



**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN
PT. SINARMAS OLEOCHEMICAL MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

LEA FIRMA YANTI SILALAH I

NPM 1725310487

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2019**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kedisiplinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan. Penelitian ini termasuk dalam penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan departemen produksi PT. Sinarmas Oleochemical Medan yang berjumlah sebanyak 90 orang. Teknik dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah dengan menggunakan penyebaran angket/kuisisioner, wawancara, dan observasi. Data yang dikumpulkan dengan penyebaran angket/kuisisioner telah diuji validitas dan realibilitasnya. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kedisiplinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang mana ditunjukkan dari nilai hasil t_{hitung} (4,104) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil data itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik/tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Serta terdapat pula pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) yang mana ditunjukkan dari nilai hasil t_{hitung} (4,145) > t_{tabel} (1,988) dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan hasil data itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik pelatihan yang dilakukan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Kedisiplinan, Pelatihan, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research aims to know whether there is the impact of discipline and training in increasing employee performance at PT. Sinarmas Oleochemical Medan. This research is one type of causal associative research using a quantitative approach. The population that used in this research were employees of the production department at PT. Sinarmas Oleochemical Medan totaling 90 people. The technique in collecting data in this study is to use questionnaires, interviews, and observations. Data that collected by distributing questionnaires have been tested for validity and reliability. Based on the results of research that has been done shows that there is a positive and significant influence between the disciplinary variable (X1) to employee performance variables (Y) which is indicated from the value of the $t_{count}(4,104) > t_{table}(1,988)$ with a significant value of $0,000 < 0.5$. With the results of the data, it can be concluded that more better / higher the level of employee discipline, the more it will increase employee performance. And also there is a positive and significant influence between the training variables (X2) to employee performance (Y) which is indicated by the value of the $t_{count}(4,145) > t_{table}(1,988)$ with a significant value of $0.000 < 0.05$. With the results of the data, it can be concluded that more better the training conducted, the more employee performance will increase.

Keys : Discipline, Training, and Employee Performance

DAFTAR ISI

	Halaman
LEMBAR JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	ii
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I	PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	3
C. Batasan Masalah	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Tujuan Penelitian	5
F. Manfaat Penelitian	5
G. Keaslian Penelitian	5
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA
A. Landasan Teori	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Kedisiplinan	11
3. Pelatihan	16
B. Penelitian Terdahulu	23
C. Kerangka Konseptual	25
D. Hipotesis	28
BAB III	METODE PENELITIAN
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	30
C. Definisi Operasional Variabel	31
D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34

	F. Teknik Analisis Data	35
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	
	1. Gambaran Umum Objek Penelitian	40
	a. Sejarah Singkat	40
	b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	43
	2. Deskripsi Karakteristik Responden	47
	3. Perkembangan Variabel X	49
	4. Perkembangan Variabel Y	52
	5. Uji kualitas Data	53
	6. Uji Asumsi Klasik	57
	7. Regresi Linear Berganda	60
	8. Pengujian Hipotesis	61
	B. Pembahasan	
	1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan	64
	2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	65
	3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	66
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	68
	B. Saran	69
	DAFTAR PUSTAKA	70
	LAMPIRAN	
	BIODATA	

DAFTAR TABEL

1. Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
2. Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian	31
3. Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel	32
4. Tabel 4.1 Skala Likert	47
5. Tabel 4.2 Persentase Usia Responden	48
6. Tabel 4.3 Persentase Tingkat Pendidikan Responden	48
7. Tabel 4.4 Persentase Masa Kerja Responden	49
8. Tabel 4.5 Hasil angket/kuisisioner kedisiplinan (X1)	50
9. Tabel 4.6 Hasil angket/kuisisioner pelatihan (X2)	51
10. Tabel 4.7 Hasil angket/kuisisioner kinerja karyawan (Y)	52
11. Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Kedisiplinan)	54
12. Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Independent (Pelatihan)	54
13. Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)	55
14. Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (Kedisiplinan)	55
15. Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Independent (Pelatihan)	56
16. Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Dependent (Kinerja Karyawan).....	56
17. Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas	59
18. Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	60
19. Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (uji t)	62
20. Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (uji F)	63
21. Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	64

DAFTAR GAMBAR

1. Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	28
2. Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	57
3. Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	58

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : “Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.”

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S-1) Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains, Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Selama proses penelitian dan penyusunan laporan penelitian skripsi ini, penulis tidak luput dari beberapa kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan, dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi.
2. Ibu Dr. Surya Nita, S.H., M.Hum selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
3. Ibu Nurafrina Siregar, SE, M.Si selaku Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.
4. Bapak Dr. Muhamad Toyib Daulay, SE., MM selaku dosen Pembimbing 1(satu) yang sudah banyak membantu memberikan kritik dan saran terhadap perbaikan skripsi saya.
5. Bapak Rahmat Hidayat, SE., MM selaku dosen Pembimbing 2 (dua) yang juga banyak membantu memberikan masukan di dalam proses perbaikan skripsi.

6. Pihak PT. Sinarmas Oleochemical Medan yang memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.
7. Seluruh dosen dan staff Jurusan Manajemen maupun Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah membantu selama proses perkuliahan.
8. Keluarga saya yang telah memberikan doa, semangat, dukungan, dan dana kepada saya dalam mengerjakan skripsi.
9. Seluruh teman-teman saya yang memberikan doa, semangat, dan dukungan kepada saya dalam mengerjakan skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu dan memperlancar proses penelitian dari awal sampai selesainya penyusunan skripsi.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan, namun demikian merupakan harapan besar bagi penulis bila skripsi ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi suatu karya yang bermanfaat.

Medan, Oktober 2019
Penulis,

Lea Firmayanti Silalahi
1725310487

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan Sumber Daya Manusia sangat penting didalam suatu organisasi maupun perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengatur, mengelola, dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara maksimal dan produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia sebagai penggerak organisasi maupun perusahaan dalam mencapai tujuan, maka upaya-upaya organisasi maupun perusahaan dalam mendorong karyawannya untuk bekerja lebih baik lagi harus terus dilakukan, karena dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja dengan baik, maka di harapkan kinerja karyawan yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik maka diperlukan adanya suatu kedisiplinan yang di terapkan kepada seluruh karyawan yang ada di perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan. Oleh sebab itu kedisiplinan menjadi salah satu kunci untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain kedisiplinan, salah satu yang juga mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan. Dimana dengan adanya pelatihan terhadap karyawan dapat membantu karyawan untuk belajar mengembangkan kemampuan yang ada pada diri karyawan tersebut, sehingga kinerja karyawan tersebut dapat

semakin meningkat. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Jadi, karyawan baru maupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan yang disediakan perusahaan maupun pelatihan yang diselenggarakan instansi yang lain guna memenuhi adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat adanya perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan adanya pelatihan ini, karyawan akan menjadi lebih terampil dan semakin mengasah kemampuan para karyawan sehingga mampu memberikan kinerja yang lebih produktif, serta mencapai kemampuan baru yang berguna, baik untuk pekerjaannya saat ini maupun pekerjaannya dimasa depan.

Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan penerapan kedisiplinan dan pelaksanaan pelatihan bagi para karyawan. Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan di dalam perusahaan. Dan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi serta penerapan pelatihan yang baik dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

PT. Sinarmas Oleochemical Medan merupakan salah satu perusahaan pengolah dan produsen pruduk berbasis kelapa sawit yang terintegrasi di Indonesia, yang beralamat di Jl. Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No 2, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Pada penelitian awal yang saya lakukan di PT. Sinarmas Oleochemical Medan, saya melihat bahwa karyawan di perusahaan tersebut masih kurang dalam penerapan kedisiplinan, contohnya saja dari segi jam masuk kerja, ada beberapa

karyawan yang masih terlambat ketika masuk kerja, kemudian dalam penerapan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga masih kurang, karena ada beberapa karyawan yang tidak menggunakan peralatan *safety*, misalnya saja penggunaan masker, dan penggunaan kaca mata pelindung, padahal pihak perusahaan menyediakan peralatan-peralatan *safety* tersebut. Itu dari segi kedisiplinan yang saya amati sedangkan dari segi pelatihan kerja, saya mengamati bahwa pihak perusahaan menyediakan pelatihan tetapi tidak semua karyawan diikutsertakan dalam pelatihan tersebut. Kebanyakan peserta yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah karyawan-karyawan yang memiliki jabatan penting di departemen produksi, sementara karyawan biasa tidak semua pelatihan diikutsertakan. Berdasarkan uraian permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.”**

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang sudah dijelaskan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan penelitian ini sebagai berikut :

- a. Masih adanya karyawan yang melakukan pelanggaran kedisiplinan berupa tidak menggunakan peralatan keamanan (*safety*) seperti, kacamata pelindung, masker, dan juga pelanggaran kedisiplinan dalam hal masuk jam kerja yang masih sering terlambat di PT. Sinarmas Oleochemical Medan.

