

## **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN SUMATERA UTARA**

**Kirana Dwi Pangestika, Glady Olivia Astari, Mediana Silaban,  
Maymunah Haitami**

Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Prima Indonesia

[kiranadewi300@gmail.com](mailto:kiranadewi300@gmail.com), [gladyolivia@yahoo.com](mailto:gladyolivia@yahoo.com),  
[medianasilaba95@gmail.com](mailto:medianasilaba95@gmail.com), [maymunahhaitami01@gmail.com](mailto:maymunahhaitami01@gmail.com)

### **ABSTRAK**

Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan. Selain pelatihan, disiplin kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Metode analisis menggunakan analisis regresi linear berganda, populasi penelitian 198 karyawan dengan sampel 132 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Disiplin, Kinerja.

### **PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal, untuk mencapai tujuan organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja. Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan

membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan bila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan bagi perusahaan tersebut.

Pelatihan kerja merupakan usaha yang dilakukan suatu perusahaan dalam memberikan pembelajaran kepada karyawan. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri. Selain pelatihan, disiplin kerja dapat

berdampak pada kehidupan pribadi karyawan dan sangat berpengaruh terhadap kemajuan perusahaan. Untuk itu perusahaan perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh karyawan saat bekerja.

PT. Perkebunan Sumatera Utara merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) Provinsi Sumatera Utara, didirikan berdasarkan Peraturan Daerah Tingkat I Sumatera Utara No.15 Tahun 1979 dengan bentuk badan hukum pertama sekali berupa Perusahaan Daerah (PD). Perusahaan yang bergerak di bidang agroindustri yang kegiatannya mengelola komoditas kelapa sawit dan karet.

Tujuan penelitian adalah ingin mengetahui dan menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, yang berkaitan dengan pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan.

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Bangun (2012:203) karena besarnya pengaruh pelatihan pada keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka hubungan antara pelatihan dengan kinerja semakin menjadi penting.

Menurut Marwansyah (2016:167), secara lebih spesifik analisis kebutuhan pelatihan memang merupakan salah satu solusi untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dan produktivitas organisasi.

Menurut Kasmir (2016:198), tujuan kinerja untuk kebutuhan pelatihan dan pengembangan maksudnya adalah bagi karyawan yang memiliki kemampuan atau keahlian yang kurang, perlu diberikan pelatihan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Tujuannya pelatihan adalah untuk mendongkrak kinerja karyawan agar menjadi lebih baik.

### **Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja**

Menurut Ma'arif dan Kartika (2012:102), berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kinerja dengan disiplin kerja. Dalam hal ini, jika dikaji lebih lanjut variabel disiplin kerjalah yang mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

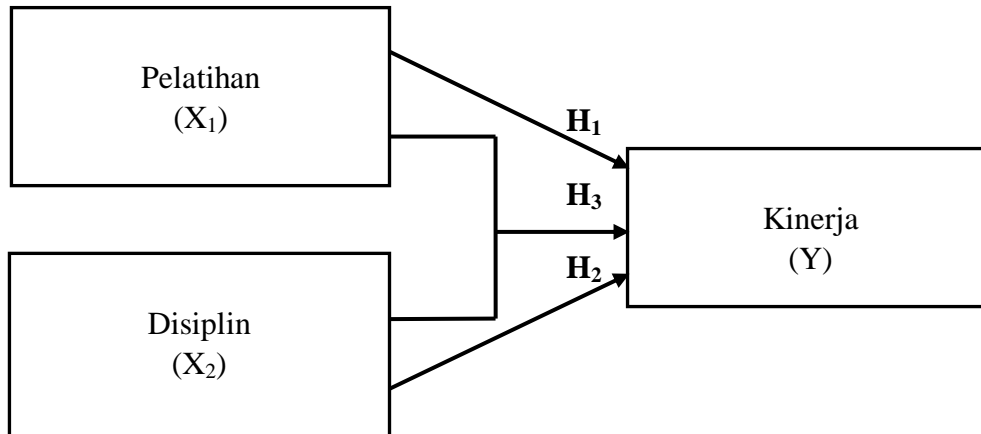
Menurut Siagian (2015:305), pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016:193), menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi.

### Kerangka Konseptual

Hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat berdasarkan uraian teori-teori yang diatas mengenai

pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan maka dapat disimpulkan dengan konseptual di bawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian dilakukan di PT. Perkebunan Sumatera Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara yang berjumlah 198 orang. Dalam penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* menggunakan rumus slovin. Jumlah sampel yaitu 132 orang.

#### 3.1 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2017:44) komponen pelatihan kerja adalah :

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
2. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai
3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai

4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

#### 3.2 Indikator Disiplin

Menurut Hasibuan (2016:194), indikator disiplin adalah :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat
6. Sanksi hukuman

#### 3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sutirno (2010:172-173), indikator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Waktu kerja.

