
ANALISIS PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN

Roni Ilham Tampubolon

STAI Al-Hikmah Medan

roniboloni85@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mega Duta Niaga Medan. Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. Mega Duta Niaga Medan dengan sampel sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. Mega Duta Niaga Medan. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t_{hitung} pada variabel pelatihan sebesar 3.368 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel disiplin kerja sebesar 2,100 lebih besar dari t_{tabel} 2,009 dengan probabilitas t yakni sig 0,041 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F_{hitung} 24,683 lebih besar dari F_{tabel} 3,19 dengan signifikansi sebesar $0.000 < 0,05$, berarti pelatihan disiplin kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,502 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja

I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu Instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap

organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Pelatihan saja tidak cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

II. LITERATURE REVIEW

Berdasar beberapa penelitian terdahulu, peneliti menentukan dua penelitian yang akan digunakan sebagai landasan utama dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu penelitian dari Astri Wulandari, Dini Turipanam Alamanda pada tahun 2012 dan penelitian dari Erma Safitri pada tahun 2013. Karena kedua penelitian tersebut melibatkan aspek-aspek yang menurut peneliti sesuai dengan landasan yang akan digunakan pada penelitian ini. Pelatihan diartikan sebagai upaya yang direncanakan untuk memberikan karyawan baru maupun karyawan lama keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya (Dessler, 2014). Sebagai salah satu contohnya, banyak organisasi yang menawarkan pelatihan keselamatan untuk mengajarkan kebiasaan kerja yang aman bagi karyawan (Noe, et al., 2011).

Menurut Dessler (2010), pelatihan karyawan memiliki beberapa tujuan yaitu:

1. Mengembangkan keahlian, sehingga pekerjaan bisa diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif,
2. Mengembangkan pengetahuan, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional,

3. Mengembangkan sikap, menimbulkan kemauan kerjasama dengan rekan kerja dan dengan jajaran manajemen.

Menurut Simamora (2006, p. 278) ada lima jenis pelatihan yang bisa dilakukan yaitu pelatihan keahlian, pelatihan ulang, pelatihan lintas fungsional, pelatihan tim, pelatihan kreatifitas. Sedangkan faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Mondy (2008, p. 212) yaitu dukungan manajemen puncak, komitmen para spesialis dan generalis, kemajuan teknologi, kompleksitas organisasi, gaya belajar, serta fungsi-fungsi SDM lainnya. Mondy (2008) juga mengemukakan bahwa ada beberapa metode pelatihan, diantaranya arahan terinstruksi, studi kasus, pemodelan perilaku, permainan peran, permainan bisnis, inbasket training, on the job training, rotasi pekerjaan, magang, serta pelatihan pemula.

Menurut Rivai dan Sagala (2009), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Sutrisno (2012, p. 88), tujuan dari diadakannya disiplin kerja, yaitu agar tujuan organisasi mencapai efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakantindakan individu, untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan maksimal.

Menurut Siagian (2007, p. 305), jenis disiplin kerja dibagi menjadi dua diantaranya, pendisiplinan preventif, pendisiplinan korektif. Menurut Hasibuan (2009), yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi atau perusahaan yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, serta hubungan kemanusiaan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, p. 130), pendekatan disiplin kerja ada tiga jenis, yaitu pendekatan disiplin modern, pendekatan disiplin tradisi, serta pendekatan disiplin bertujuan. 4 Kinerja pada dasarnya diartikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Dalam kata lain, berarti sebuah pencapaian karyawan dari kegiatan perusahaan pada suatu periode (Mathis & Jackson, 2009). Menurut Mathis & Jackson (2006, p. 113), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan karyawan untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang diberikan, dan dukungan organisasi yang diterima. Sedangkan menurut Hasibuan (2012, p. 105), menyatakan bahwa ada beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu ketepatan hasil kerja, ketelitian hasil kerja, hasil kerja yang dihasilkan, kehadiran, peraturan perusahaan, kecepatan waktu kerja, bekerjasama, komunikasi, serta peran serta.

Menurut Mondy (2008, p. 257), penilaian kinerja merupakan suatu sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja dari tugas karyawan, baik tugas individu maupun tim. Orang yang melakukan penilaian kinerja atau penilai kinerja harus memiliki keahlian menilai secara objektif. Penilaian yang dilebihkan atau dikurangkan karena berbagai faktor dan tidak sesuai dengan standar yang sudah ditentukan oleh pihak perusahaan akan

merugikan perusahaan, karyawan, dan penilai itu sendiri. Oleh sebab itu, penilai kinerja harus membiasakan diri dengan teknik dasar penilaian yang sudah ditentukan, memahami dan menghindari masalah-masalah yang bisa merusak hasil penilaian, dan diharapkan bisa melakukan penilaian kinerja dengan adil (Dessler, 2008, p. 326).

