

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GROWTH ASIA

Shella¹, Ferri², Fitri Yani Saeky³, Hidayanti⁴, Yovie Ernanda Putri⁵

^{1,2,3,4,5}Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia

Jl. Belanga No.1, Kota Medan, Sumatera Utara 20118

Email : Lee692626@gmail.com

Ferricennn20@gmail.com

Saekysaekyy@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi berjumlah 128 karyawan dan sampel dalam penelitian berjumlah 98 karyawan. Hasil perhitungan pengujian secara parsial bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,891 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar 4,285 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yaitu secara parsial pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan. Hasil perhitungan pengujian secara simultan bahwa nilai F_{hitung} (13,243) $> F_{tabel}$ (3,09) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yaitu secara simultan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan. Faktor tersebut antara lain pelatihan dan disiplin kerja.

Pelatihan merupakan bentuk nyata yang dapat dilakukan oleh perusahaan

untuk meningkatkan mutu karyawan. Pelatihan ini juga diperlukan agar karyawan semakin termotivasi untuk secara terus menerus berusaha untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, minimal sesuai dengan yang ditentukan oleh perusahaan. Hal ini diperlukan untuk meningkatkan daya saing perusahaan dengan perusahaan lain yang sejenis.

Selain pelatihan, disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kerjanya. Namun, kualitas etos kerja dan disiplin kerja karyawan di Indonesia secara umum masih tergolong rendah, ini disebabkan banyaknya permasalahan yang dihadapi oleh para karyawan. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan sebenarnya perusahaan telah memberikan suatu regulasi dengan mengeluarkan aturan-aturan tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama operasional perusahaan. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi perusahaan, para karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Perusahaan PT Growth Asia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi dan penjualan besi dan baja baik lokal maupun ekspor. Jenis besi dan baja yang diproduksi beragam dan mayoritas untuk material bangunan. Penjualan dilakukan kepada distributor-distributir dan end user yang cukup besar. Kinerja karyawan yang dihasilkan oleh PT Growth Asia dinilai masih kurang optimal yang terlihat dari menurunnya produksi perusahaan. Hal ini dikarenakan menurunnya keikutsertaan peserta dalam pelatihan yang diberikan kepada karyawan dalam upaya mencapai target

Sheila, dkk : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap

kerja yang diterapkan perusahaan. Selain itu meningkatnya ketidakhadiran karyawan baik karena sakit, ijin atau tanpa keterangan turut menyebabkan berkurangnya jam kerja efektif sehingga kinerja karyawan juga menjadi tidak maksimal.

Pada PT Asia Growth, pelatihan dilakukan setiap bulan secara bergantian baik karyawan operasional maupun non operasional. Berikut ini adalah data pelatihan yang diberikan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Jumlah pelatihan yang diberikan perusahaan cenderung mengalami penurunan dari waktu ke waktu. Selain itu, terlihat tingkat keikutsertaan peserta yang juga cenderung menurun selama periode penelitian.

Selain pelatihan, faktor lain yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut, salah satunya adalah disiplin kerja. Adapun permasalahan disiplin kerja pada PT Growth Asia adalah masalah semakin meningkatnya angka ketidakhadiran karyawan. Karyawan yang sering tidak hadir menyebabkan terbuangnya waktu kerja. Jumlah ketidakhadiran karyawan cenderung mengalami tren peningkatan setiap bulannya. Hal ini akan berdampak pada berkurangnya waktu kerja karyawan sehingga target produksi perusahaan tidak tercapai. Meskipun sanksi sudah diberikan berupa surat peringatan namun tidak menurunkan angka ketidakhadiran karyawan.

Berdasarkan uraian dan latar belakang diatas yang terjadi di perusahaan PT Growth Asia maka peneliti telah melakukan suatu penelitian untuk mengambil judul "**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Growth Asia.**"

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pelatihan yang diadakan perusahaan kurang menarik sehingga peserta yang hadir berkurang menyebabkan karyawan tidak dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam bekerja sehingga baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerjanya.
2. Disiplin kerja yang kurang baik dalam perusahaan dalam hal ini berkurangnya waktu kerja efektif bagi karyawan karena ketidakhadiran yang meningkat menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.
3. Kinerja karyawan yang mengalami penurunan terlihat dari menurunnya angka

produksi perusahaan yang cenderung mengalami penurunan dari waktu ke waktu.

Perumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan?

Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Growth Asia Medan

KAJIAN PUSTAKA

Teori Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat kinerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut berkerja (Sunyoto, 2012:127)

Menurut Kasmir (2016:134), dengan mengikuti pelatihan, maka kemampuan dan keterampilannya meningkat, sehingga kinerjanya juga diharapkan meningkat.

Menurut Priansa (2014:196), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Teori Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2011:193), "menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya

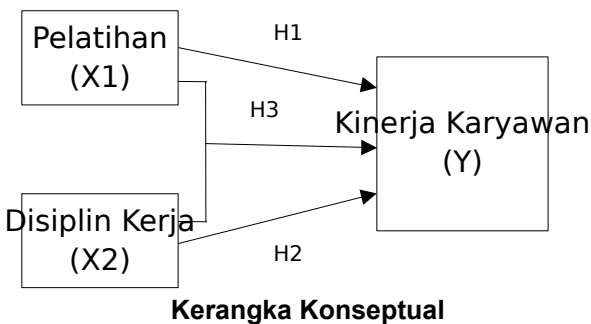
tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi”.

Menurut Mulyadi (2015:62), “kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.”

Menurut Fahmi (2016:42) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

Kerangka Konseptual

Dapat digambarkan kerangka konseptual dalam menjelaskan keterkaitan antara variabel dependen dan independen seperti pada Gambar berikut ini.



Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka konseptual di atas, dapat ditarik sebuah hipotesis penelitian yaitu:

- H₁ : Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.
- H₂ : Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.
- H₃ : Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan

METODOLODI PENELITIAN

Populasi berjumlah 128 karyawan. Menurut Sanusi (2011:101), untuk mengetahui berapa sampel yang akan diambil peneliti menggunakan rumus Slov

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot a^2}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel
 - N = jumlah populasi
 - a = toleransi ketidakteelitian (dalam persen) 5%
- Dengan populasi sebanyak 126 karyawan dan tingkat kesalahan (a) sebesar 5%, maka sampel (n) penelitian ini adalah:

$$n = \frac{128}{1 + (128)(0,05)^2}$$

Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti adalah 96 orang karyawan PT. Growth asia dan 30 orang responden digunakan untuk uji validitas yang diambil diluar dari sampel penelitian Sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 karyawan. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda setelah memenuhi asumsi klasik yang menyangkut uji normalitas, multikolinearitas, dan heterokedastisitas. Penarikan kesimpulan hipotesis dilakukan dengan cara uji t dan uji F pada level signifikansi 5%. Keseluruhan tabulasi dan pengelolaan daa menggunakan software SPSS.

Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian

Identifikasi dan definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1

Shella, dkk : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Pelatihan (X ₁)	Proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber : Rivai (2008:126)	1. Isi pelatihan 2. Metode pelatihan 3. Sikap dan keterampilan instruktur 4. Lama waktu pelatihan 5. Fasilitas pelatihan Sumber: Sofyandi (2010:230)	Skala <i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X ₂)	Kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Sumber : Hasibuan (2009 : 193)	1. Teladannya pemimpin 2. Balas jasa 3. Keadilan 4. Sanksi hukuman 5. Ketegasan Sumber : Hasibuan (2011:194)	Skala <i>Likert</i>
Kinerja karyawan (Y)	hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sumber : Kasmir (2016:182)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Penekanan biaya 5. Hubungan antar karyawan Sumber: Kasmir (2016:208)	Skala <i>Likert</i>

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan usia responden PT. Growth Asia Medan adalah sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
18-30 Tahun	61	62.24
30-40 Tahun	34	34.69
> 40 Tahun	3	3.06
Total	98	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 18-30 tahun sebanyak 61 orang atau 62,24%, responden dalam penelitian ini adalah yang berusia 30-40 tahun sebanyak 34 orang atau 34,69% dan responden dalam penelitian ini adalah yang berusia di atas 40 tahun sebanyak 3 orang atau 3,06%. Mayoritas responden dalam penelitian ini usia 18-30 tahun lebih mudah diarahkan dalam bekerja.

