyawan untuk melaksanakan pekerjaan saat ini, dan fokusnya terletak pada rentang waktu saat ini (*time horizon*). Perkembangan ilmu teknologi Yang tidak akan pernah berhenti. sehingga masih memerlukan beberapa program beberapa pelatihan bagi karyawan baru maupun karyawan yang baru menduduki jabatan, sehingga

mendapat ketetampilan agar dapat menjalankan tugasnya dengan efisien dan juga efektif Hanggraini (2012, hal 97)

Menurut Darodjat (2015, hal 75) pelatihan adalah salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian oleh seseorang pimpinan dalam usaha memperoleh program yang diinginkan dengan baik usaha yang bersifat mencari keuntungan maupun usaha yang bersifat pelayanan.

Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal 184) pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk memungkinkan mereka menguasai metode kerja yang baru yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan,serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar meningkatkanya kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai

b. Manfaat pelatihan

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga individu ,berikut adalah maanfaat pelatihan Hanggraeni (2012, hal 98)

Manfaat bagi perusahaan adalah

- 1) Meningkatkan profitabilitas
- 2) Meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja
- 3) Meningkatkan produktifitas dan kualitas kerja

- 4) Meningkatkan efesiensi dan mengurangi biaya operasional yang diakibatkan karena kesalahan operasional
- 5) Meningkatkan perkembangan organisasi

Manfaat bagi individu

- 1) Membantu pekerja menyelesaikan masalah kerja yang mungkin timbul
- 2) Meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja individu
- 3) Meningkatkan kepercayaan diri dan pengembangan diri individu
- 4) Menyediakan informasi kepada pekerja tentang cara mengembangkan kemampuan kepeimpinan,

Menurut Suparyadi (2015,hal 185-186) manfaat pelatihan adalah sebagai berikut

- 1) Meningkatkan kemandirian
karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki kererampilan di bidang pekerjaanya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaanya
- 2) Meningkatkan motivasi
motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaanya akan menigkat
- 3) Menumbuhkan rasa memiliki
rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahaman tentang tujuan organisasi terhadap masa

4) Mengurangi keluar karyawan

karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman. Keamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai dan diakui keberadaannya dan kontribusinya oleh perusahaan

5) Meningkatkan laba perusahaan

karyawan yang terlatih dengan baik mampu memproduksi barang dan jasa yang dapat memuaskan pelanggan, dengan demikian mungkin penjualan mungkin lebih banyak dan dapat meningkatkan laba perusahaan

c. Tujuan pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses akhir karena bahkan karyawan telah eksis dalam perusahaan perlu untuk penyegaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau kerja yang baru. Pelatihan memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia, dan hanya dengan karyawan yang terlatih dan efisien di suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya, berdasarkan definisi ini pelatihan memiliki beberapa tujuan yaitu sebagai berikut

Menurut Suparyadi (2015,hal 184-185) tujuan pelatihan adalah

1) Meningkatkan produktifitas

karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya

2) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi

penguasaan dan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien

3) Meningkatkan daya saing

karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya mampu bekerja secara efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah barang atau produk yang sama, karyawan menggunakan sumber daya lebih sedikit

Sedangkan menurut Sutrisno tujuan pelatihan (2009, hal, 69) adalah sebagai berikut

1) meningkatkan produktifitas kerja

pelatihan dapat meningkatkan level pekerjaan saat ini, jadi kalau level nya naik maka akan berakibat pada peningkatan produktivitas karyawan dan juga peningkatan keuntungan bagi perusahaan

2) meningkatkan mutu kerja

tenaga kerja yang berpendidikan jelas akan lebih baik dan lebih berbuat kesalahan dalam organisasi/perusahaan

- 3) meningkatkan ketepatan dalam perencanaan sdm
 pelatihan yang baik dapat mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang.apabila ada lowongan maka secara mudah diisi oleh tenaga dalam perusahaan itu sendiri
- 4) menjaga kesehatan dan keselamatan
 suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram

d. **Faktor yang mempengaruhi pelatihan**

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut

Kasmir (2016, hal,144-145)

- 1) Peserta pelatihan
- 2) Instruktur/ pelatih
- 3) Materi pelatihan
- 4) Lokasi pelatihan
- 5) Lingkungan pelatihan
- 6) Waktu latihan

Mangkunegara (2017, hal 45-46) ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam pelatihan antara lain adalah sebagai berikut

- 1) Perbedaan individu pegawai
- 2) Hubungan dengan jabatan analisis
- 3) Motivasi
- 4) Partisipasi aktif
- 5) Seleksi peserta penataran

6) Metode pelatihan dan pengembangan

e. **Metode-metode pelatihan**

Pelatihan sebagai suatu proses pembelajaran dilakukan secara sistematis dengan maksud agar proses pembelajaran dapat hasil yang optimal. Metode pelatihan sangat banyak ragamnya, diantara lain adalah sebagai berikut

Andrew E Sikula dalam Mangkunegara (2013 hal, 52-54) adalah sebagai berikut :

1) *On the job training*

adalah metode dimana pesertanya belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas

2) *Vestibule*

metode dimana pesertanya berada didalam suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi pegawai yang baru dan menduduki suatu job atau pekerjaan

3) Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi ini melibatkan penguraian dan melibatkan msuatu pergerakan sebagai contoh.metode ini mengajarkan pegawai bersifat nyata melalui suatu tahap perencanaan dari pegawai mengajarkan apa yang ia kerjakan

4) Simulasi

Suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitaasi dari relitas. Simulasi ini merupakan pelengkap,sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan

5) *Apprenticeship*

Metode yang mengembangkan pengrajin atau pertukangan ,metode ini ini memberikan petunjuk cara mengerjakanya

6) Metode ruang kelas

Merupakan metode *training* yang dilakukan di dalam kelas maupun di area pekerjaan

Sedangkan menurut Rivai dkk (2009. Hal 174-177) metode pelatihan yang hendak disesuaikan denhan jenga jenis pelatihan yang akan dilaksanakan dan yang dikembangkan oleh perusahaan dan metodenya adalah :

1) *On the job training*

Calon pekerja akan di tempatkan di dalam kondisi pekerjaan yang rill atau sebenarnya

2) Rotasi

Ini juga disebut sebagai pelatihan silang , bagi karyawan yang mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta palatihan dari tempat kerj yang satu ketempat kerja yang lainnya

3) Magang

Magang melibatkan melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman dan dapat ditambah dengan teknik *on the job traing*

4) Ceramah kelas dan persentasi video

Ceramah dan teknik lain dalam *on the job training* tampaknya mengandalkan keahlian dari pada member model, ceramah adalah pendekatan terkenal karena mengandalkan pendekatan organisasi

5) *Vestibule*

Adalah pelajaran yang tidak mengganggu operasional rutin beberapa perusahaan menerapkan pelatihan vestibule. Karena cara ini memungkinkan adanya transfer reptisi serta material bermakna dan umpan balik

6) Permainan peran dan model perilaku

Permainan peran adalah alat yang mendorong peserta untuk membayangkan ide, misalnya, pekerja pria membayangkan peran *Supervisor* wanita dan juga sebaliknya. Keduanya akan ditempatkan dalam situasi kerja tertentu dan diminta untuk memberikan respon sebagai harapan mereka terhadap lainnya