III. RESEARCH QUESTIONS

Batasan Masalah Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: bagaimanakah pengaruh pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

IV. METHOD

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, Lokasi Penelitian ini dilakukan pada PT. Mega Duta Niaga Medan Sampel dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. Mega Duta Niaga Medan yang berjumlah 52 orang.

Definisi Variabel

Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut: Kuantitas dari hasil pekerjaan, Kualitas dari hasil pekerjaan, Ketepatan waktu dari proses pekerjaan, Kehadiran atau absensi, Kemampuan bekerjasama

Pelatihan (X1)

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkannya tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:38) mendefinisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah

direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:56), diantaranya Jenis Pelatihan, Tujuan Pelatihan, Kualifikasi Peserta, Kualifikasi Pelatih, Materi ,Waktu (Jumlah Sesi)

Disiplin Kerja (X2)

Menurut Siagian (2002: 305), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996: 32). Menurut Hasibuan (2005:193) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk menaati peraturan-peraturan organisasi/ organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap organisasi baik kecil, sedang maupun telah besar harus memiliki ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, termasuk diantaranya disiplin.

Menurut Hasibuan (2006:194) indikator disiplin kerja yaitu: Sikap, Norma, Tanggung jawab, Sanksi Hukuman

Teknik Analisis Data yang digunakan adalah Analisis regresi Berganda, Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas. Uji Heteroskedastisitas, Uji Multikolinearitas Uji Hipotesis Uji parsial (Uji t), Uji serempak (Uji F), Koefisien Determinasi

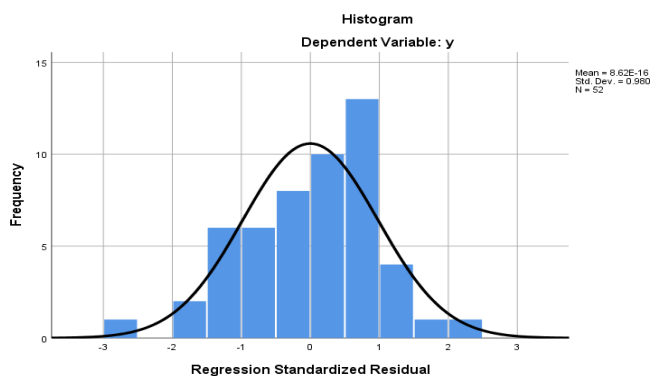
V. DISCUSSION

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data dalam penelitian dan ini dideteksi melalui analisa grafik dan statistik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Gambar 3.1 Histogram



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

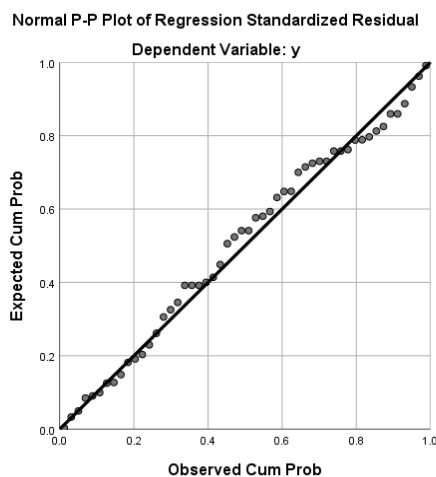
Gambar histogram diatas menunjukkan bahwa data berdistribusi secara normal karena bentuk kurva memiliki kemiringan yang cenderungimbang dan kurva menyerupai lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut normal.

a. Grafik *Normality Probability Plot*, ketentuan yang digunakan adalah:

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas grafik *Normality Probability Plot* dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar 3.2
Normal Probability Plot



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Gambar diatas menunjukkan bahwa Probability Plot memiliki pola distribusi normal karena pencaran data berada disekitar garis diagonal tersebut. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

b. Kolmogorov Smirnov merupakan pengujian normalitas yang paling banyak dipakai terutama setelah adanya banyak program statistik yang beredar. Kelebihan dari uji ini adalah sederhana dan tidak menimbulkan perbedaan persepsi diantara satu

pengamat dengan pengamat lain, yang sering terjadi pada uji normalitas dengan menggunakan grafik.

