

**THE EFFECT OF DISCIPLINE AND WORK SUPERVISION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE AT PT.PANCA KURNIA
NIAGA NUSANTARA MEDAN**

**SAFRIZAL.
DOSEN FE UISU**

ABSTRACT

The success of a company depends on the working performance of company management. In order to support the achievement of the company, the employees are required to work in accordance with the responsibilities assigned to them. PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan is a company engaged in bus body manufacturer, large bus body suppliers, as well as workshop and the company had some problems relating to discipline and supervision of work. A common issue is that employees often come late and the lack of leader supervision on employees' performance. The theories used in this research are those of Human Resource Management, which deals with discipline, supervision of work and employee performance. The research used quantitative approach with quantitative descriptive research type and the nature of this research is descriptive explanatory. Data collection was performed through questionnaires, interviews and documentation study. The research used multiple regression analysis. The population in this study were all employees of PT.Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan totaling 104 employees of which 30 respondents were used to test the validity and the remaining 74 respondents were used for the study samples. The result of the research showed that discipline and supervision simultaneously affect the performance of employees with a value of $F (10.621) > F\text{-table} (3.12)$. The results of this study indicated that partially discipline has a positive and significant effect on the performance of employees in which $T\text{-count} (2.980) > T\text{-table} (1.992)$ and partially supervision has a positive and significant effect on the performance of employees in which $T\text{-count} (2.205) > T\text{-table} (1.992)$. The conclusion of this study stated that Discipline and Supervision simultaneously and partially have a positive and significant effect on employee performance PT.Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.

Keywords: Discipline, Supervision, Employee Performance

PENDAHULUAN

Suatu Organisasi atau perusahaan dapat berjalan jika suatu perusahaan mempunyai kinerja optimal yang membuat peranan sumber daya manusia semakin penting. Disiplin dalam bekerja merupakan hal yang wajar namun penting untuk diperhatikan seorang karyawan dalam menjalani pekerjaan. Pengawasan merupakan sebuah tindakan yang dilakukan jika suatu perusahaan mengalami penyimpangan visi misi dari perusahaan.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi atau suatu perusahaan tergantung pada kinerja para pelaku organisasi atau perusahaan bersangkutan. Kinerja yang baik adalah seorang karyawan yang ditempatkan dan bekerja sesuai dengan fungsi dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral dan etika.

Perusahaan PT.Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan adalah perusahaan yang bergerak dibidang pembuatankaroseri (Bus Pariwisata), penyuplai aksesoris bus – bus besar, dan bengkel yang berada di wilayah Sumatera Utara, Medan. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Medan, Tanjung Morawa Km. 7 No: 30.

Terdapat banyak permasalahan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada PT.Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan. Salah satunya adalah disiplin dan pengawasan kerja.

Disiplin pada perusahaan PT.Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan tidak baik dilihat dari tingkat absensi dan keterlambatan karyawan yang meningkat dari waktu ke waktu. Sedangkan tuntutan deadline untuk menyelesaikan produksi bus, perbaikan bus perusahaan harus tepat waktu dan dilakukan dengan baik. Apabila kedisiplinan yang dimiliki karyawan tinggi, keterlambatan penyelesaian deadline kerja tidak akan terjadi.

Pengawasan kerja dari para pemimpin sehingga terjadinya banyak kesalahan sewaktu bekerja seperti kesalahan konfirmasi jadwal pengeluaran bus dengan karyawan sehingga tidak dikerjakan. Jumlah komplain perbaikan dan pembuatan bus dalam setengah tahun terakhir mengalami peningkatan. Pengawasan yang minim menyebabkan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan terus mengalami komplain dari pelanggan setiap bulannya.

Dari masalah-masalah yang ditemukan peneliti di lokasi penelitian, serta faktor-faktor penyebab masalah yang telah dikemukakan, inilah yang mendorong peneliti memilih topik penelitian yang akan dikaji yaitu tentang “**Pengaruh Disiplin dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.**”

Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan yang rendah, terlihat dari persentase kehadiran karyawan yang tidak tepat pada waktunya.
2. Pengawasan Kerja karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan yang minim, sehingga menimbulkan komplain dari pelanggan kepada perusahaan.
3. Kinerja karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan yang lambat serta tidak sesuai prosedur mengakibatkan penurunan penjualan pada perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, yaitu:

1. Bagaimanakah Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan?
2. Bagaimanakah Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan?
3. Bagaimanakah Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk memperoleh gambaran tentang pengaruh stres kerja dan komunikasi terhadap kinerja. Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Pengawasan Kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.
3. Untuk Menguji dan menganalisis pengaruh Disiplin dan Pengawasan terhadap Kinerja karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.

Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi beberapa manfaat yaitu:

1. Bagi Peneliti
2. Bagi Perguruan Tinggi
3. Bagi PT Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan
4. Bagi Peneliti Lain

LANDASAN TEORI

Menurut Rivai (2013:825), Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Darmawan (2013:41), Pelaksanaan dan peningkatan disiplin menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia sekaligus sebagai salah satu faktor penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2008:194), “Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

Menurut Siagian dalam Setyowati (2013 : 152), “Pengawasan sebagai proses kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya semua pekerjaan yang sedang dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Adisasmita (2014 : 129), Pengawasan Merupakan salah satu dari fungsi manajemen yang sangat penting, sehingga berbagai ahli manajemen dalam memberikan pendapatnya tentang fungsi manajemen selalu menempatkan unsur pengawasan sebagai fungsi yang penting. Menurut Newman dalam Setyowati (2013: 155) indikator pengawasan adalah :

1. Pengukuran input
2. Hasil langkah – langkah awal
3. Gejala – gejala.
4. Perubahan dalam kondisi yang diasumsi.

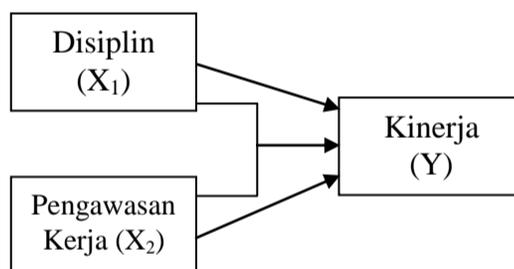
Menurut Abdullah (2014 : 3), “Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan(manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja.

Menurut Noor (2012 : 270-271) Manajemen kinerja bersifat menyeluruh dan menjamah semua elemen, unsur atau input yang harus didayagunakan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Sistem manajemen kinerja berusaha mengukur (*measuring*), mengevaluasi (*appraising*), mencegah kinerja buruk dan cara bekerja sama memperbaiki kinerja (*improving performance*). Yang lebih penting lagi, manajemen kinerja berarti komunikasi dua arah yang berlangsung terus-menerus (*feedback on*) antara atasan dan pegawai

Menurut Miner dalam Sutrisno (2013 : 172-173) indikator dari kinerja meliputi 4 aspek, yaitu:

1. Kualitas yang dihasilkan
2. Kuantitas yang dihasilkan
3. Waktu Kerja
4. Kerja sama.

Berdasarkan pada rumusan masalah dan telaah pustaka yang telah diuraikan dimuka mengenai variable disiplin dan pengawasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan, maka kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :



Hipotesis dari penelitian ini adalah :

1. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.
2. Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.
3. Disiplin dan Pengawasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan.

METODE PENELITIAN

Tempat penelitian ini dilaksanakan di PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan yang beralamat di Jl. Raya Medan, Tanjung Morawa Km. 7 No: 30, Medan. Waktu Penelitian ini dilakukan selama enam bulan mulai dari bulan pertengahan September 2015 sampai dengan pertengahan bulan Maret 2016.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Adapun sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Teknik pengumpulan data digunakan dengan cara wawancara, kuesioner, dan studi dokumentasi. Pada penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan PT. Panca Kurnia Niaga Nusantara Medan yang berjumlah 104 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, Dengan kata lain, penarikan sampel secara jenuh yaitu 100% dari jumlah populasi yaitu 104 responden dimana 30 responden digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas dan sisanya sebanyak 74 responden digunakan untuk sampel penelitian.

Definisi operasional untuk masing-masing variabel terikat dan variabel bebas adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3
Identifikasi & Definisi Operasional Variabel Penelitian

| Variabel Penelitian | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------------------------|---|--|------------------|
| Disiplin (X ₁) | Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, disiplin yang merosot akan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.” (Singodimedjo (2002) dalam Sutrisno 2010:86) | 1. Tujuan & Kemampuan 2. Teladan Pemimpin 3. Balas Jasa 4. Keadilan 5. Waskat 6. Sanksi Hukuman 7. Ketegasan 8. Hubungan Kemanusiaan (Hasibuan 2008 : 194) | Likert |
| Pengawasan Kerja (X ₂) | Budaya organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Robbins dan Judge (2008 : 256) | 1. Pengukuran input 2. Hasil langkah – langkah awal 3. Gejala – gejala 4. Perubahan dalam kondisi yang diasumsi (Newman dalam Setyowati 2013 : 155) | Likert |
| Kinerja (Y) | Kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. (Abdullah 2014 : 3) | 1. Kualitas yang dihasilkan 2. Kuantitas yang dihasilkan 3. Waktu Kerja 4. Kerjasama (Miner dalam Sutrisno 2013 : 172) | Likert |