7) *Case study*

Disebut juga metode kasus adalah metode pelatihan yang menggunakan deskripsi tertulis permasalahan rill yang dihadapi oleh perusahaan ata perusahaan lain. Menajemen mempelajari kasus untuk mengidentifikasi, menganalisis masalah dan mengajukan solusi terbaik, dan mengimplementasikan solusi tersebut

f. **Indikator-indikator pelatihan**

Menurut Salmah (2012, hal 281) indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Materi
- 2) Metode pelatihan
- 3) Kriteria peserta
- 4) Efektifitas program pelatihan
- 5) Umpan balik pelatihan

Sedangkan penelitian yang dilakukan Riandani (2015, hal 880) menurutnya indikator dari pelatihan adalah:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan
- 6) Sasaran

3. **Disiplin**

a. **Pengertian disiplin**

Setiap perusahaan maupun organisasi di dalam pencapaian tujuan harus memperhatikan disiplin kerja pegawai karena dengan disiplin kerja yang tinggi maka semua kegiatan yang dilakukan dapat selesai dengan tepat waktu

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Fathoni, 2006, hal 172)

Menurut Hasibuan (2017, hal 193) kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial berlaku

Sedangkan menurut Rivai dkk (2015, hal 599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Jadi dapat disimpulkan dari beberapa pendapat di atas disiplin kerja adalah kesediaan karyawan untuk mematuhi dan menaati norma dan aturan yang berlaku.

b. Bentuk-disiplin kerja

Terdapat empat perspektif yang menyangkut disiplin kerja Rivai dkk (2015 hal, 599)

1) Disiplin *Retributif*

yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah

2) Disiplin *Korektip*

yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat

3) Persepektip hak-hak individu

yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan disipliner

4) Persepektip *Utilitarian*

yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 129-130) ada dua bentuk disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin *preventif*

yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja ,aturan yang telah digariskan oleh perusahaan

2) Disiplin *Korektip*

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

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim ataupun suasana kepemimpinan maupun melihat contoh pribadi. Karena itu,

untuk mendapat disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2009 hal, 89-92) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah

1) Besar kecilnya kompensasi

Bila ia menerima kompensasi yang memadai maka ia dapat bekerja tenang dan tekun maka ia dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya, akan tetapi apabila, ia merasa kompensasinya jauh lebih dari kata memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, dan minta ijin keluar.

2) Ada tidaknya keteladan pimpinan

dalam perusahaan karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dalam menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan disiplin yang sudah ditetapkan. Misalnya, bila aturan kerja pukul 08.00, maka si pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka, jika ada peraturan disiplin tertulis maka telah disepakati bersama.

4) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

dengan adanya pengawasan karyawan akan dapat melaksanakan pekerjaan dengan cepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. dengan adanya pengawasan maka sedikit banyak karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja, tegaknya disiplin masih perlu agak dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan

5) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka perlu didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pemimpin yang berhasil member perhatian yang besar kepada para karyawan akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

Menurut Sutrisno dalam Sampeliling (2015, hal 7) untuk memelihara dan mewujudkan disiplin kerja yang baik ,ada banyak faktor yang mempengaruhi, beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan tersebut yaitu :

- 1) Besar kecilnya kompensasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan kepemimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada aja aturan pasti yang dijadikan pegangan
- 4) Keberanian kepemimpinan dalam mengambil tindakan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian pada karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

d. Pendekatan Disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2013, hal. 130-131) ada tiga pendekatan disiplin yang diantaranya adalah :

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan proses terhadap keputusan yang bersifat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi :

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus diselesaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.
- 3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi :

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya

e. Indikator indikator disiplin kerja

Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi diantaranya dalam Susanty dan Bagaskoro (2012, hal 81)

- 1) Tepat waktu
- 2) Kehati-hatian
- 3) Tanggung jawab
- 4) ketaatan

Sedangkan menurut Soedjono dalam Permatasari dkk (2015, hal 3) indikator disiplin kerja

- 1) Ketepatan waktu
- 2) Pemanfaatan sarana
- 3) Tanggung jawab
- 4) Dan ketaatan dalam aturan kantor
- 5) Tingkah laku

B. Kerangka konseptual

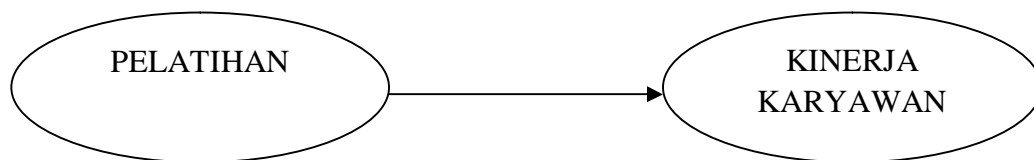
Kerangka konseptual merupakan unsur pokok dalam penelitian dimana konsep teoritis akan berubah ke dalam definisi operasional yang dapat menggambarkan rangkaian antara variabel yang diteliti. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dan mengajak kesediaan atau kerelaan karyawan agar bersedia mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang telah berlaku.

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja karyawan

Pentingnya pelatihan karena pelatihan adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung kemampuan manusia. Supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi pada tujuan yang diinginkan perusahaan. Perusahaan bukan hanya mengharapkan pegawai mampu, cakap dan terampil. Tetapi yang penting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai kinerja yang maksimal

Sedangkan menurut Suparyadi (2015, hal 184) pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk memungkinkan mereka menguasai metode kerja yang baru yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan

Hal ini di dukung oleh penelitian Sedangkan Sahanggamu dan Mandey (2014) berpendapat bahwa kegiatan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik, dengan judul penelitian pengaruh pelatihan ,motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekreditan Rakyat Dana Raya



Gambar II-1

Paradigma penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja

Sumber : Sahanggamu dan Mandey (2014, 517)

2. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan

Disiplin berkaitan langsung dengan kinerja karyawan. Itu dikarenakan jika karyawan disiplin dalam bekerja maka kinerja karyawan akan meningkat itu sangat diharapkan oleh perusahaan karna akan meningkatkan laba perusahaan dan pada umumnya disiplin yang tinggi maka kinerja karyawan juga akan meningkat

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Fathoni (2006, hal 172)

Hasil penelitian Wulandari (2012) disiplin kerja merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil kinerja karyawannya. Dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Telkom



Gambar II-2

Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Sumber :Wulandari (2012,hal 5)

3. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari beberapa pengaruh yang telah dijelaskan diatas maka pelatihan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan perlu dilakukan untuk memperoleh kepastian apakah pelaksanaan suatu pekerjaan dilakukan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya

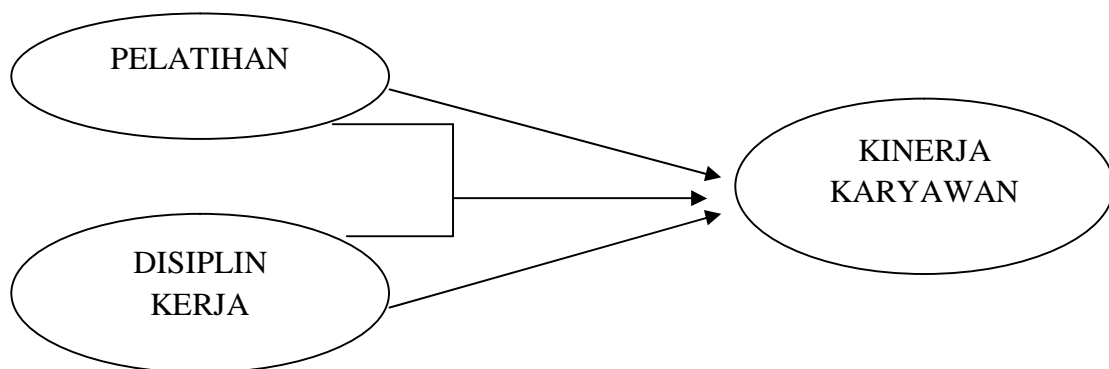
Menurut Sulistiyani dan Rosidah (2003, hal 175) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi

Sedangkan disiplin juga diperlukan untuk menciptakan kinerja agar tercapai tujuan perusahaan.semakin tinggi disiplin pegawai , maka semakin

tinggi juga prestasi kerja yang dicapai. Dan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan

Menurut Fathoni (2006, hal 172) kedisiplinan merupakan fungsi operaktip manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi pula prestasi kerja yang dicapai

Hasil penelitian dari Wulandari (2012) yang berjudul pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan telkom yang menyimpulkan bahwa pelatihan dan dan disiplin kerja berpengaruh positif pada signifikan terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Telkom



Gambar II-3
Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja
terhadap Kinerja Karyawan
Sumber : Wulandari (2012,5)

C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian (Sugiyono ,2014 hal,326). Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang dilakukan adalah penelitian ini adalah pendekatan asosiatif dan kuantitatif.

Menurut (Sugiyono ,2014 hal,11) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Melalui teori ini akan dibangun suatu teori yang dapat menjelaskan dan mengontrol suatu gejala.

Dalam sugiyono (2014, hal 14) penelitian kuantitatif data yang berbetuk angka atau data kualitatif yang di angka kan.Data kualitatif yang diangkakan misalnya terdapat dalam skala pengukuran, contohnya suatu pertanyaan/pernyataan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju 5, setuju 4, kurang setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju 1

B. Definisi Operasional

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

1. Kinerja karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016, hal 180) kinerja karyawan tentang melakukan pekerjaan dengan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya

Tabel III-1

Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektifitas
5	Kemandirian
6	Komitmen

Sumber : Susanty dan Bagaskoro (2012, hal 81)

2. Disiplin (X2)

Menurut Rivai dkk (2015, hal 599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku

Tabel III-2
Indikator Disiplin

NO	Indikator
1	Ketepatan waktu
2	Pemanfaatan sarana
3	Tanggung jawab
4	Aturan
6	Tingkah laku

Sumber : Soedjono dalam Permatasari dkk (2015, hal 3)

3. Pelatihan (X1)

Darodjat (2015, hal 75) pelatihan adalah salah satu faktor yang perlu menjadi perhatian oleh seseorang pimpinan dalam usaha memperoleh program yang diinginkan dengan baik usaha yang bersifat mencari keuntungan maupun usaha yang bersifat pelayanan

Tabel III-3
Indikator pelatihan

NO	Indikator
1	Instruktur
2	Peserta
3	Meteri
4	Metode
5	Tujuan
6	Sasaran

Sumber : Riandani (2015, hal 880)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan Jalan Raya Pelabuhan Gabion, Belawan Medan. Waktu penelitian dilaksanakan mulai dari bulan desember 2017 sampai dengan Maret 2018. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III-4
Waktu Penelitian

NO	KEGIATAN	Bulan																			
		November				Desember				Januari				Februari				Maret			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■																		
2	Pengajuan Judul			■	■																
3	Penuisan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■								
4	Seminar Proposal											■									
5	Pengolahan Data													■	■	■	■				
6	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■
7	Sidang Meja Hijau																				■

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014 hal,90) populasi adalah wilayah generalasi yang terdiri dari atas sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu dan juga kumpulan elemen-elemen yang berkaitan dengan apa yang diharapkan.dan dalam penelitan ini populasinya adalah karyawan dalam bidang pengiriman.

2. Sampel

Sugiyono (2014 hal,91) sampel adalah bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan dipilih secara hati-hati dari populasi tersebut. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang

digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling purposive. Adapun sampling purposiv adalah teknik sampel dengan menggunakan kriteria maka pada penelitian ini saya menggunakan kriteria karyawan tetap yang berjumlah 300 Orang. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sovlin yang berjumlah 75 orang

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data (Sugiyono ,2014 hal,326) merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

- 1) Wawancara/*interview*, yaitu mengumpulkan data dengan cara berdialog langsung anantara peneliti dengan responden peneliti untuk mengetahui sesuatu secara mendalam.
- 2) Studi dokumentasi, yaitu mengumpulkan data dengan cara melihat/menilai data-data historis/masa lalu.
- 3) Angket/Kuisisioner, yaitu mengumpulkan data dengan cara menyebarkan lembaran pertanyaan/pernyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat/persepsi responden peneliti tentang suatu variabel yang diteliti. Angket ditujukan kepada karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk ckecklist dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel III-5
Skala Likert

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

Untuk menguji hasil angket yang akan disebar akan digunakan beberapa rumus untuk mengujinya, yaitu :

1. Uji validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel, daftar pernyataan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok variabel tertentu (Wiratna.2016 hal 239)

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) - (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

r_{xy} = Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

n = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum X_i$ = Jumlah pengamatan variabel X

$\sum Y_i$ = Jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum Xi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum Yi^2)$	= Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum Xi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum Yi)^2$	= Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
$\sum XiYi$	= Jumlah hasil kali variabel X dan Y

Kriteria penerimaan/ penolakan hipotesis adalah sebagai berikut

- Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung nilai probabilitasnya yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05)
- Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitasnya sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas (keandalan) merupakan pengukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Wiratna, 2016 hal 239)

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

Dimana :

r = Reliabilitas Instrumen.

k = Banyaknya butir pernyataan.

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

σ_1^2 = Varians total.

Menurut Arikunto dalam Juliandi (2015, hal 83) nilai kritik dari reabilitas ini dapat juga dengan membandingkan nilai koefisien reabilitas dengan r-tabel. Jika nilai koefisien lebih besar dari nilai r-tabel maka suatu instrumen adalah variabel.