Karakteristik responden dalam penelitian berdasarkan jenis kelamin responden adalah sebagai berikut :

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Karyawan	Persentase
Laki-laki	53	54.08
Perempuan	45	45.92
Total	98	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 53 orang atau 54,08% dan responden dalam penelitian ini adalah yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang atau 45,92%. Perusahaan lebih membutuhkan tenaga laki-laki karena mudah untuk melakukan perjalanan dinas ke luar kota.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan terakhir	Jumlah Karyawan	Persentase
SMA	62	63.27
D-3	3	3.06
S1	33	33.67
Total	98	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)

Shella, dkk : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap

Responden dalam penelitian ini adalah yang mempunyai pendidikan SMA sebanyak 62 orang atau 63,38%, responden dalam penelitian ini adalah yang mempunyai pendidikan D-3 sebanyak 3 orang atau 3,06% dan responden dalam penelitian ini adalah yang mempunyai pendidikan S1 sebanyak 33 orang atau 33,67%. Hal ini disebabkan pelamar yang lebih banyak *fresh graduate*.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Masa Kerja		Jumlah Karyawan	%
Lama Bekerja	<1 Tahun	12	19.35
	1-3 Tahun	22	35.48
	4-6 Tahun	21	33.87
	>6 Tahun	7	11.29
	Total	98	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2019 (Data diolah)
 Mayoritas responden mempunyai masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 22 orang atau sebesar 35,48. Hal ini dikarenakan tingkat loyalitas kerja karyawan pada perusahaan yang tidak terlalu tinggi sehingga mempunyai masa kerja atau lama bekerja yang tidak cukup lama.

Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen dari pernyataan yang digunakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian ini. Hasil pengujian dengan membandingkan r tabel terhadap r hitung. Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Uji validitas

No.	Variabel	N of Items	Jumlah Kuesioner Valid	Keterangan
1	Pelatihan	10	10	Valid
2	Disiplin	10	10	Valid
3	Kinerja	10	10	Valid

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Nilai r hitung pada setiap pernyataan yang diuji lebih besar dari r tabel, dapat disimpulkan bahwa pernyataan tersebut valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

Hasil Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas digunakan untuk mengukur seberapa jauh konsisten alat ukur untuk dapat memberikan hasil yang sama dalam mengukur suatu hal yang sama. Hasil pengujian dengan melihat hasil nilai *crobanch alpha* harus lebih besar dari 0,60.

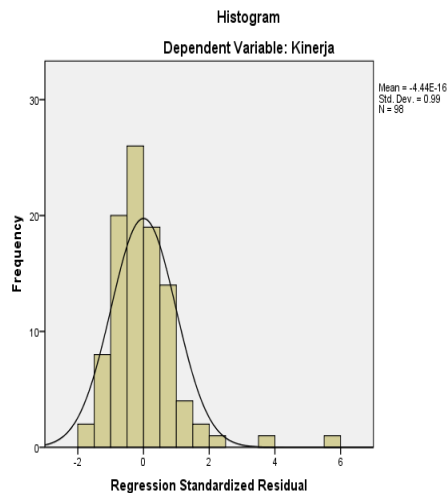
Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
1	Pelatihan	0,652	10	Reliabel
2	Disiplin	0,777	10	Reliabel
3	Kinerja	0,871	10	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Nilai crobanch alpha pada pernyataan yang ada menunjukkan hasil yang lebih besar dari 0,60, maka pernyataan yang digunakan dapat dikatakan reliabel.