Sumber: Hasil penelitian, 2016

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2011:52), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Masrun dalam Sugiyono (2010 : 188-189) menyatakan ”Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasi yang tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Biasanya syarat minimum untuk dianggap memenuhi syarat adalah kalau $r = 0,3$ ”. Jadi kalau korelasi antara butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

Rangkuman Hasil Uji Validitas

| Variabel | Jumlah Item | Jumlah Valid | Keterangan |
|-------------------|-------------|--------------|-------------|
| Pelatihan | 10 | 10 | Semuavalid |
| Budaya Organisasi | 12 | 12 | Semua valid |
| Kinerja | 8 | 8 | Semuavalid |

Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2011 : 47) reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Sekaran dalam Priyatno (2013:30), pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas sebagai berikut:

1. *Cronbach's alpha* < 0,60 = reliabilitas buruk
2. *Cronbach's alpha* 0,6 – 0,79 = reliabilitas diterima
3. *Cronbach's alpha* > 0,80 = reliabilitas baik

Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | <i>Cronbach Alpha</i> | N of item | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|-----------|------------|
| Pelatihan | 0.812 | 10 | Reliabel |
| Budaya Organisasi | 0.830 | 12 | Reliabel |
| Kinerja | 0.817 | 8 | Reliabel |

Model analisis data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis regresi berganda. Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

Pengolahan data pada penelitian ini dengan menggunakan program software SPSS (*Statistical Package for Service Solution*) versi 17.0.

Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas dan variabel terikat digunakan rumus analisis regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b₁ = Koefisien Regresi Variabel X₁ (Pelatihan)

b₂ = Koefisien Regresi Variabel X₂ (Budaya Organisasi)

X₁ = Variabel Pelatihan

X₂ = Variabel Budaya Organisasi

e = Persentase Kesalahan (0,05)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis dari penelitian ini, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat dipergunakan. Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.

Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 80 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 2.15004891 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .061 |
| | Positive | .061 |
| | Negative | -.055 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | .542 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .931 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil *output* pada tabel One-Sample Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai (Asym. Sig 2-tailed) sebesar 0,931. Hal ini menunjukkan bahwa nilai signifikansi di atas 0,05, maka residual berdistribusi normal

Uji Multikolinearitas.

Multikolinearitas adalah keadaan di mana terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel independen dalam model regresi. Berikut tabel hasil uji multikolinearitas:

Hasil Pengujian Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|--------------|-------------------------|-------|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| X1 | .890 | 1.123 |
| X2 | .890 | 1.123 |

Berdasarkan pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai VIF kurang dari 10 dan nilai Tolerance lebih dari 0,1 untuk kedua variabel, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terbebas dari asumsi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas Glejser
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -.768 | 1.651 | | -.465 | .643 |
| | X1 | .012 | .050 | .028 | .239 | .812 |
| | X2 | .080 | .056 | .170 | 1.433 | .156 |

a. Dependent Variable: ABS_RES

Dari tabel IV.9 di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk Pelatihan adalah sebesar 0,812 dan Budaya Organisasi sebesar 0,156. Karena signifikansi lebih dari 0,05, maka data terbebas dari masalah heterokedastisitas

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif digunakan untuk mendapat gambaran sekilas mengenai data disiplin, kompetensi, dan kinerja sehingga lebih mudah dibaca dan bermakna. Data tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Hasil Pengujian Statistik Deskriptif

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|--------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Pelatihan | 80 | 21.00 | 35.00 | 27.7125 | 3.26545 |
| Budaya Organisasi | 80 | 20.00 | 34.00 | 26.1500 | 2.93861 |
| Kinerja | 80 | 23.00 | 38.00 | 28.1375 | 2.52453 |
| Valid N (listwise) | 80 | | | | |

Dari tabel IV.6 dapat diketahui bahwa Variabel Pelatihan dengan sampel sebanyak 80 responden memiliki rata-rata sebesar 27.71 satuan dengan minimum sebesar 21 satuan dan maximum sebesar 35 satuan, serta standar deviasi sebesar 3.26545 satuan.