Kriteria pengujiannya reliabilitas menurut Nunnaly dalam Juliandi dkk (2015 hal, 80-83) adalah sebagai berikut :

- a) Jika nilai koefisien reliabilitas $\text{Alpha} > 0,6$ maka suatu instrument adalah reliabel.
- b) Jika nilai koefisien reliabilitasnya $\text{alpha} < 0,6$ maka suatu instrument tidak reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik yang digunakan dalam peneletian ini adalah :

1. Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Persamaan regresi adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sumber : Sugiyono (2006, hal 250)

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1b_2 = Besaran koefisien dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin Kerja

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Ikhsan dkk,2014 hal,185) dilakukan untuk mengetahui apakah model estimasi telah memenuhi kriteria ekonometrika, dalam arti tidak terjadi penyimpangan yang cukup serius dari asumsi-asumsi yang dipenuhi dalam metode Ordinary Least Square (OLS). Uji asumsi klasik terdiri dari :

a) Uji Normalitas

Menurut Santoso dalam Sahanggamu dan Mandey (2014,518) alat uji digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas.

b) Uji Multikolinearitas

Menurut Santoso dalam Sahanggamu dan Mandey (2014,518) alat uji ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan problem multikolinearitas (multiko). Model regresi ini yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara diantara variabel independen

c) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso dalam Sahanggamu dan Mandey (2014,518) jika varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka hal tersebut disebut Homokedositas. Dan jika varians

berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah terjadi Heteroskedastisitas.

3. Uji Hipotesis

a) Uji Statistik t (uji parsial)

Uji statistik adalah pengujian hipotesis secara parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial antara variabel independen atau bebas terhadap variabel dependen atau terikat dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan yang terdiri dari pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial Sugiyono (2016, hal 194)

$$H_a : b_i \neq 0$$

Bentuk pengujian adalah :

- 1) $H_0: r_1 = 0$, Tidak ada pengaruh antara variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (Y)
- 2) $H_0: r \neq 0$, Ada pengaruh antara variabel independen atau bebas (X) terhadap variabel dependen atau terikat (X)

Signifikan apabila nilai statistik t_{hasil} atau t_{hitung} lebih tinggi dari dibandingkan nilai t_{tabel} dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak, H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial suatu variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Tidak signifikan apabila nilai statistik t_{hasil} atau t_{hitung} lebih rendah dari dibandingkan nilai t_{tabel} dan signifikansi t lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak ini

menunjukkan bahwa secara parsial suatu variabel independen (X) tidak ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Uji koefisien korelasi parsial dapat dihitung dengan rumus :

$$t = \frac{r_p \sqrt{n - 3}}{\sqrt{1 - r_p^2}}$$

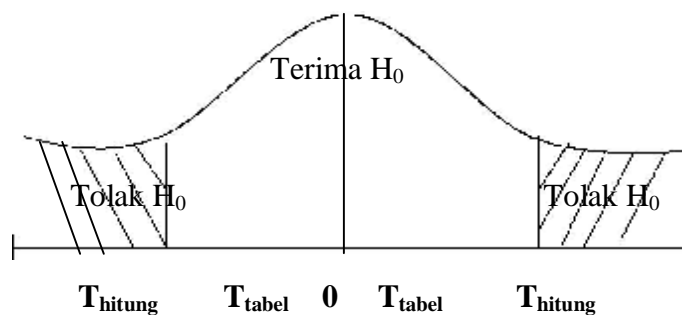
Sumber : Sugiyono (2016, hal 194)

Dimana :

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel} .

r_p = korelasi parsial yang ditemukan

n = jumlah sampel



Gambar III-1

Kriteria pengujian uji t

b) Uji Statistik F

Uji statistic F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

variabel dependen. Uji statistik Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah semua parameter dalam model sama dengan nol atau

$$H_0 : b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$$

Artinya, apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_a) tidak semua parameter secara simultan sama dengan nol, atau :

$$H_0 : b_1 \neq 0 \text{ atau } b_2 \neq 0 \text{ atau } \dots \text{ atau } b_k \neq 0$$

Bentuk pengujiannya adalah :

- 1) $H_0 : \beta = 0$, tidak ada pengaruh variabel independen atau bebas (X) dengan variabel dependen atau terikat (Y)
- 2) $H_0 : \beta \neq 0$, ada pengaruh variabel independen atau bebas (X) dengan variabel independen atau terikat (Y)

Signifikan apabila apabila nilai statistik f_{hasil} atau f_{hitung} lebih tinggi dari dibandingkan nilai f_{tabel} dan signifikansi f lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel independen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y)

Tidak signifikan apabila apabila nilai statistik f_{hasil} atau f_{hitung} lebih rendah dari dibandingkan nilai f_{tabel} dan signifikansi f lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima H_a ditolak ini menunjukkan bahwa secara parsial antara variabel independen (X) tidak ada berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Y)

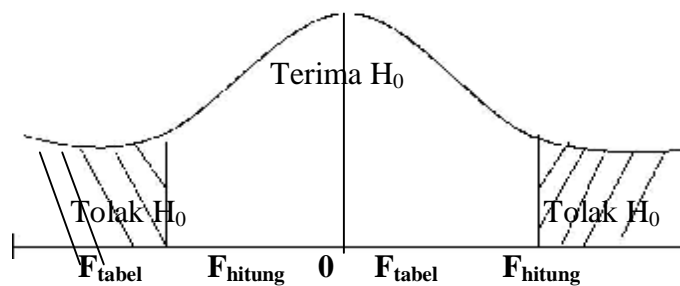
Artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Untuk menguji kedua hipotesis ini digunakan statistic F dengan kriteria pengambilan keputusan Sugiyono (2016, hal 192)

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

Sumber : Sugiyono (2016, hal 192)

Dimana :

- R = Koefisien korelasi ganda
- k = Jumlah variabel independen
- n = Jumlah anggota sampel



Gambar III-2

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji f

4. Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Sugiyono (2016 hal 191 – 191)

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

Sugiyono (2016 hal 191 – 191)

Dimana :

D = koefisien determinasi

R^2 = R square

100% = persentase kontribusi

BAB IV

DESKRIPSI DATA DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 12 butir pernyataan untuk variabel pelatihan (X1), 12 pernyataan untuk variabel disiplin kerja (X2), dan 12 butir pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 75 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan skala likert berbentuk ceklis.

Tabel IV-1
Skala Likert

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

Pada tabel diatas berlaku baik didalam menghitung variabel X1 dan X2 yaitu variabel bebas (terdiri dari variabel motivasi dan variabel kompensasi) maupun variabel Y yaitu variabel terikat (kinerja). Dengan demikian skor angket dimulai dari 5 sampai 1.

1. Identitas Responden

Untuk dapat mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel IV-2
Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	61	81,3%
2	Perempuan	14	18,7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin responden penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebanyak 61 orang (81,3%) dan perempuan sebanyak 14 orang (18,7%). Hal ini disebabkan karena pada waktu penerimaan proposinya lebih banyak diterima karyawan laki-laki dibandingkan perempuan.

b. Kelompok usia

Tabel IV-3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 20 tahun	3	4,0%
2	21-29 tahun	30	40,0%
3	30-39 tahun	23	30,7 %
4	40-49 tahun	8	10,7 %
5	50-59 tahun	11	14,7 %
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian ini < 20 tahun sebanyak 4 orang (4.0%) yang berusia antara 21-29 tahun sebanyak 30 orang (40.0%), yang memiliki usia 30-39 tahun sebanyak 23 orang (30,7%), yang memiliki usia 40-49 tahun sebanyak 8 orang (10,7%), sedangkan usia responden yang pa usia 50-59 tahun 11 orang (14,7%).

c. Masa kerja

Tabel IV-4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	5-10 Tahun	32	42,7%
2	11-15 Tahun	7	9,3%
3	16-20 Tahun	26	34,7%
4	21- 25 Tahun	10	13,3%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa mayoritas masa kerja responden adalah masa kerja antara 5-10 tahun yaitu sebanyak 32 orang (42,7%), 11-15 tahun sebanyak 7 orang (9,3%), 16-20 tahun sebanyak 26 orang (34,7%), dan 21-25 tahun sebanyak 10 orang (13,3%).

d. Pendidikan Terakhir .