- b. Tidak semua karyawan diikutsertakan dalam pelatihan yang disediakan. Kebanyakan peserta pelatihan yang diikutsertakan adalah karyawan-karyawan yang memiliki jabatan penting di departemen produksi tersebut, sementara karyawan biasa tidak selalu diikutsertakan dalam pelatihan yang disediakan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang diuraikan diatas, maka penelitian ini dibatasi agar pembahasannya lebih fokus dan terarah serta tidak menyimpang dari tujuan yang diinginkan. Dengan demikian penulis membatasi masalah pada Kedisiplinan dan Pelatihan sebagai variabel bebas (*independent variable*), dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kedisiplinan (*discipline*) dan pelatihan (*training*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan ?
2. Apakah kedisiplinan (*discipline*) dan pelatihan (*training*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan (*discipline*) dan pelatihan (*training*) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Oleochemical Medan.
- b. Untuk mengetahui apakah kedisiplinan (*discipline*) dan pelatihan (*training*) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT.Sinarmas Oleochemical Medan.

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat diadakannya penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, untuk lebih menambah pengetahuan teori pengelolaan manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kedisiplinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi perusahaan, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dalam menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan kedisiplinan dan pelatihan.
- c. Sebagai bahan referensi bagi para akademisi lainnya dalam pelaksanaan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kedisiplinan dan pelatihan.

G. Keaslian Penelitian

Penelitian sebelumnya diteliti oleh Safitri Indriyani (2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Karyawan pada PT. Paradise Island Furniture”. Sedangkan penelitian ini berjudul “Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan”.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Variabel penelitian : Penelitian sebelumnya menggunakan dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu : pelatihan kerja dan disiplin kerja, serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu : produktivitas kerja karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan dua variabel bebas (*independent variable*), yaitu : kedisiplinan dan pelatihan, serta satu variabel terikat (*dependent variable*), yaitu : kinerja karyawan.
2. Jumlah observasi/sampel (n) : Penelitian terdahulu sampel berjumlah keseluruhan karyawan, yaitu : 155 orang karyawan. Sedangkan pada penelitian ini menggunakan sampel yang berjumlah 90 orang karyawan departemen produksi.
3. Waktu penelitian : Penelitian sebelumnya dilakukan pada tahun 2015, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2019.
4. Lokasi penelitian : Penelitian sebelumnya pada PT. Paradise Island Furniture Yogyakarta, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di PT. Sinarmas Oleochemical Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi/perusahaan yang telah disepakati. Kinerja itu sendiri memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya sekedar menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga menyatakan bagaimana proses kerja itu berlangsung.

Menurut (Kasmir, 2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut (Bangun, 2012:99) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingkan atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Kesiapan dan keterampilan seseorang kurang efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa adanya pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dan harus dikerjakan.

Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-

masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2000:67) dalam (Sanjaya, 2015:15) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain kinerja karyawan merupakan prestasi kerja atau hasil kerja, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan moral, etika, dan tanggung jawab.

b. Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2009), indikator dari kinerja adalah :

1) Kualitas

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung jawab

Kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

c. Penilaian Kinerja

Menurut (Bangun, 2012:231), penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi/perusahaan untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian dapat dilakukan dengan membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Bila hasil kerja yang di peroleh sampai atau melebihi standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan termasuk pada kategori baik. Demikian juga sebaliknya, jika kinerja karyawan tidak mencapai standar pekerjaan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja seorang karyawan itu tidak baik atau berkinerja rendah.

Penilaian kinerja dapat ditinjau ke dalam jumlah dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan karyawan pada periode tertentu. Kinerja seorang karyawan dapat dinilai berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Karyawan yang mendapat hasil pekerjaan yang kualitasnya melebihi standar pekerjaan dapat dinilai dengan kinerja yang baik. Demikian juga, bila karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaannya , maka dapat dinilai kinerjanya baik.

Menurut (Dessler, 2005:316) dalam (Utami, 2014:30), ada enam kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan secara individual, yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas (*Quality*), yaitu tingkat dimana hasil kinerja dari karyawan yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti ketepatan, ketelitian, dan dapat diterima dari suatu aktivitas.

- 2) Produktifitas (*Productivity*), yaitu kuantitas atau jumlah yang dihasilkan secara efisien dan efektif.
- 3) Pengetahuan Kerja (*Job knowledge*), yaitu tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh seorang karyawan ataupun informasi yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- 4) Keandalan (*Reliability*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat dipercaya selama menyelesaikan pekerjaan dalam hal tindak lanjut pekerjaan.
- 5) Ketersediaan (*Availability*), yaitu tingkat ketepatan waktu dari suatu aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan dan ketepatan dalam catatan daftar kehadiran karyawan.
- 6) Kemandirian (*Independence*), yaitu tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa bantuan bimbingan dari pengawasan.

d. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut (Mangkunegara, 2000), faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya adalah sebagai berikut :

1) Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau *ability* pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reatita (pendidikan).

2) Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

3) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan tersebut efisien.

4) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota organisasi terhadap anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

5) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilakukan oleh karyawan.

6) Inisiatif

inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

Sementara menurut (Mathis dan Jackson, 2009:113,114) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut :

- 1) Kemampuan individual, terdiri dari beberapa komponen yaitu, bakat, minat, dan faktor kepribadian.
- 2) Usaha yang dicurahkan yaitu terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, dan rancangan tugas.

- 3) Dukungan organisasi yang diterimanya terdiri dari pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standard kinerja, manajemen dan rekan kerja.

2. Kedisiplinan

a. Pengertian Kedisiplinan

Disiplin adalah sikap seseorang atau sekelompok orang untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Kaitannya dengan pekerjaan, disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Menurut (Rivai, 2004) dalam (Indriyani, 2015:27), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan adanya kedisiplinan yang diterapkan pihak organisasi maupun perusahaan dapat meningkatkan kinerja. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2013:193).

Disiplin kerja juga sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito, 2002:36) dalam (Sefriady dan Iskandar, 2018). Dari pernyataan-pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan praktek nyata bagi para karyawan dalam bersikap dan bertingkah-laku baik itu untuk peraturan perusahaan yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan harus ditegakkan

dalam suatu organisasi/perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Menurut (Hasibuan, 2004:20) dalam (Sanjaya, 2015), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin biasanya berbanding lurus dengan produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan, jika tingkat disiplin karyawan suatu perusahaan baik, maka tingkat produktivitas perusahaan itu juga akan baik.

Kedisiplinan pada suatu perusahaan dapat dikatakan baik apabila sebagian besar karyawannya menaati setiap peraturan yang ada pada perusahaan tersebut. Pemberian sanksi/hukuman juga perlu dilakukan guna meningkatkan kedisiplinan dan mendidik para karyawan untuk menaati setiap peraturan perusahaan yang ada. Dalam hal pemberian sanksi/hukuman, perusahaan harus tegas dan adil kepada semua karyawan, sehingga tidak ada istilah pilih kasih dalam pemberian sanksi/hukuman pada karyawan.

b. Indikator Kedisiplinan

Indikator disiplin kerja menurut (Hasibuan, 2006) dalam (Indriyani, 2015:29) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan, karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan pihak perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

Menurut (Sefriady dan Iskandar, 2018:62), dalam penelitiannya menyusun dimensi dan indikator disiplin kerja sebagai berikut :

- 1) Dimensi absensi dengan indikator : tepat waktu, persentase kehadiran, ketentuan jam kerja.
- 2) Dimensi kreativitas dengan indikator : keterampilan, inovatif.
- 3) Dimensi loyalitas dengan indikator : semangat kerja, sikap yang baik.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan

Menurut (Mangkunegara, 2004:129) dalam (Abidin, 2013:19) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu :

1) Jam Kerja.

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2) Izin Karyawan.

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

3) Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

Sementara menurut (Agustini, 2011:79) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan antara lain :

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila karyawan menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta selalu bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan dalam perusahaan sangat penting, karena didalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya.

3) Ada tidaknya aturan yang pasti yang bisa dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan apabila tidak ada peraturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan

bersama. Disiplin tidak akan dapat dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar peraturan, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk dapat mengambil tindakan tegas sesuai dengan pelanggaran yang telah dilakukannya.

5) Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawannya agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Tidak adanya perhatian para karyawan.

Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian dari pemimpinnya sendiri. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan hasil kerja yang baik.

3. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut (Panggabean, 2016:5.4), pelatihan dapat didefinisikan sebagai suatu cara yang digunakan untuk mempelajari keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang, bahkan pembelajaran yang bermanfaat guna mendukung strategi bisnis dan

memperoleh keunggulan bersaing. Sehingga para karyawan dapat dipersiapkan dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya masing-masing. Sedangkan menurut (Armstrong, 2006, p.506) dalam (Widijanto, 2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diartikan sebagai modifikasi dari pengalaman atau mentransfer keterampilan dan pengetahuan dari orang-orang yang telah memiliki keterampilan dan pengetahuan tersebut, atau tentang peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut. Dengan demikian pelatihan merupakan cara untuk mempelajari hal baru atau keterampilan baru baik itu untuk karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja guna untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam bidang pekerjaannya.