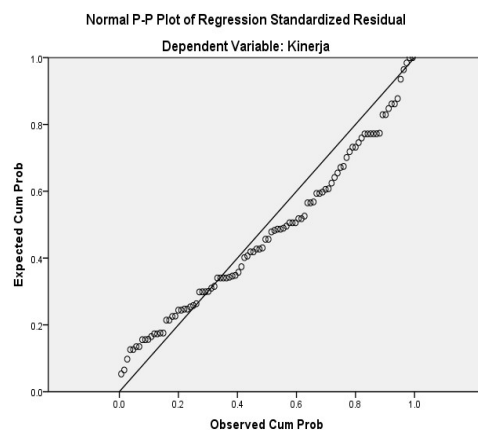
Asumsi Klasik Uji Normalitas



Grafik Histogram

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Berdasarkan grafik *normal probability plot* di atas menunjukkan bahwa data menyebar mengikuti arah grafik histogramnya maka model regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.



Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Pelatihan	1.000	1.000
	Disiplin	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Data primer yang diolah,2019

Nilai VIF yang diperoleh adalah sebesar 1.000 di mana kurang dari 10 dan nilai *tolerance* yang diperoleh adalah 1.000 di mana lebih dari 0.1, sehingga dapat dinyatakan tidak terjadi persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Grafik Normal Probability Plot
 Sumber: Data primer yang diolah,2019

Data menyebar membentuk garis lurus diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal atau mengikuti garis normalitas.

Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik yaitu uji *Kolmogorov simor*.

Uji One Kolmogrov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.19301712
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.112
	Positive	.112
	Negative	-.093
Kolmogorov-Smirnov Z		1.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.174
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

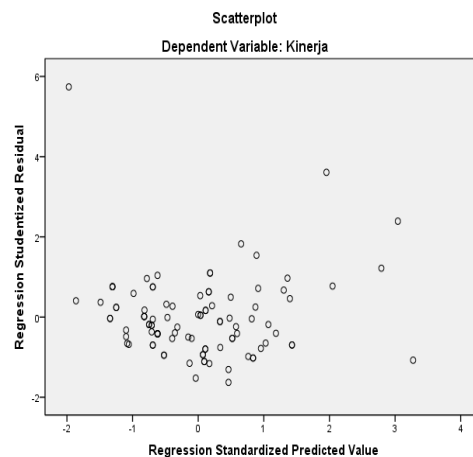
Sumber: Data primer yang diolah,2019

Menghasilkan nilai *Asympy.Sig (2-tailed)* sebesar 0,174 di atas tingkat signifikan 0,05.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui. apakah terdapat hubungan linear antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dilihat dari besarnya nilai *tolerance* dan VIF (*Variance Inflation Factor*).

Uji Multikolinearitas



Grafik scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

Hasil pengujian heteroskedastisitas dengan metode *Glejser*.

Uji Gletjer

Sheila, dkk : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.497	2.188		.227	.821
	Pelatihan	.091	.076	.120	1.189	.237
	Disiplin	.091	.072	.129	1.272	.206

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Menunjukkan nilai signifikan kedua variabel bebas di atas 0,05 yaitu variabel pelatihan mempunyai nilai signifikan 0,237 dan variabel disiplin mempunyai nilai signifikan 0,206. Dengan demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	6.312	3.042		2.075	.041
	Pelatihan	.306	.106	.262	2.891	.005
	Disiplin	.425	.100	.386	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Penjelasan persamaan regresi linier berganda diatas adalah :

- Apabila pelatihan dan disiplin tidak mengalami peningkatan atau konstan maka kinerja karyawan sebesar 6,312 satuan.
- Apabila pelatihan mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,306 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.
- Apabila disiplin mengalami peningkatan satu satuan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,425 satuan dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, komunikasi kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1037.194	2	518.597	13.243	.000 ^a
	Residual	3720.286	95	39.161		
	Total	4757.480	97			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Derajat bebas 1 (df_1) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$, dan derajat bebas 2 (df_2) = $n - k = 98 - 3 = 95$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel, maka nilai F tabel pada taraf kepercayaan signifikansi 0,05 adalah 3,09. Nilai F hitung (13,243) > F tabel (3,09) dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu secara simultan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
dimension 0	1	.467 ^a	.218	.202	6.258

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah,2019

Menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,202 hal ini berarti 20,2% dari variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan dan disiplin sedangkan sisanya sebesar 79,8% dijelaskan

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.312	3.042		2.075	.041
	Pelatihan	.306	.106	.262	2.891	.005
	Disiplin	.425	.100	.386	4.258	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dengan demikian hasil dari Uji t dapat dijelaskan sebagai berikut hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,891 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Sedangkan hasil perhitungan uji t secara parsial diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,285 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 di tolak dan H_a diterima yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Meda.