Tabel IV-5
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK	4	5,3%
2	Diploma	9	12,0%
3	Sarjana	60	80,0%
4	Lainnya	2	2,7%
Jumlah		75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas diketahui mayoritas pendidikan responden adalah pendidikan Sarjana yaitu sebanyak 60 orang (80,0%), pendidikan Diploma sebanyak 9 orang dengan persentasi (12,0%) dan SMA/SMK yaitu sebanyak 4 orang (5,3%), kemudian lainnya sebanyak 2 orang (2,7%).

2. Hasil Uji Validitas Dan Reabilitas

Program yang digunakan untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen adalah program komputer statistical program for social sciences instrumen (SPSS) yang terdiri dari uji validitas dan

reliabilitas. Dari 36 item pernyataan yang di jawab dan dari sampel sebanyak 75 karyawan. Kemudian penulis menginput nilai- nilainya untuk bahan pengujian.

Tabel IV-6
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

no butir	nilai correlation	Propabilitas	Keterangan
1	0,387 (positif)	0,001 < 0,5	Valid
2	0,318 (positif)	0,005 < 0,5	Valid
3	0,421 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
4	0,512 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
5	0,656 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
6	0,619 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
7	0,656 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
8	0,636 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
9	0,229 (positif)	0,048 < 0,5	Valid
10	0,656 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
11	0,402 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
12	0,387 (positif)	0,000 < 0,5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-7
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

no butir	nilai correlation	Propabilitas	Keterangan
1	0,394 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
2	0,282 (positif)	0,014 < 0,5	Valid
3	0,292 (positif)	0,011 < 0,5	Valid
4	0,432 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
5	0,388 (positif)	0,001 < 0,5	Valid
6	0,560 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
7	0,674 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
8	0,518 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
9	0,621 (positif)	0,048 < 0,5	Valid
10	0,474 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
11	0,719 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
12	0,605 (positif)	0,000 < 0,5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Tabel IV-8
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin kerja (X2)

no butir	nilai corelation	Propabilitas	Keterangan
1	0,326 (positif)	0,004 < 0,5	Valid
2	0,528 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
3	0,709 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
4	0,831 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
5	0,685 (positif)	0,001 < 0,5	Valid
6	0,615 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
7	0,724 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
8	0,486 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
9	0,810 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
10	0,709 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
11	0,831 (positif)	0,000 < 0,5	Valid
12	0,709 (positif)	0,000 < 0,5	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Selanjutnya butir yang instrument yang menyatakan valid diatas dapat di uji reabilitasnya dengan menggunakan Cronbach Alpha. Jika nilai koefisien reabilitas (Cronbach Alpha) > 0,6 maka instrument memiliki reabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument adalah realibel atau terpecaya.

Tabel IV-9
Hasil Uji Reabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X1)	0,732 > 0,6	Reliabel
Disiplin kerja (X2)	0,884 > 0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,703 > 0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai instrument menunjukkan tingkat reliabel instrument penilaian sudah memadai karena sesuai dengan Cronbach Alpha dimana nilainya lebih > 0,6

3. Analisis Variabel Penelitian

a. Pelatihan (X1)

Tabel IV-10
Hasil Jawaban Responden Pelatihan

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	10	13,3%	50	66,7%	15	20%	0	0	0	0	75	100%
2	13	17,3%	33	44%	22	29,3%	7	9,3%	0	0	75	100%
3	11	14,7%	45	60%	19	25,3%	0	0	0	0	75	100%
4	8	10,7%	45	60%	22	29,3%	0	3,7%	0	0	75	100%
5	10	13%	19	25,3%	33	44%	13	17,3%	0	0	75	100%
6	3	4%	34	45,3%	30	40%	8	10,7%	0	0	75	100%
7	8	10,7%	35	46,7%	22	29,3%	10	13,3%	0	0	75	100%
8	12	16,0%	38	50,7%	18	24%	7	9,3%	0	0	75	100%
9	8	10,7%	34	45,3%	22	29,3%	11	14,7%	0	0	75	100%
10	7	9,3%	47	62,7%	21	28%	0	0	0	0	75	100%
11	9	12%	32	42,7%	26	34,7%	8	10,7%	0	0	75	100%
12	8	10,7%	42	56%	21	28%	5,3	7,1%	0	0	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang “instruktur dalam menyampaikan materi suara harus jelas” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 50 dengan persentase (66,7%)
- 2) Jawaban responden tentang “penyampain materi yang disampaikan instruktur sangat jelas” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (44%)
- 3) Jawaban responden tentang “harus sesuai dengan topik pelatihan materi” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%)

- 4) Jawaban responden tentang “adanya contoh kasus sesuai dengan materi” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%)
- 5) Jawaban responden tentang “ metode pelatihan harus sesuai dengan materi” Mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 33 dengan persentase (44%)
- 6) Jawaban responden tentang dalam metode “pelatihan adanya simulasi pemecahan masalah” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase (45,3 %)
- 7) Jawaban responden tentang” peserta harus memahami metode yang disampaikan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 35 dengan persentase (46,7)
- 8) Jawaban responden tentang” ruangan pelatihan membuat peserta nyaman” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (50,7 %)
- 9) Jawaban responden tentang “pelatihan di lakukan untuk meningkatkan kemampuan peserta” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 34 dengan persentase (45,3%)
- 10) Jawaban responden tentang” pelatihan yang diberikan perusahaan menarik untuk di ikuti” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 47 dengan persentase (62,7)
- 11) Jawaban responden tentang “pelatihan dapat meningkatkan kinerja karyawan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 32 dengan persentase (42,7%)

- 12) Jawaban responden tentang” program pelatihan yang diberikan untuk menunjang atau meningkatkan minat karyawan dalam bekerja” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)

b. **Disiplin kerja (X2)**

Tabel IV-11
Hasil Jawaban Responden Disiplin kerja

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	24%	44	58,7%	13	17,3%	0	0	0	0	75	100%
2	15	20%	39	52%	21	28%	0	0	0	0	75	100%
3	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%
4	10	13,3%	29	38,7%	26	34,7%	10	13,3%	0	0	75	100%
5	17	22,7%	6	8%	30	40%	22	29,3%	0	0	75	100%
6	8	10,7%	38	50,7%	17	22,7%	12	16%	0	0	75	100%
7	9	10%	29	38,7%	17	22,7%	20	16,7%	0	0	75	100%
8	9	12%	52	69,3%	14	18,7%	0	0%	0	0	75	100%
9	11	14,7%	30	40%	24	32%	10	13,3%	0	0	75	100%
10	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%
11	10	13,3%	29	38,7%	26	34,7%	10	13,3%	0	0	75	100%
12	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