4. Kerja sama.

### 3.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak sahnya suatu kuesioner. Dan Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan reliable dari reliable. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Teknik analisis data yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif, jenis data yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif, sifat penelitian yang digunakan adalah *descriptive explanatory*.

### HASIL DAN PEMBAHASAN Pengujian Analisa Regresi Linear Berganda

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

Tabel 1. Koefisien Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,890	2,603		3,415	,001
	pelatihan	,381	,056	,527	6,859	,000
	disiplin	,236	,095	,191	2,490	,014

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari hasil pengolahan data diatas, maka dapat dibuat persamaan regresinya. Persamaan regresi tersebut adalah:

$$\text{Kinerja} = 8,890 + 0,381 \text{ Pelatihan} + 0,236 \text{ Disiplin}$$

Persamaan di atas memberi arti bahwa :

1. Konstanta a sebesar 8,890 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ), maka nilai kinerja karyawan perusahaan itu sebesar 8,890 satuan.
2. Variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,381 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan sebesar 1 satuan, maka kinerja (Y) akan ikut naik sebesar 0,381 satuan dengan

asumsi bahwa variabel yang lain tetap

3. Variabel disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,236 yang berarti bahwa setiap kenaikan variabel insentif sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja (Y) akan ikut naik sebesar 0,236 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

### Pengujian Hipotesis Pengujian Hipotesis Secara Simultan Menggunakan Uji F

Uji hipotesis secara simultan diperlukan untuk mengetahui apakah model regresi sudah benar atau tidak. Hasil uji F dapat dilihat dari tabel uji F berikut ini:

**Tabel 2 Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1123,285	2	561,642	24,129	,000 <sup>b</sup>
	Residual	3002,685	129	23,277		
	Total	4125,970	131			

a. Dependent Variable: kinerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  sebesar 24,129 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 dengan sig.  $0.000 < 0.05$  maka hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dengan demikian pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja (Y) pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial Menggunakan Uji t

Uji hipotesis secara parsial diperlukan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

**Tabel 3. Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,890	2,603		3,415	,001
	Pelatihan	,381	,056	,527	6,859	,000
	Disiplin	,236	,095	,191	2,490	,014

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

1. Variabel pelatihan ( $X_1$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 6,859 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,859 > 1,988$ ) dan nilai sig.  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu : pelatihan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara.

2. Variabel disiplin ( $X_2$ ) memiliki  $t_{hitung}$  sebesar 2,490 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2,490 > 1,988$ ) dan nilai sig.  $0.000 < 0,05$ . Hal ini berarti hipotesis diterima yaitu :insentif secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Sumatera Utara.

## Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 3 Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,522 <sup>a</sup>	,272	,261	4,825

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan tabel diatas diperoleh nilai *Adjusted R* sebesar 0,261 yang menunjukkan bahwa 26,1% pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja (Y), sedangkan sisanya sebesar 73,9% dapat dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini, seperti motivasi dan prestasi kerja.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### Pelatihan terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel pelatihan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,859 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $6,859 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

#### Disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat bahwa variabel disiplin memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,490 dan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 1,988 maka nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$

( $2,490 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan sebesar  $0.000 < 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

#### Pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) memiliki  $F_{hitung}$  sebesar 24,129 lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,10 dengan sig.  $0.000 < 0,05$ , hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan (bersama-sama) dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Pelatihan dan disiplin secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan kerja pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

2. Pelatihan berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.
3. Disiplin berpengaruh secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama Bandung: Erlangga.
- Fahmi, Irham. 2014. *Manajemen Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta,CV.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete*. Cetakan VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Cetakan Pertama: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan belas. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Cetakan Kesatu. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Maarif dan Kartika, Syamsul dan Lindawati. 2012. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. PT. IPB Press Bogor.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sahangggamu, dkk. 2014. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Pengkreditan Rakyat Dana Raya. **Jurnal**. Jurnal EMBA.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kelima. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua puluh satu. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siahaan, dkk. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (PERSERO) Medan. **Jurnal**. Jurnal Agribisnis Sumatera Utara.

- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewadji, Jusuf. 2012. *Pengantar Metodologi Penelitian*. Cetakan Edisi Asli. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Ddan R&D*. Cetakan Ke Dua Puluh. Bandung: Alfabeta,CV.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keenam. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Cetakan kesatu. Jakarta: Kencana.
- Tambunan, dkk. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan DIV. Human Capital Management PT. Inti (PERSERO) Bandung. **Jurnal**. E- Proceeding Of Management.
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi Dan Manajemen (Prilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta, CV.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.