Selain membantu para karyawan untuk mempelajari berbagai keterampilan kerja, pelatihan juga dapat membantu perusahaan untuk memertahankan dan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan mutu kinerjanya guna mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pelatihan merupakan usaha yang direncanakan oleh perusahaan untuk memfasilitasi pembelajaran kompetensi karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan (Sudarmanto, 2009). Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2008:50) menyatakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorhanisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Sehingga pelatihan diperlukan untuk meningkatkan mutu karyawan dalam mencapai tujuan organisasi maupun perusahaan.

b. Indikator Pelatihan

Menurut (Mangkunegara, 2009:47), indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Partisipasi Pegawai.

Partisipasi pegawai yang ditunjukkan secara signifikan ketika mengikuti pelatihan untuk peningkatan mutu pegawai.

2) Instruktur.

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih memilih untuk memberikan materi benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten. Selain itu, pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

3) Materi dan Fasilitas.

Pelatihan merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Demikian juga fasilitas yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan materi yang akan dibawakan dalam pelatihan tersebut.

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya metode kegiatan pelatihan yang efektif apabila sesuai dengan jenis dan komponen peserta pelatihan.

5) Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan criteria yang terinci dan terstruktur.

c. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Tujuan pelatihan karyawan menurut (Mathis dan Jackson, 2006:307) dalam (Fitri, 2018:12) ada beberapa rencana pelatihan yang harus dikembangkan yaitu:

- 1) Mengatur strategi seperti bekerja sama dengan manajemen dengan menentukan bagaimana pelatihan secara strategis pada rencana bisnisnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan organisasional.
- 2) Merencanakannya, perencanaan harus terjadi dengan tujuan untuk menghadirkan pelatihan yang akan membawa hal-hal positif untuk organisasi dan karyawannya.
- 3) Mengorganisasi yaitu pelatihan tersebut harus diorganisasi dengan memutuskan bagaimana pelatihan akan dilakukan.
- 4) Memberi pembenaran, pengukuran mengevaluasi pada tingkat mana pelatihan memenuhi tujuan akan mengesahkan usaha-usaha pelatihan.

Dari definisi diatas, pelatihan merupakan suatu kegiatan/aktivitas yang diselenggarakan pihak organisasi ataupun perusahaan dalam rangka untuk meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap karyawan guna untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

Sementara menurut (Mangkuprawira, 2004:136) dalam (Hutabarat, 2016:10) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan dapat dikategorikan sebagai berikut :

1. Manfaat untuk pelatihan.

- a) Memperbaiki pengetahuan dan keterampilan.
- b) Memperbaiki moral pekerja.
- c) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
- d) Membantu pengembangan perusahaan.
- e) Membantu dalam pengembangan keterampilan dan kepemimpinan motivasi aspek-aspek lainnya yang menampilkan manajer yang sukses.

2. Manfaat untuk individu.

- a) Membantu meningkatkan motivasi, prestasi, pertumbuhan, dan tanggung jawab.
- b) Membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan kepercayaan diri.
- c) Membantu dalam menghadapi stress dan konflik dalam pekerjaan.
- d) Menyediakan informasi untuk memperbaiki pengetahuan kepemimpinan, keterampilan berkomunikasi dan sikap.
- e) Meningkatkan pemberian pengakuan dan perasaan kepuasan pekerjaan.

3. Manfaat untuk personal, hubungan manusia dan pelaksana kebijakan.

- a) Memperbaiki komunikasi antara kelompok dan individual.
- b) Memperbaiki hubungan lintas personal.
- c) Memperbaiki moral.

d) Menyediakan lingkungan yang baik untuk belajar, berkembang, dan koordinasi.

Dari definisi diatas dapat dilihat bahwa pelatihan bukan merupakan tujuan yang ingin dicapai organisasi/perusahaan, melainkan suatu alat dari manajemen untuk meningkatkan mutu kinerja karyawan demi mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

d. Evaluasi Program Pelatihan

Menurut (Mathis dan Jackson, 2001) dalam (Wibowo, 2017:60), mengemukakan bahwa evaluasi program pelatihan dapat dilakukan dengan cara :

1) Analisis biaya/keuntungan.

Memeriksa biaya-biaya yang dihubungkan dengan pelatihan dan pengembangan serta keuntungan-keuntungan yang diterima melalui analisis biaya/keuntungan.

2) *Benchmarking*.

Melakukan perbandingan dengan organisasi/perusahaan lain yang melakukan pelatihan.

3) Tingkat penilaian.

Mengevaluasi sebelum pelatihan Donal Kirkpatrick dimulai dengan cara :

a) Reaksi, organisasi/perusahaan mengevaluasi tingkat dari reaksi para peserta dengan mengadakan wawancara atau dengan memberikan kuisioner.

- b) Belajar, di evaluasi dengan mengukur seberapa baik peserta telah mempelajari fakta-fakta, ide-ide, konsep, teori serta sikap yang dapat dilakukan dengan tes.
- c) Perilaku, mengevaluasi pelatihan dalam tingkatan perilaku melibatkan pengukuran dari efek pelatihan kepada kinerja melalui wawancara kepada peserta dan rekan kerja mereka juga mengobservasi kinerja mereka.
- d) Hasil, mengukur efek pelatihan pada pencapaian tujuan organisasi/perusahaan.

e. Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Faktor-faktor yang menunjang kearah keberhasilan pelatihan menurut (Rivai, 2009:204) yaitu:

1) Materi yang dibutuhkan.

Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan dalam pengajaran khusus, menyajikan pengetahuan yang diperlukan.

2) Metode yang digunakan.

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang dilaksanakan.

3) Kemampuan instruktur pelatihan.

Mencari sumber-sumber informasi yang lain yang mungkin berguna dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan.

4) Sarana atau prinsip-prinsip pembelajaran.

Pedoman dimana proses belajar akan berjalan lebih efektif.

5) Peserta pelatihan.

Sangat penting untuk memperhitungkan tipe pekerjaan dan jenis pekerjaan yang akan dilatih.

6) Evaluasi pelatihan.

Setelah mengadakan pelatihan hendaknya di evaluasi hasil yang didapat dalam pelatihan, dengan memperhitungkan tingkat reaksi, tingkat belajar, tingkah laku kerja, tingkat organisasi dan nilai aktif.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Model Analisis	Hasil Penelitian
Safitri Indriyani (2015)	pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT.Paradise Island Furniture	Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja	Produktivitas Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.
Muhammad Taufiek Rio Sanjaya (2015)	pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel ros in	Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Ros in Yogyakarta.

	Yogyakarta				Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Hotel Rosin Yogyakarta. Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan Hotel Rosin Yogyakarta.
Fatwan Syawal (2017)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) area kendari	Pelatihan dan Disiplin Kerja	Prestasi Kerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini adalah secara simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Kendari. Secara parsial pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Kendari. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Karyawan pada PT PLN (Persero) area Kendari.

Firziyanah Mustika Utami (2014)	Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada PT. Gapura omega alpha land, depok)	Kompensasi dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan
Nur Ika Fitri (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Medan	Pelatihan dan Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan terdapat pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan antara satu konsep/teori dengan konsep/teori yang lainnya yang diidentifikasi sebagai masalah penting.

Dalam gambar 2.1 dapat dijelaskan bahwa kedisiplinan dan pelatihan dapat berpengaruh bagi kinerja karyawan. Logikanya semakin baik kedisiplinan dan pelatihan, maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan efektifnya kedisiplinan dan pelatihan akan berpengaruh bagi kinerja karyawan.

Maka perlu disesuaikan pandangan dalam mempermudah masalah kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT.Sinarmas Oleochemical Medan. Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka dibuatlah kerangka penelitian sebagai berikut :

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Singodimejo dalam (Fitri, 2018:21) menyatakan bahwa disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja merupakan hal yang penting untuk dipelihara karena dengan ditegakannya disiplin kerja, maka karyawan dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan sehingga dapat mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik dari karyawan akan menunjukkan bahwa suatu perusahaan dapat memelihara dan menjaga loyalitas maupun kualitas karyawannya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Heny, 2015) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Seketariat DPRD Kabupaten Madiun” menyatakan bahwa variabel disiplin kerja mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Negeri Sipil Di Seketariat DPRD

Kabupaten Madiun. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, maka kinerja karyawan dapat semakin baik dan meningkat, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut (Kasmir, 2016:126) menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membantu dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Dengan adanya pelatihan di suatu organisasi maupun perusahaan akan membantu sumber daya dalam meningkatkan keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilaku karyawan sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik.

Menurut (Ardiansyah, M. Al Musadieg dan Ika Ruhana, 2014) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Departemen Research and Development PT. Gatra Mapan Malang. Dengan demikian pelatihan bukanlah merupakan suatu tujuan, tetapi merupakan suatu usaha untuk meningkatkan tanggung jawab untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya menurut (Mangkunegara, 2000:67) dalam (Sanjaya, 2015:15).