- 1) Jawaban responden tentang “Saudara bekerja terus menerus selama waktu yang ditentukan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (58,7%)
- 2) Jawaban responden tentang “Saudara bersungguh setiap melakukan pekerjaan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (52%)

- 3) Jawaban responden tentang “Tugas selalu selesai tepat waktu” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56 %)
- 4) Jawaban responden tentang “Fasilitas yang diberikan kantor sangat memuaskan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (38,7 %)
- 5) Jawaban responden tentang “Ruangan kerja yang bersih dan nyaman menjadikan karyawan semangat dalam bekerja” Mayoritas menjawab kurang setuju sebanyak 30 dengan persentase (40%)
- 6) Jawaban responden tentang dalam metode “bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing masing” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 38 dengan persentase (50,7 %)
- 7) Jawaban responden tentang” mampu bertanggung jawab atas tugas yang diberikan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (38,7 %)
- 8) Jawaban responden tentang” saudara datang tepat waktu pada jam ditentukan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 52 dengan persentase (69,3%)
- 9) Jawaban responden tentang “absensi kehadiran berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (40%)
- 10) Jawaban responden tentang” saya bertekad untuk tidak melanggar peraturan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)

11) Jawaban responden tentang “melaksanakan tanggung jawab tanpa ketergantungan dari pihak lain” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 29 dengan persentase (38,7%)

12) Jawaban responden tentang” Tidak pernah bermalas malas dalam melakukaj pekerjaan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)

c. Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV-12
Hasil Jawaban Responden Kinerja Karyawan

ALTERNATIF JAWABAN												
No	Sangat Setuju		Setuju		kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	6	8%	45	60%	23	30,7%	0	0	1	1,3%	75	100%
2	9	12%	30	40%	28	37,3,%	8	10,7%	0	0	75	100%
3	18	24%	44	58,7%	13	17,3%	0	0	0	0	75	100%
4	15	20%	39	52%	21	28%	0	0	0	0	75	100%
5	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%
6	11	14,7%	30	40%	24	32%	10	13,3%	0	0	75	100%
7	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%
8	13	17,3%	33	44%	22	29,3 %	7	9,3%	0	0	75	100%
9	9	10,7%	45	60%	22	29,3%	0	0	0	0	75	100%
10	7	9,3%	42	56%	26	34,7%	0	0	0	0	75	100%
11	9	12%	33	44%	22	29,3%	11	14,7%	0	0	75	100%
12	6	8%	45	60%	23	30,7%	0	0	1	1,3%	75	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Jawaban responden tentang “dengan pengetahuan yang saya miliki, saya mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%)

2) Jawaban responden tentang “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (40%)

- 3) Jawaban responden tentang “kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 44 dengan persentase (58,7%)
- 4) Jawaban responden tentang “saya mampu memahami tugas yang kerjakan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 39 dengan persentase (52 %)
- 5) Jawaban responden tentang “saya taat terhadap semua prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)
- 6) Jawaban responden tentang dalam metode “saya taat terhadap semua aturan kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 30 dengan persentase (40 %)
- 7) Jawaban responden tentang” berusaha dengan serius menyelesaikan pekerjaan sampai dengan selesai” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)
- 8) Jawaban responden tentang” karyawan mampu memelihara hubungan kerja yang efektif” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (44%)
- 9) Jawaban responden tentang “saya lebih mementingkan pekerjaan saya dari pada urusan pribadi jika berada di kantor” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 45 dengan persentase (60%)
- 10) Jawaban responden tentang” saya selalu membersihkan ruangan pekerjaan saya sendiri tanpa bantuan office boy” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 42 dengan persentase (56%)

11) Jawaban responden tentang “saya akan merasa sangat bahagia menghabiskan sisa karir saya di kantor ini” Mayoritas menjawab setuju sebanyak 33 dengan persentase (44%)

12) Jawaban responden tentang” saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya” Mayoritas menjawab setuju sebanyak dengan 45 persentase (60%)

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap

variabel terikat. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linier berganda dapat dilihat dari tabel berikut

Tabel IV-13
Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	5.636	2.583		2.182	.032
	Pelatihan	.438	.051	.474	8.586	.000
	Disiplin Kerja	.453	.036	.687	12.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS di dapat :

Konstanta = 5.636

Pelatihan = 0,438

Disiplin Kerja = 0,453

Jadi persamaan regresi linear berganda pelatihan dan disiplin kerja adalah :

$$Y = 5.636 + 0,438 X1 + 0,453 X2$$

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda dapat diartikan sebagai berikut :

- a. Jika pelatihan dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol, maka kinerja bernilai 5.636.
- b. Jika pelatihan ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 4,38. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- c. Jika disiplin kerja ditingkatkan 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 4,53. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

5. Uji Asumsi Klasik

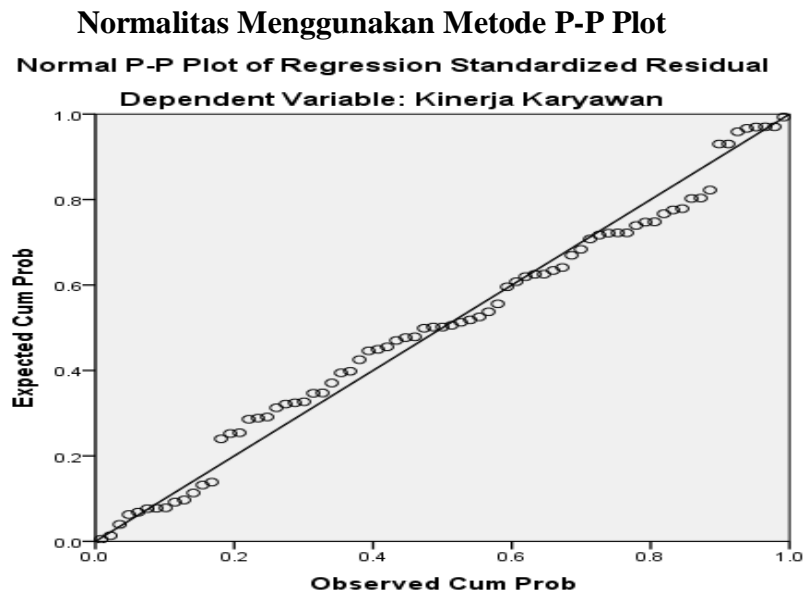
Hasil pengolahan data SPSS tentang Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan maka dapat dilihat dengan menggunakan uji asumsi klasik yaitu:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal

atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar IV-1
Uji normalitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