Penerapan pada uji kolmogrov smirnov adalah bahwa jika signifikan dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikan diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

Tabel 3.1
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92168610
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.059
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinieritas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 3.2
Uji multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.667	2.455		1.086	.283		
x1	.455	.135	.472	3.368	.001	.518	1.931

x2	.370	.176	.294	2.100	.041	.518	1.931
a. Dependent Variable: y							

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

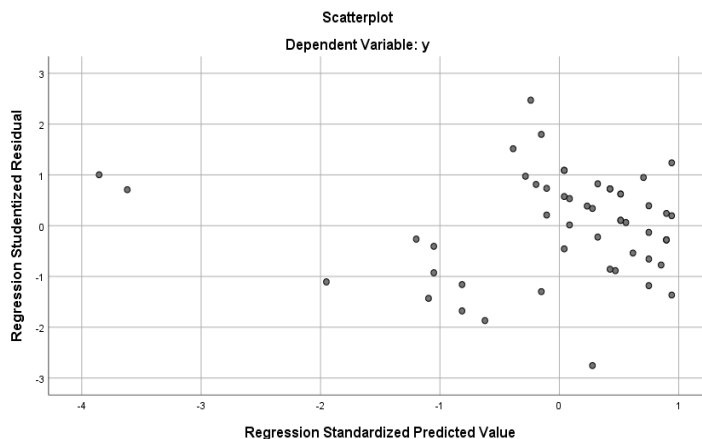
Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai VIF untuk variabel independen dibawah nilai 5 dan nilai Tolerance dibawah nilai 1 atau nilai pas dengan 1 yang berarti tidak terjadi gejala multikolinieritas

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variabel dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Jika variabel residual tersebut tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.

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

Hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik scatterplot berikut ini.



Sumber: Hasil Olah Data SPSS 2021

Gambar 3.3 Grafik Scatterplot

4.4. Uji Statistik

Metode analisis regresi berganda digunakan untuk mengadakan prediksi nilai dari variabel terikat yaitu Kinerja (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas, yaitu Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2),

Tabel 3.3
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.667	2.455		1.086	.283
	Pelatihan	.455	.135	.472	3.368	.001
	Disiplin Kerja	.370	.176	.294	2.100	.041

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olah data SPSS 2021

Persamaan regresi diperoleh:

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

$$Y = 2,667 + 0,455 + 0,370 + 2,455$$

Persamaan dapat dilihat sebagai berikut :

- Konstanta sebesar 2,667 menyatakan jika faktor pelatihan dan disiplin kerja konstan, maka kinerja akan bernilai 26,67%.
- Koefisien regresi X_1 sebesar 0,455 menunjukkan bahwa faktor variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel kinerja jika variabel X_1 meningkat 1 satuan maka pelatihan akan sebesar 45,5%, jika variabel lain dianggap konstan.
- Koefisien regresi X_2 sebesar 0,370 menunjukkan bahwa faktor variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Artinya setiap peningkatan pada variabel kinerja jika variabel X_2 meningkat 1 satuan maka disiplin kerja akan sebesar 37,0%, jika variabel lain dianggap konstan.

Uji Hipotesis

Tabel 3.4
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.667	2.455		1.086	.283
	Pelatihan	.455	.135	.472	3.368	.001
	Disiplin Kerja	.370	.176	.294	2.100	.041

a. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil olah data SPSS 2021

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diperoleh :

1. Variabel bebas (Pelatihan)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan, hal ini terlihat dari tingkat signifikansi 0,001 lebih kecil dari 0,05. Nilai $t_{hitung} (3,368) > t_{tabel} (2,009)$ artinya jika ditingkatkan variabel pelatihan sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,455.

2. Variabel bebas (Disiplin Kerja)

Nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari tingkat signifikansi (0,41) diatas (lebih besar dari) 0,005. Nilai $t_{hitung} (2,100) > t_{tabel} (2,009)$ artinya jika ditingkatkan variabel disiplin kerja sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,370.

Tabel 3.5
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.740	2	94.870	24.683	.000 ^b
	Residual	188.337	49	3.844		
	Total	378.077	51			
a. Dependent Variable: y						
b. Predictors: (Constant), x2, x1						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah 24,683 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan F_{tabel} pada alpha 0,05 /5% adalah 3,19. Oleh karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansinya $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan.

Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi adalah :

Tabel 3.6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate

1	.708 ^a	.502	.482	1.96051
a. Predictors: (Constant), x2, x1				
b. Dependent Variable: y				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2021

Pada tabel diatas nilai R Square sebesar 0,502 berarti hubungan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatkan kinerja karyawan sebesar 50,2%. Sisanya 49,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan pada masalah yang telah diuji pada program spss, maka rumusan pertanyaan dan hipotesis dalam penelitian ini telah terjawab dan diketahui hasilnya.

4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari hasil oleh data SPSS menjelaskan bahwa nilai diperoleh 3,368 dimana nilai pada α 5% nilai 3,368 > 2,009. Nilai *p-value* pada kolom sig (0.001 < 0.05) artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan. Ini sesuai dengan jawaban angket karyawan PT. Mega Duta Niaga Medan bahwa jawaban terbanyak dari seluruh pertanyaan adalah setuju yang berarti jenis pelatihan yang diberikan perusahaan mungkin mampu meningkatkan mekanisme kerja karyawan yang kedua dari tujuan pelatihan yang diberikan mungkin telah dapat mencapai performa dan prestasi kerja secara maksimal yang ketiga dari kualifikasi peserta pelatihan telah sesuai dengan kualifikasi persyaratan dari perusahaan, dilihat dari kualifikasi pelatih mungkin telah mampu membangkitkan motivasi yang berpengaruh besar terhadap dalam hasil kerja karyawan, dilihat dari materi pelatihan yang diberikan perusahaan mungkin telah dapat meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja para karyawan serta dari jumlah sesi pelatihan mungkin sudah sesuai dalam kebutuhan karyawan . Pelatihan berperan sangat penting bagi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, seperti yang dijelaskan Sudarmanto (2009:38) mendefinisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Untuk variabel disiplin kerja bahwa nilai d iperoleh 2,100 dimana nilai pada α 5% nilai 2,100 > 2,009. Nilai *p-value* pada kolom sig (0.041 < 0.05) artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Mega Duta Niaga Medan. Ini sesuai dengan jawaban angket karyawan PT. Mega Duta Niaga Medan bahwa jawaban terbanyak dari seluruh pertanyaan adalah setuju yang berarti sikap atau perilaku karyawan sudah mampu mencerminkan sikap yang baik keperusahaan atau sesama karyawan, dilihat dari peraturan yang ditetapkan perusahaan mungkin sudah adil dan benar sehingga karyawan mampu menerapkan dan menjalankan peraturan yang telah dibuat, dilihat dari tanggung

jawab yang dilakukan karyawan mungkin dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas tepat pada waktu yang telah ditentukan, dilihat dari sanksi hukuman atau tata tertib perusahaan mungkin sudah mampu dalam meningkatkan kedisiplinan karyawan.

Disiplin kerja berperan penting bagi peningkatan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan, seperti yang dijelaskan Menurut Siagian (2002: 305), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

VI. CONCLUSIONS

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan, dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 3,368 > t_{tabel} 2,009. Nilai p -value pada kolom sig 0.001 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan..

Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel disiplin kerja, dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 2,100 > t_{tabel} 2,009. Nilai p -value pada kolom sig 0.041 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan.

Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 24,683 > 3,19 artinya positif. Sementara nilai p -value diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Duta Niaga Medan.

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,502. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 50,2% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pelatihan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

REFERENCES

Asrizal Effendy NST, (2018). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hermes Realty Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.

- Hasibuan Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikolog Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2001). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
-(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry,(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang, (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Santoso, Stefanie, (2018). *Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*. Jurnal Ekonomi. Vol 6, No 1
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.
- Ronni Sutrisno, (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Palembang
- Tirza Pingkan Pojoh, (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.
- Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.
- Wungu, J. H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Edisi 1, Cetakan 1. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Dessler, G., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 11 ed. Klaten: PT. Macana Jaya Cemerlang. Dessler, G., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 10 ed. Jakarta: Indeks.
- Dessler, G., 2014. *Fundamentals of Human Resources Management*. 3 ed. London: Pearson Education Limited. Ekonomi, D., 2016. *Pusat Info Ekonomi Bisnis dan Manajemen*. [Online] Available at: <http://dosenekonomi.com/ilmu-ekonomi/bums/peran-bums> [Accessed 28 Maret 2017]. 12

Ferdinand, A., 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen. II ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I., 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Hamid, S., 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. Yogyakarta: Deepublish.

Harlie, M., 2010. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Manajemen dan Akuntansi* , 11(2), p. 117.

Hasibuan, M., 2006. Manajemen Sumber Daya Alam. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M., 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi ed. Jakarta: Bumi Aksara. Hasibuan, M., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Revisi ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.