Menurut (Hasibuan, 2004:20) dalam (Sanjaya, 2015), faktor disiplin sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga dengan adanya

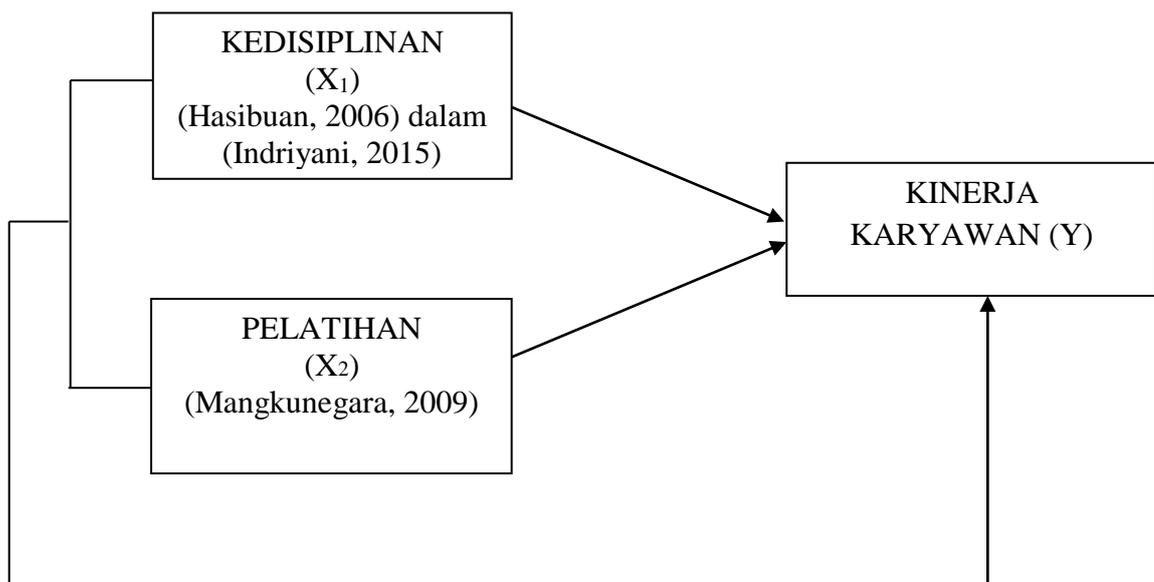
disiplin yang baik, maka diharapkan juga kinerja karyawan semakin membaik sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Menurut (Armstrong, 2006, p.506) dalam (Widijanto, 2017) menyatakan bahwa pelatihan kerja dapat diartikan sebagai modifikasi dari pengalaman atau mentransfer keterampilan dan pengetahuan dari orang-orang yang telah memiliki keterampilan dan pengetahuan tersebut, atau tentang peningkatan kinerja yang signifikan sebagai hasil dari instruksi, praktek, dan pengalaman dari pelatihan kerja tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Indriyani, 2015) dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture” menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan paradigma mengenai “Pengaruh Kedisiplinan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan” seperti yang terlihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Menurut Manullang, dan Pakpahan, (2014:61), mengemukakan bahwa hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian.

Berdasarkan kerangka konseptual yang sudah diuraikan diatas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Kedisiplinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.
2. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.
3. Kedisiplinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Menurut manullang, dan Pakpahan, (2014:135) Pendekatan penelitian menggambarkan jenis/bentuk penelitian yang mendasari penelitian. Sebuah penelitian boleh menggunakan satu pendekatan atau beberapa pendekatan sekaligus.

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif kausal. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh variabel kedisiplinan dan pelatihan terhadap variabel kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antara variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT.Sinarmas Oleochemical Medan yang beralamat di Jl. Pulau Irian, Kawasan Industri Medan No 2, Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Februari 2019 sampai dengan Juli 2019.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian.

SKEDUL PROSES PENELITIAN							
NO	AKTIVITAS	BULAN/TAHUN					
		FEBRUARI 2019	MARET 2019	APRIL 2019	MEI 2019	JUNI 2019	OKTOBER 2019
1	Riset Awal/Pengajuan Judul	■					
2	Penyusunan Proposal	■	■				
3	Seminar Proposal		■				
4	Riset Lanjutan/Pembagian Kuisioner			■	■	■	
5	Penyusunan Skripsi			■	■	■	
6	Skripsi						■

C. Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian.

Dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat di pisahkan dari penelitian. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus penelitian untuk diamati. Menurut (Ghozali, 2011:160), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

a) Variabel Bebas.

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:19). Variabel bebas (*independent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kedisiplinan (X1) dan Pelatihan (X2).

b) Variabel terikat.

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi, terikat, tergantung oleh variabel lain yakni variabel bebas menurut Manullang, dan Pakpahan, (2014:135). Variabel terikat (*dependent*) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

2. Definisi Operasional.

Definisi operasional adalah suatu petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Definisi operasional sebaiknya berasal dari konsep teori maupun definisi atau gabungan dari keduanya, yang ada dilapangan.

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X1)	kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, (2013: 193)	1) Sikap 2) Norma 3) Tanggung Jawab (Hasibuan, 2006) dalam (Indriyani, 2015:29)	Likert
Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir. (Mangkunegara, 2008:50).	1) Partisipasi pegawai 2) Instruktur 3) Materi dan Fasilitas 4) Metode 5) Sasaran (Mangkunegara, 2009:47)	Likert

<p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2000:67) dalam (Sanjaya, 2015:15).</p>	<p>1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan Tugas 4) Tanggung jawab (Mangkunegara, 2009)</p>	<p>Likert</p>
-----------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------

D. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Menurut Manullang, dan Pakpahan, (2014:67), populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan. Pada penelitian ini populasinya adalah karyawan departemen produksi PT.Sinarmas Oleochemical Medan yang berjumlah 90 orang.

2. Sampel

Menurut Manullang, dan Pakpahan, (2014:67), sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian. Teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus atau sampel jenuh, dimana seluruh karyawan departemen produksi yang berjumlah 90 orang dijadikan sebagai sampel.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya. Dalam penelitian ini, data diperoleh melalui penyebaran kuisioner kepada responden, wawancara, dan dokumentasi.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang sistematis dan objektif dalam memperoleh atau mengumpulkan keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Angket/*Quisioner*

Angket/*quisioner* adalah kumpulan pertanyaan/pernyataan yang disusun oleh peneliti yang akan diajukan kepada responden guna mendapatkan/mengetahui tentang variabel yang diteliti.

2. Pengamatan/*Observasi*

Dilakukan dengan cara melihat/memperhatikan suatu kondisi secara langsung terhadap objek yang diteliti.

F. Teknik Analisis Data

1. Deskriptif Statistik

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi analisis karakteristik karyawan departemen produksi PT. Sinarmas Oleochemical Medan. Dimana dalam penelitian akan dianalisis jumlah dan persentase karyawan berdasarkan usia responden, tingkat pendidikan responden, dan masa kerja responden.

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner, dimana suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut. Pertanyaan kuisisioner dinyatakan valid apabila dari data didapat semua nilai koefisien melebihi angka 0,30 (Manullang, dan Pakpahan, 2014:90-91).

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari ke waktu tidak boleh acak. Apabila jawaban terhadap indikator tersebut acak, maka dikatakan tidak reliable. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable, jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar ($>$) 0,60 (Manullang, dan Pakpahan, 2014:90-91).

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2011: 24). Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengansumsi bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji staistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Salah satu cara termudah

untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendekatan grafik *Normal p-p plot of regression standart*, dengan pengujian ini disyaratkan bahwa distribusi data penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y (Ghozali, 2011: 214). Dasar pengambilan keputusan : 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal atau grafik histogram dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain (Ghozali, 2011: 139). Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi-Y sesungguhnya) yang telah di-*studentized*. Dasar analisis adalah:

- 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 menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan korelasi kuat antara variabel bebas (independen). Persyaratan yang harus terpenuhi adalah tidak adanya multikolinieritas dalam model regresi ini. Multikolinieritas dapat diketahui dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi. Jika besar $VIF < 10$, maka mencerminkan tidak ada multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105).

4. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Sugiyono, (2010, hal 188)

Dimana :

Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variable

X_1 = Kedisiplinan

X_2 = Pelatihan

Sebelum melakukan analisis berganda, agar didapat perkiraan yang efisien dan tidak biasa maka perlu dilakukan pengujian asumsi klasik. Karena

menggunakan regresi linier berganda, ada beberapa uji persyaratan yang disebut dengan Uji Asumsi Klasik. Penggunaan analisis regresi dalam statistik harus bebas dari asumsi-asumsi klasik. Adapun pengujian asumsi klasik yang digunakan adalah Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

5. Pengujian Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji t, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

2) Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_a : \beta_2 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig\ t > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig\ t < 5\%$.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) menunjukkan seberapa jauh variabel *exogenous* terhadap variabel *endogenous*. Untuk mengetahui diterima atau tidaknya hipotesis yang diajukan, dilakukan uji F, dengan rumusan hipotesis sebagai berikut :

1) Pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

$H_0 : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengaruh keputusan (KPK) adalah :

Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig\ F > 5\%$.

Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig\ F < 5\%$.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besarnya hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Nilai koefisien ini antara 0 dan 1, jika hasilnya lebih mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel sangat terbatas. Tetapi jika hasilnya mendekati angka 1 berarti variabel bebas menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan variasi variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Objek Penelitian

PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan minyak inti kelapa sawit *refined bleached deodorized palm oil (RBDPO)*, *refined bleached palm stearin(RBDPS)* dengan produk akhir asam lemak (*fatty acid*) dan gliserin. Asam lemak (*fatty acid*) adalah produk utama yang dihasilkan PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS), sedangkan gliserin adalah produk sampingan. Asam lemak (*fatty acid*) yang dihasilkan merupakan bahan baku pembuatan deterjen, sabun, minyak wangi, dan lain-lain. Sedangkan gliserin digunakan sebagai bahan campuran obat-obatan, kosmetik dan lain-lain.

PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) didalam pengolahan minyak inti kelapa sawit mensuplai energi listrik dari PLN, PLTG dan PLTD yang berada dilokasi pabrik. Untuk proses produksi, PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) mengandalkan dua buah turbin gas yang bekerja secara bergantian. Sedangkan untuk kantor dan pengolahan limbah energi listrik yang dipakai berasal dari PLN. PLTD merupakan pembangkit cadangan yang dipergunakan pada saat tertentu seperti pada saat terhentinya suplai dari PLN dan ada masalah pada turbin gas tersebut.

a. Sejarah Singkat

PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) berdiri pada tanggal 2 September 1992 dengan status PMA (Penanaman Modal Asing) dengan

surat kepres No.SPP16/PMA/92 yang beralamat di Jalan Pulau Irian No.2 Kawasan Industri Medan (KIM). Ide pendirian pabrik ini didasarkan pada peluang pasar Oleochemical yang sangat besar dan bahan baku pembuatan Oleochemical sangat banyak di Indonesia. Ide ini dicetuskan oleh seorang Investor Indonesia pada pertemuan antar Investor Indonesia dengan Investor asing di Jakarta Convention Center, Jakarta pada tahun 1991. Perusahaan ini merupakan kerja sama antara Investor Indonesia dengan Investor Jepang.

Investor Indonesia yang bernaung dibawah bendera Sinar Mas Group dan Investor Jepang yang diwakili oleh NOF (Nippon Oil and Fat) yang merupakan rekanan utama PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) mengadakan pertemuan dengan investor-investor Jepang yang berminat menjadi mitra utama perusahaan di Jakarta. Akhir dari pertemuan ini diperoleh empat Investor Jepang yang bersedia menjadi mitra kerja dalam menjalankan dan mengelola perusahaan tersebut dengan nama PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) dengan Investasi Rp 48.480M, sehingga Investor pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) terdiri dari :

- 1) *Hitachi Zosen*, menguasai bidang permesinan.
- 2) *Shiseido Company*, menguasai bidang pengendalian mutu.
- 3) *Nippon Oil and Fat*, menguasai teknologi pengolahan RBDPO, RBDPS dan PKO (*Palm Kernel Oil*) menjadi *fatty acid* dan gliserin.
- 4) *Marubeni Corporation*, menguasai bidang perdagangan.
- 5) *Sinar Mas*, menguasai bidang administrasi dan penyediaan bahan baku.

Pada awal tahun 1994 dilakukan percobaan produksi komersialnya dimulai pada pertengahan tahun 1994. Pada awal produksi PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) menggunakan tenaga kerja asing dari Jepang yaitu sekitar 17 orang termasuk manajer Produksi. Akan tetapi lambat laun tenaga kerja asing tersebut digantikan oleh tenaga kerja yang dididik langsung oleh para tenaga ahli Jepang tersebut.

Bahan baku yang dipergunakan pada pengolahan asam lemak (*fatty acid*) adalah *refined bleached deodorized palm oil (RBDPO)*, *refined bleached palm stearin (RBDPS)* dan *palm kernel oil (PKO)*. Kapasitas produksi PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) ini adalah 80.000 MT per tahun dengan hasil 88% asam lemak (*fatty acid*) dan 12% gliserin.

Asam lemak (*fatty acid*) berguna untuk sabun, campuran deterjen, asam alkohol, produk karet, lilin, cat, plastik, dan alat-alat kecantikan, serta minyak gemuk. Sedangkan gliserin berguna untuk obat-obatan, bahan peledak, permen karet, parfum, kosmetik bahan makanan, pasta gigi, alat pencair dan perekat kertas.

Komitmen yang tinggi dari manajemen dan karyawannya memungkinkan PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) untuk lebih baik lagi dalam menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Ini terbukti dengan telah diperolehnya sertifikat ISO 9001 pada tanggal 7 Oktober 1996. ISO yang dipelopori oleh negara-negara Eropa ini mengawasi manajemen kualitas untuk dapat bersaing dipasar Internasional. Dan pengakuan dari sertifikat Kosher pada tanggal 5 Maret 1997.

PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) dalam melaksanakan produksi memperhatikan lingkungan dan karyawan. Pada tanggal 21 Mei 1997 dibangun sebuah pengolahan Limbah agar limbah-limbah Industri tidak merusak lingkungan. Pada tanggal 22 April 1999, PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) mendirikan koperasi karyawan dengan tujuan untuk membantu karyawan dalam masalah ekonomi.

b. Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

1) Struktur Organisasi Perusahaan.

Organisasi merupakan sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan. Sedangkan struktur organisasi merupakan gambaran secara skematis tentang hubungan kerja. Dengan adanya organisasi maka setiap tugas dan kegiatan dapat didistribusikan dan dapat dilakukan oleh anggota kelompok secara efisien sehingga tujuan yang ditetapkan bisa tercapai.

Struktur Organisasi yang dimiliki oleh suatu perusahaan sangat tergantung pada perusahaan itu sendiri. Struktur Organisasi pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) adalah struktur fungsional. Hal ini sangat penting untuk mencegah terjadinya tugas dan tanggung jawab tumpang tindih antara satu bagian dengan bagian yang lain sehingga semua dapat bekerja secara efektif dan efisien.

2) Pembagian Tugas.

Untuk menggerakkan suatu organisasi dibutuhkan orang-orang yang akan memegang jabatan tertentu, dimana masing-masing orang melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan jabatannya dalam uraian tugas. Organisasi yang baik adalah organisasi yang jelas dan teratur sehingga

dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab setiap pemegang jabatan memiliki gambaran dan batasan tugas serta tanggung jawab tugas yang diembannya.

Uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing staff yang terdapat pada struktur organisasi PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) adalah sebagai berikut:

a) *President Director, Executive Vipe President, dan Vipe President.*

President Director merupakan pimpinan teratas PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) yang mempunyai wewenang tertinggi dan tanggung jawab penuh terhadap segala aktivitas perusahaan, merumuskan kebijakan-kebijakan dan strategi-strategi perusahaan. Walaupun demikian, tugas *President Director* PT. Sinarmas Oleochemical Medan (PT. SOCI MAS) lebih ditekankan pada hal-hal teknis dan operasional pabrik/produksi serta pengendalian mutu. *President Director* mempertanggungjawabkan tugas-tugasnya kepada dewan Direktur (*Board Of Director*) di dalam Rapat Umum Pemegang Saham yang biasanya dilakukan satu kali setiap tahun. Didalam menjalankan tugas-tugasnya *President Director* dibantu oleh *Executive Vipe President* dan *Vipe President*. Tugas *Executive Vipe President* lebih banyak terlibat didalam hal-hal keuangan dan administrasi, sedangkan tugas *Vipe President* lebih banyak menyangkut hal-hal Logistik.

b) *Production Manager.*

Production Manager mempunyai tugas dan wewenang yang berkaitan dengan kelancaran jalannya produksi/operasional pabrik. *Production Manager* menaungi beberapa sub bagian yaitu: *Process Section*, PPC

(*Planning and Production Control*) Section, *Packing Section*. Masing-masing sub bagian ini terdapat seorang *Group Section Leader* yang membantu *Production Manager* didalam melaksanakan tugasnya.

Karena operasi pabrik 24 jam sehari maka didalam mengkordinasikan anggota-anggotanya *Process Group Leader* dan *Packing Section* dibantu oleh para *Shift Group Leaders* yang akan membawahi beberapa operator. Sedangkan PPC Section *Group Leader* hanya dibantu oleh para staff senior di dalam mengatur perencanaan dan pengendalian produksi.

c) *Sales Manager*.

Sales Manager bertanggung jawab terutama terhadap pemasaran produk-produk baik lokal maupun ekspor, dan bekerjasama baik dengan *Production Manager* sehingga ada sinkronisasi antara permintaan pasar dengan produk-produk yang dihasilkan. Didalam menjalankan tugas-tugasnya, *Sales Manager* dibantu oleh para *Senior Staff* dan *Junior Staff* untuk mengurus berbagai kegiatan seperti, mempersiapkan kontrak penjualan, penjadwalan pengapalan, pengiriman sample, mempersiapkan dokumen-dokumen ekspor, dan sebagainya.

d) *Finance and Accounting Manager*.

Finance and Accounting Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab terutama pengontrolan anggaran perusahaan, termasuk *cash inflow* dan *cash outflow*, dan menjamin terciptanya sistem akuntansi yang baik dan jelas. Di dalam melaksanakan tugas-tugasnya *Finance and Accounting Manager* dibantu oleh seorang asisten manager dan sekaligus membawahi beberapa *senior staff* dan *junior staff*.

e) *Administration Manager*.

Dengan dibantu oleh beberapa *Asistant to Administrasion Manager* dan beberapa *senior staff* dan *junior staff*, *Administrasion Manager* mempunyai tugas dan tanggung jawab dalam hal-hal sumber daya manusia (personalia), dan mencakup hal-hal lain yang bersifat umum seperti pengadaan alat-alat kantor, *publik relations*, *general affairs*, *security*, kebersihan pabrik/kantor, transportasi dan lain-lain.

f) *Quality Assurance Manager*.

Quality Assurance Manager mempunyai tugas dan tanggung jawab terutama terhadap mutu dan kualitas produk yang dihasilkan, apakah produk yang ditawarkan/dijual sudah sesuai dengan kualitas yang diinginkan, dan pelaksanaan analisis terhadap setiap produk yang dihasilkan. Di dalam melaksanakan tugas-tugasnya, *Quality Assurance Manager* dibantu oleh seorang *asistant to QA Manger* yang bertanggung jawab mengkoordinir anggota-anggotanya yang terdiri dari para *shift leaders* yang membawahi beberapa orang analisis.

g) *Logistic Manager*.

Logistic Manager bertugas dan bertanggungjawab didalam pengadaan bahan baku maupun bahan-bahan pembantu (ditangani oleh para *senior staff* dan *junior staff Import/Purchasing*) dan penyimpanan persediaan produk-produk yang sudah siap produksi, bahan baku, bahan-bahan pembantu dan *spare parts*, pemeliharaan gudang, dan pemuatan produk-produk yang akan dijual.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengolahan data dalam bentuk angket/*quisioner* yang mana terdiri dari 6 item pernyataan untuk variabel kedisiplinan (X_1), 5 item pernyataan untuk variabel pelatihan (X_2), dan 5 item pernyataan untuk variabel kinerja karyawan (Y). Angket/*quisioner* yang disebarakan ini diberikan kepada 90 orang karyawan departemen produksi di PT. Sinarmas Oleochemical Medan sebagai sampel penelitian yang dilakukan. Sistem penilaian menggunakan skala likert yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan penilaiannya sebagai berikut ini :

Tabel 4.1 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (R)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada table 4.1 diatas, dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku untuk menghitung variabel kedisiplinan (X_1), pelatihan (X_2), dan kinerja karyawan (Y). Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket/*quisioner* penelitian ini, maka skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

Berdasarkan dari hasil penyebaran angket/*quisioner* yang disebarakan kepada 90 responden, maka diketahui bahwa identitas responden berdasarkan usianya adalah sebagai berikut ini :

Tabel 4.2 Persentase Usia Responden

No	Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
1	< 25 Tahun	10	11.11%
2	25-45 Tahun	65	72.22%
3	> 45 Tahun	15	16.67%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia 25-45 tahun sebanyak 65 orang (72.22%). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa perusahaan sangat membutuhkan karyawan yang masih berusia produktif, hal ini disebabkan karena adanya tuntutan pekerjaan yang membutuhkan karyawan yang masih dalam masa produktif untuk bekerja.

Identitas responden berdasarkan tingkat pendidikan dari 90 orang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.3 Persentase Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	19	21.11%
2	Diploma (D3)	41	45.56%
3	Strata 1 (S1)	29	32.22%
4	Strata 2 (S2)	1	1.11%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat pendidikan, jumlah responden tingkat pendidikan SMA adalah sebanyak 19 orang (21.11%), tingkat pendidikan Diploma (D3) sebanyak 41 orang (45.56%), tingkat pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 29 orang (32.22%), dan

tingkat pendidikan Strata 2 (S2) sebanyak 1 orang (1.11%). Dengan demikian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan produksi di PT. Sinarmas Oleochemical Medan mayoritasnya berpendidikan Diploma (D3).

Sedangkan identitas responden berdasarkan pada masa kerjanya, dari 90 orang responden dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.4 Persentase Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1	1 Bulan - 10 Tahun	74	82.22%
2	11 Tahun - 25 Tahun	16	17.78%
Jumlah		90	100.00%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Dari data tabel 4.4 diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden adalah dengan masa kerja dari 1 bulan – 10 tahun yaitu sebanyak 74 orang (82.22%).

3. Perkembangan Variabel X

Perkembangan variabel X merupakan deskripsi data dan frekuensi data pada tiap-tiap poin pertanyaan yang terdapat pada kuisioner. Baik itu untuk variabel kedisiplinan (X1) maupun variabel pelatihan (X2).

Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kedisiplinan (X1) yang dirangkumkan dalam table berikut :

Tabel 4.5 Hasil angket/kuisisioner kedisiplinan (X1)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	44	48.89%	38	42.22%	2	2.22%	6	6.67%	0	0.00%	90	100%
2	31	34.44%	44	48.89%	12	13.33%	2	2.22%	1	1.11%	90	100%
3	34	37.78%	49	54.44%	6	6.67%	1	1.11%	0	0.00%	90	100%
4	23	25.56%	61	67.78%	6	6.67%	0	0.00%	0	0.00%	90	100%
5	24	26.67%	63	70.00%	3	3.33%	0	0.00%	0	0.00%	90	100%
6	14	15.56%	69	76.67%	7	7.78%	0	0.00%	0	0.00%	90	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Saya selalu hadir dan pulang tepat waktu pada yang ditentukan” sebagian besar responden menjawab sangat setuju yaitu sebanyak 44 orang (48.89%).
2. Jawaban responden tentang “Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 44 orang (48.89%).
3. Jawaban responden tentang “Saya selalu menggunakan perlengkapan K3” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 49 orang (54.44%).
4. Jawaban responden tentang “Saya selalu mengerjakan tugas sesuai SOP (Standart Operasional Prosedur)” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 61 orang (67.78%).

5. Jawaban responden tentang “Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 63 orang (70.00%).
6. Jawaban responden tentang “Saya menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 69 orang (76.67%).

Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel pelatihan (X2) yang dirangkumkan dalam table berikut :

Tabel 4.6 Hasil angket/kuisisioner pelatihan (X2)

ALTERNATIF JAWABAN												
No Item	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15.56%	57	63.33%	17	18.89%	2	2.22%	0	0.00%	90	100%
2	34	37.78%	45	50.00%	10	11.11%	1	1.11%	0	0.00%	90	100%
3	15	16.67%	45	50.00%	26	28.89%	4	4.44%	0	0.00%	90	100%
4	27	30.00%	57	63.33%	5	5.56%	1	1.11%	0	0.00%	90	100%
5	24	26.67%	52	57.78%	11	12.22%	2	2.22%	1	1.11%	90	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Saya selalu mengambil bagian setiap ada pelatihan di perusahaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (63.33%).
2. Jawaban responden tentang “Pelatihan yang kompeten memberikan pengaruh kepada saya untuk bekerja lebih baik” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (50.00%).

3. Jawaban responden tentang “Pelatihan sudah sesuai dengan kebutuhan saya untuk bekerja” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 45 orang (50.00%).
4. Jawaban responden tentang “Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan dan kemampuan saya” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (63.33%).
5. Jawaban responden tentang “Pelatihan memberikan kesempatan untuk mengembangkan bakat mengenai pekerjaan” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 52 orang (57.78%).

4. Perkembangan Variabel Y

Berikut merupakan deskripsi data atau penyajian frekuensi data dari variabel kinerja karyawan (Y) yang dirangkumkan dalam table berikut :

Tabel 4.7 Hasil angket/kuisisioner kinerja karyawan (Y)

ALTERNATIF JAWABAN												
No	SS		S		R		TS		STS		TOTAL	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	37	41.11%	46	51.11%	6	6.67%	1	1.11%	0	0.00%	90	100%
2	12	13.33%	70	77.78%	6	6.67%	2	2.22%	0	0.00%	90	100%
3	34	37.78%	55	61.11%	1	1.11%	0	0.00%	0	0.00%	90	100%
4	29	32.22%	60	66.67%	1	1.11%	0	0.00%	0	0.00%	90	100%
5	25	27.78%	57	63.33%	7	7.78%	1	1.11%	0	0.00%	90	100%

Sumber : Data Penelitian Diolah

Berdasarkan data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang “Peningkatan kemampuan karyawan dalam membuat rencana kerja sehingga tercapai efisiensi dan efektivitas”

sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 46 orang (51.11%).

2. Jawaban responden tentang “Saya dapat menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 70 orang (77.78%).
3. Jawaban responden tentang “Saya mampu mempertanggungjawabkan setiap pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 55 orang (61.11%).
4. Jawaban responden tentang “Saya mampu bekerjasama dengan karyawan yang lain” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 60 orang (66.67%).
5. Jawaban responden tentang “Saya merasa puas dan bangga terhadap hasil pekerjaan saya” sebagian besar responden menjawab setuju yaitu sebanyak 57 orang (63.33%).

5. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisioner, dimana apabila terdapat pertanyaan pada kuisioner yang tidak relevan maka pertanyaan pada kuisioner tersebut dapat diganti. Pada penelitian ini menggunakan seluruh sampel yaitu $(n) = 90$, maka besarnya $df = 90 - 2 = 88$. Dengan $\alpha = 0,05$ maka diperoleh r_{tabel} sebesar 0,2072. Berikut adalah ukuran validitas tiap butir pertanyaan pada kuisioner setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Kedisiplinan)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,729	0,2072	Valid
2	0,491	0,2072	Valid
3	0,654	0,2072	Valid
4	0,682	0,2072	Valid
5	0,552	0,2072	Valid
6	0,539	0,2072	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent kedisiplinan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} pada setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan untuk semua item peranyaan pada level 0,05.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas
Variabel Independent (Pelatihan)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,644	0,2072	Valid
2	0,624	0,2072	Valid
3	0,717	0,2072	Valid
4	0,729	0,2072	Valid
5	0,744	0,2072	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan pada tabel 4.9 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent kedisiplinan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} pada setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan untuk semua item peranyaan pada level 0,05.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas
Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

Item Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,652	0,2072	Valid
2	0,568	0,2072	Valid
3	0,689	0,2072	Valid
4	0,689	0,2072	Valid
5	0,597	0,2072	Valid

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan pada tabel 4.10 diatas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam variabel independent kedisiplinan adalah valid. Hal ini terlihat dari nilai r_{hitung} pada setiap item pertanyaan lebih besar dari nilai r_{tabel} dengan tingkat signifikan untuk semua item peranyaan pada level 0,05.

b. Uji Reliabilitas (kehandalan)

Uji reliabilitas (kehandalan) berguna untuk menetapkan apakah item pertanyaan pada kuisioner ini dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak oleh responden yang sama. Suatu variabel dinyatakan realibel, jika memberikan nilai *cronbach alpha* lebih besar > 0,60 (Manullang,M dan Pakpahan,M, 2014:90-91).

Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan)
Variabel Independent (Kedisiplinan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.639	6

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Dari tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kedisiplinan $> 0,60$ yaitu 0,639 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuisisioner pada variabel kedisiplinan memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisisioner.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan)
Variabel Independent (Pelatihan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.724	5

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Dari tabel 4.12 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kedisiplinan $> 0,60$ yaitu 0,724 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuisisioner pada variabel kedisiplinan memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisisioner.

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas (Kehandalan)
Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.626	5

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Dari tabel 4.13 diatas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* untuk variabel kedisiplinan $> 0,60$ yaitu 0,626 yang mana menunjukkan dapat diterimanya derajat reliabilitas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa

item pertanyaan kuisioner pada variabel kedisiplinan memiliki kestabilan dan konsistensi respon dalam menjawab setiap pertanyaan pada kuisioner.

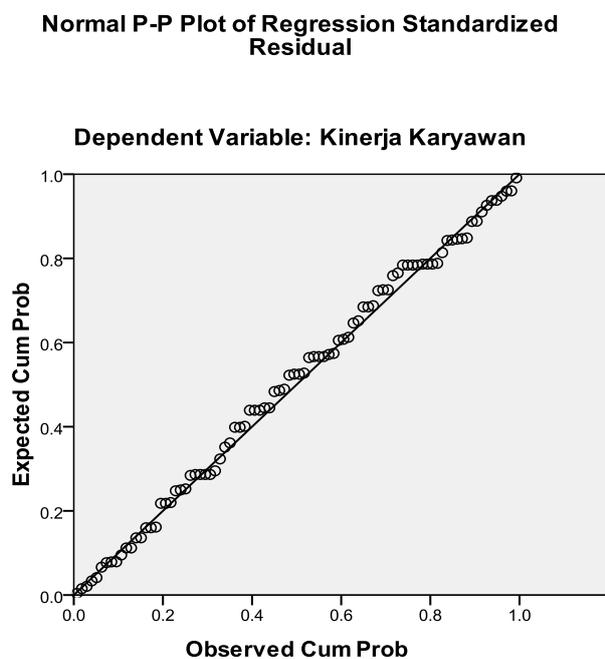
6. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependent dan independent memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka metode regresi memenuhi asumsi normalitas dan begitupun sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal maka metode regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 17,0 maka diketahui uji normalitas menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut ini :

Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas



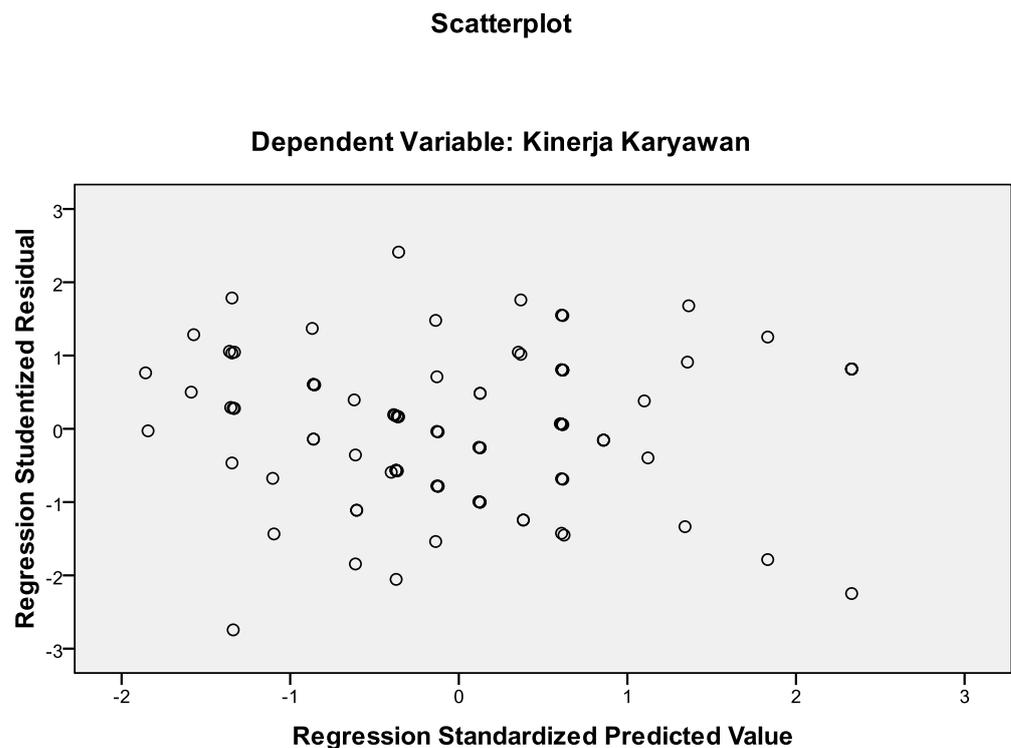
Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur, maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola yang jelas/ teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independent. Dalam penelitian ini multikolonieritas menggunakan teloransi dan VIF (Varians Information Factor). Cara menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (Varians Information Factor/VIF) yang tidak melebihi 10 dan nilai toleransi $> 0,10$.

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolonieritas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.081	1.652		4.891	.000		
	Kedisiplinan	.292	.071	.380	4.104	.000	.760	1.316
	Pelatihan	.284	.068	.384	4.145	.000	.760	1.316

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Dari tabel 4.14 diatas dapat dilihat bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai VIF sebesar 1,316 dan nilai tolerance 0,760 $> 0,10$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang ditentukan,

sehingga tidak terjadi multikolonieritas pada variabel independent dalam penelitian ini. Jadi uji multikolonieritas telah terpenuhi.

7. Regresi Linear Berganda

Linear berganda bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa model hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 4.15 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	1.652		4.891	.000
	Kedisiplinan (X1)	.292	.071	.380	4.104	.000
	Pelatihan (X2)	.284	.068	.384	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Dari perhitungan dengan menggunakan program SPSS didapat hasil sebagai berikut :

$$\text{Konstanta} = 8,081$$

$$\text{Kedisiplinan}(X1) = 0,292$$

$$\text{Pelatihan}(X2) = 0,284$$

Dari hasil tersebut maka dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

$$Y = 8,081 + 0,292X_1 + 0,284X_2 + e$$

Keterangan :

- a. Nilai konstanta = 8,081 menunjukkan apabila nilai dimensi kedisiplinan dan pelatihan nol, maka kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan sebesar 8,081 atau dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan bernilai 8,081 apabila tidak dipengaruhi oleh kedisiplinan dan pelatihan.
- b. Kedisiplinan (X1) sebesar 0,292 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kedisiplinan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,292 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- c. Pelatihan (X2) sebesar 0,284 dengan arah hubungan yang positif menunjukkan bahwa setiap kenaikan kedisiplinan maka akan diikuti oleh kenaikan kinerja karyawan sebesar 0,284 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

8. Pengujian Hipotesis

- a. Uji Parsial (Uji t).

Dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji parsial (uji t) ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai $\text{sig } t < 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai $\text{sig } t > 0,05$, atau $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Dimana dalam penelitian ini $t_{\text{tabel}} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0,025; 87) = 1,988$

Catatan : α adalah 0,05 (5%).

n adalah jumlah sampel dalam penelitian.

k adalah jumlah variabel X.

Maka, nilai perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini akan di uji tingkat signifikannya dengan uji t.

Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.081	1.652		4.891	.000
	Kedisiplinan (X1)	.292	.071	.380	4.104	.000
	Pelatihan (X2)	.284	.068	.384	4.145	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan hasil dari tabel uji t diatas, dapat diketahui bahwa nilai sig t untuk pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,104 > t_{tabel} 1,988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Dan dari tabel diatas juga dapat diketahui bahwa nilai sig t untuk pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0.000 < 0,05$ dan nilai t_{hitung} sebesar $4,145 > t_{tabel} 1,988$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (Uji F).

Dasar dalam pengambilan keputusan untuk uji simultan (uji F) ini adalah sebagai berikut :

- 1) Jika nilai sig F < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.
- 2) Jika nilai sig F > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Dimana dalam penelitian ini $F_{tabel} = F(k; n-k) = F(2 ; 88) = 3,10$

Maka, nilai perhitungan koefisien korelasi dalam penelitian ini akan di uji tingkat signifikannya dengan uji F.

Tabel 4.17 Hasil Uji Simultan (uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	122.587	2	61.293	33.367	.000 ^a
	Residual	159.813	87	1.837		
	Total	282.400	89			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kedisiplinan (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan hasil data tabel 4.16 diatas, diketahui nilai signifikan untuk pengaruh kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 33,367 > F_{tabel} 3,10$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi (R^2) adalah untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Selanjutnya dengan melihat R-Square (R^2) akan dapat memperlihatkan bagaimana sebenarnya nilai kontribusi kedua variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.421	1.355

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X2), Kedisiplinan (X1)

Sumber : Data Penelitian Diolah dari SPSS17.0

Berdasarkan hasil dari tabel 4.17 diatas, diketahui nilai R-Square (R^2) sebesar 0,434 atau 43,4%. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 43,4%.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan diatas, dapat dilihat bahwa variabel bebas (kedisiplinan dan pelatihan) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Keterangan hasil dari analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan (X1) terhadap kinerja karyawan

(Y). Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan dimana memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,104 > t_{tabel}$ $1,988$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel kedisiplinan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan sangat baik, terlihat dari jawaban yang diberikan untuk pertanyaan terkait kedisiplinan responden menjawab sangat setuju dan setuju. Namun demikian masih terdapat beberapa responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini harus menjadi perhatian pihak perusahaan karena masih adanya karyawan yang belum menjalani kedisiplinan dengan baik.

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis yang diduga kedisiplinan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan diterima. Hal ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Nur Ika Fitri (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kedisiplinan dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti kedisiplinan merupakan salah satu faktor yang menentukan baik tidaknya kinerja karyawan, karna apabila kedisiplinan karyawan meningkat maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat dan baik.

2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil pengujian yang telah dilakukan,

dimana diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $4,145 > t_{tabel}$ 1,988 dengan angka sig sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan jawaban responden untuk variabel pelatihan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan sangat baik, terlihat dari jawaban yang diberikan untuk pertanyaan terkait pelatihan responden menjawab sangat setuju dan setuju. Namun demikian masih terdapat beberapa responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini harus menjadi perhatian pihak perusahaan karena masih adanya karyawan yang belum memahami dan mengikuti pelatihan dengan baik. Hal ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa pelatihan merupakan proses untuk membantu dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Dari penelitian yang sudah dilakukan dapat diketahui bahwa hipotesis yang diduga pelatihan mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan diterima. Dan hal ini membuktikan bahwa pelatihan juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} $33,367 > F_{tabel}$ 3,10 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ yang mana ini berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kedisiplinan dan pelatihan secara simultan (bersama-sama) dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin meningkat kedisiplinan dan pelatihan maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Maka hipotesis yang diduga kedisiplinan dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan dapat diterima.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan analisa yang telah dilakukan dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Sinarmas Oleochemical Medan dengan jumlah responden sebanyak 90 orang karyawan departemen produksi, maka kesimpulan yang didapat adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil uji simultan (uji F) didapat nilai $F_{hitung} (33,367) > F_{tabel} (3,10)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti kedisiplinan (X1) dan pelatihan (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf $\alpha 0,05$.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu kedisiplinan (X1) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (4,104) > t_{tabel} (1,988)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Terdapat juga pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (*independent*) yaitu pelatihan (X2) terhadap variabel terikat (*dependent*) yaitu kinerja karyawan (Y) pada PT. Sinarmas Oleochemical Medan yang ditunjukkan dari hasil $t_{hitung} (4,145) > t_{tabel} (1,988)$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah diuraikan diatas, maka dapat dibuat saran sebagai berikut :

1. Kedisiplinan di perusahaan PT. Sinarmas Oleochemical Medan alangkah lebih baiknya lagi, jika pihak perusahaan lebih tegas lagi terhadap karyawan-karyawan yang tidak mematuhi peraturan perusahaan, jika perlu berikan sanksi hukum yang tegas. Terlebih peraturan dalam penggunaan peralatan K3 (kesehatan dan keselamatan kerja), dan ke absensian karyawan, sehingga dengan adanya sanksi hukum yang tegas dari pihak perusahaan, akan mengurangi terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kinerja karyawan berkurang. Dan dengan meningkatkan kedisiplinan karyawan maka akan berdampak juga untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Alangkah lebih baiknya lagi jika pelatihan yang diadakan pihak perusahaan PT. Sinarmas Oleochemical Medan tidak hanya mengikut sertakan karyawan-karyawan yang memiliki jabatan tertentu di departemen produksi tersebut. Kinerja karyawan akan lebih meningkat jika semua karyawannya dibekali dengan pelatihan yang mendukung dalam pekerjaan si karyawan. Dengan keikutsertaan seluruh karyawan dalam pelatihan, maka akan semakin banyak pengetahuan, dan kemampuan karyawan yang dapat semakin meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, Fudin Zainal. (2013). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rekatama Putra Gegana Bandung*.
- Agustini, Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Medanatera.
- Aspan, H., Milanie, F., & Sari, A. K. The Effect of Public Participation, Transparency, and Accountability on the Efficiency of the Distribution of the School Operational Support Funds (BOS) in Tebing Tinggi City (Case Study of Taman Siswa College).
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Daulay, M. T., & Sanny, A. Analysis of Structural Equation Modeling Towards Productivity and Welfare of Farmer's Household in Sub-District Selesai of Langkat Regency.
- Fitri, Nur Ika. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PTPN IV Medan*.
- Febrina, A. (2019). Motif orang tua mengunggah foto anak di instagram (Studi Fenomenologi Terhadap Orang Tua di Jabodetabek). *Jurnal Abdi Ilmu*, 12(1), 55-65.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hutabarat, Ratniwati. (2016). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 3 Sibolga*.
- Indriyani, Safitri. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT.Paradise Island Furniture*.
- Indrawan, M. I., & Widjanarko, B. (2020). Strategi meningkatkan kompetensi lulusan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *JEpa*, 5(2), 148-155.
- Indrawan, M. I., Nasution, M. D. T. P., Adil, E., & Rossanty, Y. (2016). A Business Model Canvas: Traditional Restaurant “Melayu” in North Sumatra, Indonesia. *Bus. Manag. Strateg*, 7(2), 102-120.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : PT. Rajagrafindo Persada.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.

- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Perusahaan Rosda.
- Mathis, L. Robert, Jackson, H. John. (2009). *Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Edisi sepuluh. Jakarta: Salemba Empat.
- Panggabean, Mutiara Sibarani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, cetakan ketiga. Tangerang Selatan: Universitas Terbuka.
- Pramono, C. (2018). Analisis faktor-faktor harga obligasi perusahaan keuangan di bursa efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis dan Publik*, 8(1), 62-78.
- Pane, D. N. (2018). Analisis pengaruh bauran pemasaran jasa terhadap keputusan pembelian teh botol sosro (studi kasus konsumen alfamart cabang ayahanda). *JUMANT*, 9(1), 13-25.
- Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Rusiadi, K. F. F., Suwarno, B., Alamsyah, B., & Syaula, M. Indonesia Mining Company Stock Stability Prediction (ARDL Panel Approach).
- Sanjaya, M. Taufiek Rio. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta*.
- Sefriady, Dea Fanny, dan Iskandar, Donant Alananto. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan*. *Jurnal elektronik REKAMAN (Riset ekonomi bidang manajemen dan akutansi)* Vol. 2 No. 1 May 2018.
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Syawal, fatwan. (2017). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Area Kendari*.
- Setiawan, A., Hasibuan, H. A., Siahaan, A. P. U., Indrawan, M. I., Rusiadi, I. F., Wakhyuni, E., ... & Rahayu, S. (2018). Dimensions of Cultural Intelligence and Technology Skills on Employee Performance. *Int. J. Civ. Eng. Technology*, 9(10), 50-60.
- Sanny, A., & Yanti, E. D. Du Pont Analysis Integrative Approach to Ratio Analysis at PT. Federal International Finance.
- Surya, E. D., Rusiadi, K. F. F., Hsb, H. A., Indrawan, M. I., & Nst, M. F. The Power of Brand Awareness, Perceived Value, Perceived Quality and Flagship of Smartphone Purchasing Trust and Decisions in Medan.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

- Utami, firzianah Mustika. (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Gapura Omega Alphaland)*. Depok.
- Wibowo, Prof.Dr. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jawa Timur : CV. R. A. De. Rozarie.
- Widijanto, Kelvin Aldrian. (2017). *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Pemasaran Di PT SUMBER HASIL SEJATI SURABAYA*. Jurnal AGORA Vol. 5, No. 1, (2017).
- Waruwu, A. A. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. JUMANT, 10(2), 1-14.
- Yanti, E. D., & Sanny, A. The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Culture to the Performance of Employee Universitas Pembangunan Panca Budi.