Pembahasan Penelitian Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara statistik berdasarkan pengujian secara parsial sejalan dengan hipotesis pertama yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Sahanggamu & Mandey (2014) bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Priansa (2016:196), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Pelatihan kerja yang terlaksana di dalam perusahaan juga diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti juga menemukan bahwa hasil evaluasi pelatihan menunjukkan ada sejumlah karyawan yang tidak mengalami perkembangan setelah mengikuti pelatihan. Selain itu, ada materi pelatihan yang diadakan bersifat membosankan.

masalah terjadi karena materi pelatihan yang monoton dan sering diulang-ulang serta kemampuan karyawan tidak berkembang setelah mengikuti pelatihan. Hal tersebut terlihat dari evaluasi pelatihan yang diberikan karyawan baik terhadap kesiapan *trainer* atau materi pelatihan dan didukung dengan ketidakhadiran karyawan yang cukup. Fenomena pelatihan dalam perusahaan yaitu terlihat para pelatih harus ahlinya yang berkualifikasi memadai, materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta, metode pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta dan peserta pelatihan dan pengembangan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian secara statistik berdasarkan pengujian secara parsial sejalan dengan hipotesis kedua yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.

Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Tjahayanti & Tunggadewi (2015) bahwa secara disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mulyadi (2015:62), "kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat."

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja di dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pada perusahaan PT. Growth Asia Medan ini masalah disiplin kerja adalah masih banyaknya karyawan tidak hadir ke perusahaan pada saat hari kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga mengakibatkan banyaknya

pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. peningkatan ketidakhadiran karyawan baik disebabkan oleh cuti, sakit, izin atau pun absen (tanpa keterangan). Hal ini mencerminkan karyawan belum memiliki disiplin yang tinggi. Ketidakhadiran ini menyebabkan beberapa masalah pada pekerjaannya yaitu pekerjaan yang tidak dapat selesai pada waktunya. Meningkatnya ketidakhadiran ini dikarenakan kurangnya ketegasan dari atasan terhadap yang melakukan pelanggaran terhadap aturan untuk ketidakhadiran karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil perhitungan pengujian secara parsial bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,891 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,005 < 0,05$ yaitu pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.
2. Hasil perhitungan pengujian secara parsial bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,285 lebih besar t_{tabel} sebesar 1,985 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yaitu secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia Medan.
3. Hasil perhitungan pengujian secara simultan bahwa nilai F_{hitung} (13,243) $> F_{tabel}$ (3,09) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yaitu secara simultan Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Growth Asia.

Saran

Saran-saran yang berguna bagi penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti, diharapkan dapat mempraktekkan hasil penelitian di perusahaan tempat peneliti bekerja.
2. Bagi Universitas Prima Indonesia, disarankan agar dapat mempublikasikan hasil penelitian ini yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya
3. Bagi PT. Growth Asia
Kinerja karyawan secara keseluruhan sangat dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Peningkatan kedua variabel tersebut baik secara terpisah (parsial) maupun bersama-sama (simultan) dapat meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal. Maka disarankan

agar perusahaan dapat meningkatkan dan memperbaiki kedua variabel tersebut di dalam perusahaan

4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambah variabel lain di luar dari variabel yang diteliti oleh peneliti. Karena hasil uji koefisien menunjukkan 20,2% dari variabel dependen kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan dan disiplin kerja sedangkan sisanya sebesar 79,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti promosi jabatan, komunikasi kerja, kepemimpinan dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, S,P, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Rivai, Veithzal. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Refika Aditama.
- Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta
- Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner dan Analisis data Sumber Manusia (Praktik penelitian). Yogyakarta : CAPS.
- Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group
- Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajagrafindo Persada.

Sheila, dkk : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap