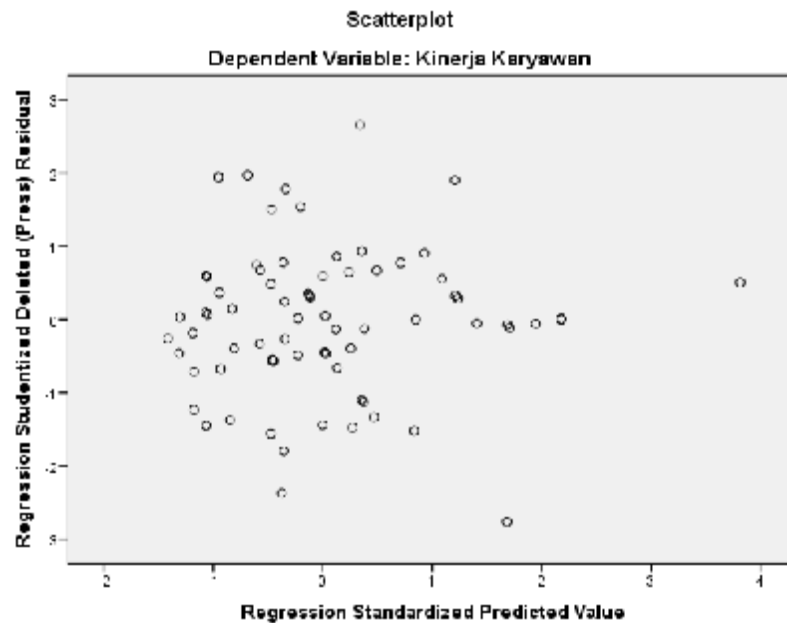
Gambar IV-1 menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya yaitu titik-titik telah membentuk dan mengikuti garis diagonal pada gambar, dengan demikian dinyatakan bahwa data telah berdistribusi dengan normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola

yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas

Gambar IV-2
Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya kolerasi yang kuat antar variable independen. Cara yang digunakan dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIF*), yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel IV-14
Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.			
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	5.636	2.583		2.182	.032		
	Pelatihan	.438	.051	.474	8.586	.000	.981	1.019
	disiplin kerja	.453	.036	.687	12.445	.000	.981	1.019

a. Dependent Variable: kinerja kayawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Kriteria pengujian:

- 1) Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance < 0,10 atau nilai VIF < 5
 - 2) Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance > 0,10 atau nilai VIF < 5
- Kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan yaitu yang telah mendekati nilai 1, sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independent penelitian ini.

6. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah tolak H₀ jika nilai probabilitas < taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α0,05) sedangkan Terima H₀ jika nilai probabilitas > taraf signifikan sebesar 0,05 (Sig. < α0,05). Dimana t tabel = dk = n-2= 75-2= 73 = 1,993

Tabel IV-15
Uji Parsial (Uji t)

Coefficients^a

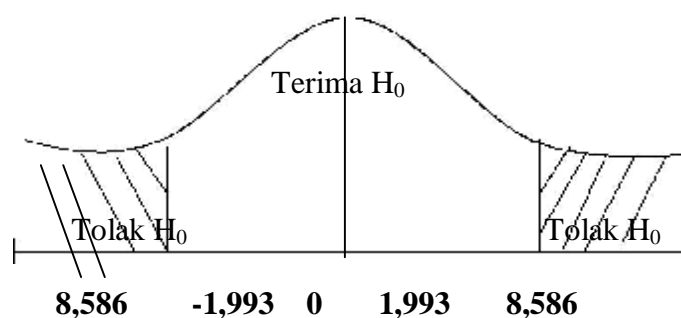
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.636	2.583		2.182	.032
1 Pelatihan	.438	.051	.474	8.586	.000
1 Disiplin Kerja	.453	.036	.687	12.445	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

1) Pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel pelatihan (X)1 terhadap kinerja (Y) menunjukkan 8,586 berarti $t_{hitung} 8,586 > 1,993 t_{tabel}$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

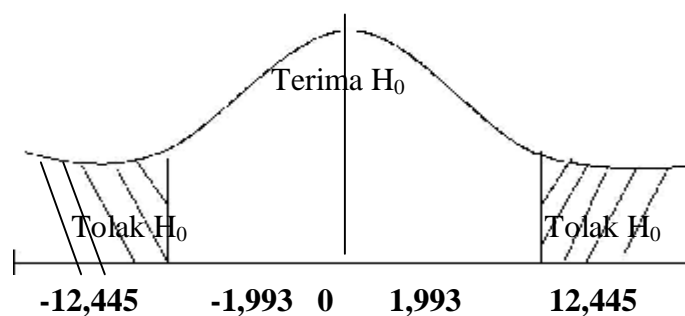


Gambar IV-3

Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t pelatihan
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian Disiplin Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) menunjukkan 12,445 berarti $t_{hitung} 12,445 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak H_a diterima ini menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t Disiplin kerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

b. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f dilakukan untuk mengetahui hipotesis diterima atau ditolak, apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen) dan sekaligus juga untuk menguji hipotesis kedua. Kriteria pengujiannya dengan menentukan nilai f_{hitung} dan f_{tabel} perhitungannya yaitu $f_{tabel} dk = 75-2-1 = 72$, $\alpha = 5\% = 0,05$ $f_{tabel} = 3,12$. Ketentuannya jika nilai probabilitas f (sig) pada tabel Anova $< \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak. Dimana $f_{tabel} = 3,12$

Tabel IV-16
Uji Simultan (Uji f)

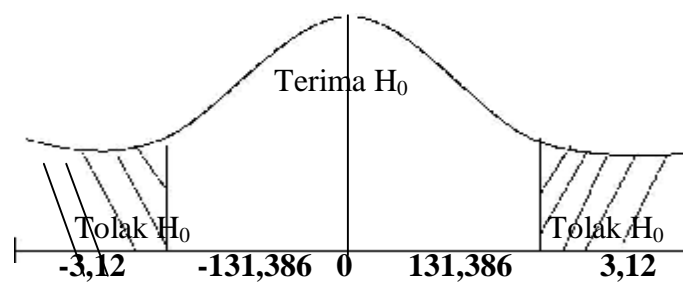
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1039.831	2	519.915	131.386	.000 ^b
	Residual	284.916	72	3.957		
	Total	1324.747	74			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai f_{hitung} adalah 131,386 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan f_{tabel} 3,12 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian f_{hitung} 131,386 > f_{tabel} 3,12 artinya H_0 ditolak H_a diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara pelatihan (X1) dan disiplin (X2) kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk cabang Medan



Gambar IV-5
Kriteria Pengujian Hipotesis Simultan (Uji f)
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

7. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi tabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel IV-17
Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.886 ^a	.785	.779	1.98926	1.668

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2018)

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,785. Hal ini berarti 78,5% variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kinerja (X2), sedangkan sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Hasil pembahasan

Setelah penulis mendapat dari responden dan kemudian mendapatkan hasilnya melalui pengolahan data SPSS, maka analisis temuan penelitian mengenai variabel-variabel adalah sebagai berikut.

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} 8,586 > 1,993 t_{tabel}$ dengan probabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $= 0.05$ hal tersebut berarti hipotesis

nol (H_0) ditolak H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk cabang Medan.

Hal ini di dukung teori oleh Suparyadi (2015, hal 184) pelatihan adalah suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk memungkinkan mereka menguasai metode kerja yang baru yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan,serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan.artinya perusahaan yang sering melaksanajan program pelatihan dan karyawan mengikutinya maka kinerja karyawan akan meningkat karna adanya proses pembelajaran yang dia dapatkan ,dan juga justru sebaliknya jika karyawan tidak mengikuti program pelatihan maka keterampilan dia tidak akan bertambah dan itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sahanggamu dan Mandey (2014) berpendapat bahwa kegiatan pelatihan merupakan suatu proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik , dengan judul penelitian pengaruh pelatihan , motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Perekreditan Rakyat Dana Raya.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Dari hasil peneletian yang penulis lakukan terdapat pengaruh variabel pelatihan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh t_{hitung} 12,445 > t_{tabel} 1,993 dan signifikan t lebih kecil dari 0,05 dengan propabilitas sig 0,000 lebih kecil dari = 0.05 hal tersebut berarti hipotesis nol (H_0) ditolak H_a diterima dan

dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan.

Hal ini di dukung teori oleh Rivai dkk (2015, hal 599) suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawanya agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seseorang untuk menaati semua aturan dan norma-norma sosial yang berlaku yang artinya jika peraturan yang di buat oleh manajer dapat merubah tingkah laku karyawan dan kesadaran maka karyawan akan bekerja dengan baik dan meningkatnya kinerja karyawan, dan juga justru sebaliknya jika karyawan tidak bias menaati peraturan yang dibuat atasan maka kinerja karyawan tersebut akan menurun.

Hal ini juga sejalan dengan Hasil penelitian Wulandari (2012) disiplin kerja merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil kinerja karyawanya. Dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Telkom

C. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang penulis lakukan terdapat pengaruh pelatihan(X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai f_{hitung} adalah $131,386 > f_{tabel} 3,12$ dengan propabilitas sig 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal tersebut berarti hipotesis (H_0) ditolak dan H_a diterima dan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan kinerja karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan. Hal ini menunjukkan hipotesis dalam penelitian ini pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh tersenut adalah

signifikan pada taraf $\alpha = 0,05$. pengaruh yang signifikan mengandung makna bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan

Hal ini juga sejalan dengan Hasil penelitian Wulandari (2012) disiplin kerja merupakan hal-hal yang diperlukan guna mencapai hasil kinerja karyawanya. Dengan judul penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Telkom

BAB V

Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 75 orang karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan penelitian dan pembahasan yang dilakukan sebelumnya, maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut :

1. penelitian ini populasinya adalah karyawan dalam bidang pengiriman. penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampel yang digunakan melalui nonprobability sampling dengan menggunakan sampling purposive. menggunakan kriteria karyawan tetap yang berjumlah 300 Orang. Jumlah sampel pada penelitian ini menggunakan rumus sovlin yang berjumlah 75 orang
2. Berdasarkan nilai Rsquare yang diperoleh sebesar 0,785 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan, besarnya nilai kontribusi yang ditimbulkan yaitu 78,5%, sisanya 21,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
3. Hasil penelitian diperoleh nilai dari uji t ada pengaruh pelatihan secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $t_{hitung} 8,586 > 1,993 t_{tabel}$ dan signifikansi t lebih kecil dari 0,05 ($0,00 < 0,05$), ada pengaruh disiplin kerja secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.

Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $t_{hitung} 12,445 > t_{tabel} 1,993$ dan signifikan t lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$)

4. Hasil penelitian diperoleh nilai dari uji f ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan dengan nilai $f_{hitung} 131,386 > f_{tabel} 3,12$ dan signifikan ($0,000 < 0,05$)

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang peneliti peroleh yaitu adanya pengaruh signifikan secara simultan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Samudera Indonesia Tbk Cabang Medan, untuk itu peneliti menyarankan :

1. Sebaiknya disiplin kerja karyawan agar terus ditingkatkan dan ditegakkan agar kinerja karyawan juga dapat meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan yang maksimal sesuai dengan harapan, apabila ada karyawan yang tidak serius atau bersungguh – sungguh dalam melaksanakan pekerjaan maka berilah sanksi, agar karyawan merasa kapok untuk bermain– main.
2. Meningkatkan pelatihan yang ada sehingga karyawan lebih kompetitif dan berkompeten dalam menjalankan tugas dari perusahaan serta menambah aturan – aturan yang meningkat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja.
3. Bagi perusahaan hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih kompetitif. Hasil penelitian

ini menunjukkan nilai yang positif yang berarti jika pelatihan dan disiplin kerja dilakukan dengan baik dan ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Sehingga perlu dilakukan beberapa keputusan untuk memberikan pelatihan dan disiplin kerja yang lebih baik lagi sehingga nantinya kinerja karyawan yang diharapkan akan menjadi lebih baik lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Darodjat, Tubagus Achmad, 2015 *Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung :PT. Refika Aditama
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT.Rineka Cipta
- Hanggraeni, Dewi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Hasibuan.S.P.Malayu, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT.Bumi Aksara.
- Ikhsan,Arfan dkk, 2014, *Meteorologi Penelitian Bisnis Untuk Akutansi Dan Manajemen* .Bandung : Citapustaka Media
- Juliandi dkk. 2014, *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- _____ 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rivai, dkk (2015), *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan. Dari teori ke praktik*, cetakan ke tujuh Raja Jakarta: Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy , 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana.
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Yogyakarta
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep Teori Dan Pengembangan Konteks Organisasi Publik*, Edisi Pertama Yogyakarta: Cetakan pertama,Graha Ilmu.
- Suparyadi, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia.Menciptakan Keunggulan. Bersaing Berbasis Kompetensi SDM* .Yogyakarta: Penerbit Dan Percetakan CV, Andi Offset.
- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian, Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta

- _____, 2014, *Metode Penelitian Administrasi Dilengkapi Dengan Metode R&D*. Bandung : PT Alfabeta.
- _____, 2006, *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : PT Alfabeta.
- Wibowo , 2016, *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. PT.RajaGrafindo Jakarta Persada
- Wiratna V Sujarweni, 2016, *Kupas Tuntas Penelitian Akutansi Dengan SPSS ,Edisi Lengkap*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- ..
- Fauzi, Usman, (2014), Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi* Bisnis, Vol 2, No 3, Hal 172-185
- Riandani, Wahyu, (2015), Hubungan Pelatihan Dan Kompensasi Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada PT.ELNUSA Di Kota Balikpapan *e-journal Administrasi Bisnis* 2015, 3(4): 873-887 ISSN 2355-5408 e-journal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id© copyright 2015
- Salmah, Ninin Non Ayu, (2012), Pengaruh Program Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kompetensi Karyawan Pada PT. Muba Electric Power Sekayu Vol 2, No 3, hal 281
- Sahanggamu M Patricia , Mandey L Silvy (2014), Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perekreditasi Rakyat Dan Raya Jurnal EMBA Vol 2 No 4
- Wulandari, Asti (2012), Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap karyawan Pada Yayasan Pendidikan Telkom
- Sampeliling, Alexander, (2015), Faktor-faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur *Kinerja* Vol 12 No.1 2015
- Aries Susanty, sigit wahyu baskoro, (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT.PLN(PERSERO) APD Semarang) *J@TI Undip* Vol ,VII No 2
- Permatasari, Ayu Jundah Dkk , (2015), Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT. PBR Gunung Ringgit Malang) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol 25 NO 1 Agustus 2015