Variabel Budaya Organisasi dengan sampel sebanyak 80 responden memiliki rata-rata sebesar 26.15 satuan dengan minimum sebesar 20 satuan dan maximum sebesar 34 satuan, serta standar deviasi sebesar 2.93861 satuan

Variabel Kinerja dengan sampel sebanyak 80 responden memiliki rata-rata sebesar 28.14 satuan dengan minimum sebesar 23 satuan dan maximum sebesar 38 satuan, serta standar deviasi sebesar 2.52453 satuan.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Pengujian Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.041 | 2.628 | |
| | X1 | .212 | .080 | .273 |
| | X2 | .314 | .088 | .366 |

Berdasarkan tabel IV.10 di atas diperoleh persamaan regresi linier berganda, yaitu sebagai berikut :

$$Y = 14,041 + 0,212X_1 + 0,314X_2 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) = 14,041. Artinya walaupun variabel bebas (X1) yaitu pelatihan dan variabel bebas (X2) yaitu budaya organisasi bernilai 0, maka kinerja karyawan (Y) The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan adalah tetap sebesar 14,041 satuan.

- b. Koefisien (X_1) = 0,212. Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,212. Ini mempunyai arti bahwa setiap terjadi peningkatan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan akan meningkat sebesar 0,212 satuan.
- c. Koefisien (X_2) = 0,314. Variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,314. Ini mempunyai arti bahwa setiap peningkatan variabel budaya organisasi sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan akan meningkat sebesar 0,314 satuan.

KoefisienDeterminasi hipotesis (R^2)

Koefisiendeterminasi (R^2) pada intinya bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variable dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu

Hasil PengujianKoefisienDeterminasi
ModelSummary^b

| Model | R | RSquare | AdjustedRSquare | Std.ErroroftheEstimate |
|-------|-------------------|---------|-----------------|------------------------|
| 1 | .524 ^a | .275 | .256 | 2.17779 |

- a. Predictors: (Constant), X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai R Square sebesar 0,275. Hal ini menunjukkan bahwa 27,5% variasi variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variasi variabel pelatihan (X_1) dan variasi variabel budaya organisasi (X_2) dan sisanya 72,5% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti : lingkungan kerja, kompetensi, stres kerja dan lain-lain.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji F (uji simultan) dilakukan untuk melihat secara bersama-sama pengaruh atau hubungan positif dan signifikan variabel bebas (X_1 dan X_2) berupa variabel pelatihan dan budaya organisasi terhadap variabel terikat (Y) berupa kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan.

Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

H_0 : $b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$ (artinyasemua variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen)

H_A : $b_1 \neq b_2 \neq \dots \neq b_k \neq 0$ (artinya semua variabel independen secara simultan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen)).

Menurut Priyatno (2013 : 122) Uji F digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengujiannya adalah:

H_0 Diterima jika : $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

H_0 Ditolak jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$

Hasil Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 138.293 | 2 | 69.147 | 14.579 | .000 ^a |
| | Residual | 365.194 | 77 | 4.743 | | |
| | Total | 503.487 | 79 | | | |

- a. Predictors: (Constant) : X2, X1
- b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa diperoleh bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14,579 dan nilai F_{tabel} sebesar 3,12 yang berarti $F_{hitung}(14,579) > F_{tabel}(3,12)$ dan nilai signifikan $< 0,05$). Jadi, hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H_A diterima dan H_0 ditolak yang berarti pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) *The City Hall Club* di PT. Multi Arta Semesta Medan.

PengujianHipotesisSecara Parsial(Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari pelatihan (X_1) dan budaya organisasi (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan *The*

City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan. Bentuk pengujiannya adalah sebagai berikut:

$H_0 : b_1 = 0$ (suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen).

$H_A : b_1 \neq 0$ (suatu variabel independen merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen).

Menurut Priyatno (2013 : 120) Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.

Kriteria pengujiannya adalah :

H_0 Diterima jika: $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$

H_0 Ditolak jika: $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Hasil Uji t
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 14.041 | 2.628 | | 5.342 | .000 |
| X1 | .212 | .080 | .273 | 2.659 | .010 |
| X2 | .314 | .088 | .366 | 3.553 | .001 |

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa :

1. Uji hipotesis secara parsial variabel pelatihan memiliki nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) adalah sebesar 2,659 dan nilai t_{tabel} adalah 1,99125. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_A diterima karena t_{hitung} (2,659) > t_{tabel} (1,99125) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan.
2. Uji hipotesis secara parsial variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi (X_2) adalah sebesar 3,553 dan nilai t_{tabel} adalah 1,99125. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis H_0 ditolak dan H_A diterima karena t_{hitung} (3,553) > t_{tabel} (1,99125) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa :

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan.
3. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan

Saran – saran yang dapat diberikan peneliti untuk The City Hall Club di PT. Multi Arta Semesta Medan berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti, sebaiknya memperhatikan variabel lain yang juga mempengaruhi kinerja sehingga variabel independen dapat lebih menjelaskan hubungannya dengan variabel dependen.
2. Bagi *The City Hall Club* di PT. Multi Arta Semesta Medan sebaiknya memperhatikan dan mengawasi proses dan struktur pelatihan seperti peserta pelatihan, topik pelatihan, waktu pelatihan, kualitas pelatih, dan bentuk pelatihan agar lebih bervariasi misalnya dengan membuat berbagai macam kuis hadiah sehingga pelatihan dapat berjalan lebih efektif. Selain itu, perusahaan juga sebaiknya mengubah budaya organisasi dengan memperhatikan hubungan antar karyawan dengan cara mengawasi pekerjaan karyawan, mencegah kemungkinan terjadinya kesalahpahaman komunikasi sehingga dapat mendorong karyawan untuk bekerjasama dengan lebih baik.
3. Bagi Universitas Prima Indonesia Program Studi S1 Manajemen Sumber Daya Manusia, agar hasil penelitian ini dapat sebagai bahan studi kepustakaan dan acuan bagi mahasiswa yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.
4. Bagi peneliti lain, sebaiknya memasukkan variabel lain selain variabel pelatihan dan budaya

organisasi sebagai predictor variabel bagi kinerja karyawan, sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih banyak tentang faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Ma'ruf. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama.*
Yogyakarta : Aswaja Pressindo, 2014.

Agusta, Leonardo & Eddy Madio Sutoro. “*Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya*” AGORA Vol. 01.No. 3. 2013.

Ardana, Komang.*et.al.Perilaku Keorganisasian.* Cetakan Pertama. Ed.1. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2008.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : Erlangga, 2009.

Darmawan, Didit. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi.* Cetakan Pertama. Surabaya : Pena Semesta, 2013.

Fauziah, Lia. “*Pengaruh Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang*”. Fakultas Ekonomi Universitas Dian Nuswantoro Semarang, 2013.

Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19.* Cetakan Kelima. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011.

Hamalik, Oemar. *Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu : Pengembangan Sumber Daya Manusia.* Cetakan Keempat. Ed. 1.Jakarta : Bumi Aksara, 2007.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetakan Keduabelas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2013.

Mulyadi, Dedi.*et.al.*“*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kabupaten Karawang*” Jurnal Manajemen Vol 09.No. 4 Juli 2012.

Priyatno, Duwi. *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS.* Cetakan Pertama. Yogyakarta : Mediakom, 2013.

Riani, Asri Laksmi. *Budaya Organisasi.* Cetakan Pertama. Ed 1. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2011.

Rivai, Veithzal & Ella Jauvani Sagala.*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik.* Cetakan Keempat. Ed.2. Jakarta : Rajawali Pers, 2011.

Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. *Perilaku Organisasi.* Ed 12. Jakarta : Salemba Empat, 2008.

Soewadji, Jusuf. *Pengantar Metodologi Penelitian.* Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.

Sugiyono.*Metode Penelitian Bisnis.* Cetakan Kelimabelas. Bandung : CV. Alfabeta, 2010.

Sutrisno, Edy.*Budaya Organisasi.*Cetakan Ketiga. Ed. 1.Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group, 2013.

Tika, Moh Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Cetakan Keempat. Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2012.

Uha, Ismail Nawawi. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja.* Cetakan Pertama. Ed. 1.Jakarta : Kencana PrenadaMedia Group,2013.

Umam, Khaerul. *Perilaku Organisasi.* Cetakan Kedua. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2012.

Wibowo.*Manajemen Kinerja*. Cetakan Ketujuh. Jakarta : Rajawali Pers, 2014.

Wirawan.*Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Cetakan Kedua. Jakarta : Salemba Empat, 2008.

Yani.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Mitra Wacana Media, 2012.