

The Effect of Training Implementation And Work Discipline Level In Improving Employee Performance At PT. Jasa Raharja (Persero) Medan Branch Office

Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan Dan Tingkat Disiplin Kerja Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan

* Irvan Rolyesh Situmorang

¹²Manajemen, STIE Eka Prasetya, Indonesia

Keywords:

Training, Work Discipline, and Employee Performance

Abstract. *The purpose of this study was to determine whether training and work discipline affect employee performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Medan Branch Office. The performance produced by employees at this company is not good, because the training factor which is still considered not good is carried out based on established procedures and work discipline in this case is the high level of employee absenteeism. The population in this study was 50 employees, the sample used was 50 employees. The results showed that there was a positive and significant effect of training on employee performance. For the work discipline variable, there is a positive and significant effect of work discipline on employee performance. For the variables of training and work discipline on employee performance, it was simultaneously obtained that there was a positive and significant effect of training and work discipline on employee performance at PT. Jasa Raharja (Persero) Medan Branch Office. The magnitude of the effect of training and work discipline on employee performance can be seen from the value of R Square which means that there is an effect of training and work discipline on employee performance. Apart from training and work discipline, there are other influences that affect employee performance such as compensation, leadership style, motivation and other variables.*

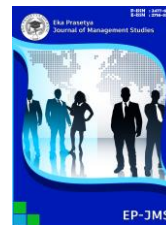
Corresponding author*

Email: Irvanrolyesh@gmail.com



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan menghasilkan sumber daya yang mempunyai tingkat kemampuan dan keterampilan yang baik pula. Untuk itu perusahaan hendaknya dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dan kemampuan karyawan agar dapat berkembang secara produktif. Pentingnya kontribusi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan suatu organisasi sangat disadari oleh para pimpinan puncak instansi sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "aset sumber daya manusia", pengetahuan mereka melalui pelatihan sumber daya manusia atau merangsang sumber daya manusia-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termaksud dalam *learning organization*.

Kinerja harus dipahami oleh seluruh kepentingan organisasi sebagai metode untuk melakukan tindakan pencegahan terhadap menurun atau memburuknya kinerja individu, kelompok, atau tim organisasi. Kinerja menunjukkan pada suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kemampuan sumber daya manusia tersebut dititikberatkan pada pelaksanaan keseluruhan tugas-tugas dalam tingkatan kinerja. Tugas-tugas tersebut biasanya berdasarkan indikator-indikator keberhasilan yang sudah ditetapkan.

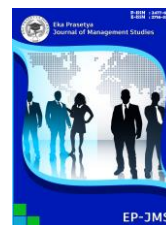
Menurut Bangun (2012, hal. 231) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat merencanakan apa yang akan dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijadikan dasar perencanaan strategi dan operasional perusahaan untuk masa yang akan datang. Melalui penilaian kinerja, manajer juga dapat mengetahui apakah target yang telah ditetapkan tercapai atau tidak, sehingga dapat segera dianalisis terhadap kelemahan-kelemahan yang terjadi

Hasil kinerja dari sumber daya manusia dalam hal ini adalah Karyawan dapat dilihat dari salah satu perusahaan pemerintahan yaitu PT Jasa Raharja (Persero). PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan merupakan salah satu perusahaan yang memberikan layanan dan produk terbaik kepada seluruh masyarakat, khususnya pengguna angkutan umum dan pengguna jalan. PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan menjalankan amanat Undang-undang No. 33 tahun 1964, PP No.17 tahun 1965 tentang Dana Pertanggungjawaban Wajib Kecelakaan Penumpang, UU No. 34 tahun 1964. PP No. 18 tahun 1965 tentang Dana Kecelakaan Lalu Lintas Jalan. Pelayanan merupakan faktor kunci bagi sebuah perusahaan asuransi sosial seperti Jasa



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 1
Kategori Kinerja PT. Jasa Raharja

No	Bentuk Kinerja yang Harus Dimiliki	Tingkat Persentase
1	Memiliki Kemampuan dan Keterampilan Karyawan	100%
2	Memahami Prosedur Pelaksanaan Kinerja	100%
3	Ketepatan Target Pekerjaan	100%

Sumber : PT. Jasa Raharja Medan, 2021

Tabel 1 menjelaskan bahwa PT. Jasa Raharja Memiliki standar kinerja yang harus dimiliki oleh para setiap karyawan. Standar ini wajib memiliki tingkat persentase sempurna agar kinerja yang dihasilkan menjadi lebih baik.

Kategori ini ditujukan untuk menilai kinerja karyawan dan jumlah karyawan yang mampu melaksanakannya dengan baik pada bulan Januari sampai Desember dan dapat dilihat di tabel 2.

Tabel 2
Kinerja Karyawan PT. Jasa Raharja Tahun 2018 Sampai 2021

Tahun	Jumlah Karyawan	Memenuhi Target (%)	Tidak Memenuhi Target (%)
2018	50	80	20
2019	50	75	25
2020	50	100	0
2021	50	90	10

Sumber : PT. Jasa Raharja, 2021

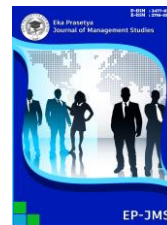
Tabel 2 dapat dijelaskan bahwa target kinerja yang dihasilkan PT. Jasa Raharja tidak selalu mencapai seratus persen dengan perbandingan empat tahun terakhir, hanya saja di tahun 2020 yang mencapai target yang diinginkan. Hal ini justru menjadi perhatian lebih untuk dapat meningkatkan kinerja dari perusahaan tersebut.

Penurunan kinerja didasarkan oleh beberapa hal, terutama mengenai pelatihan kerja yang diberikan suatu perusahaan. Pelatihan kerja harus diberikan kepada karyawan agar mampu meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Bangun (2012, hal. 201) pelatihan merupakan proses untuk mempertahankan atau memperbaiki keterampilan karyawan untuk menghasilkan pekerjaan yang efektif. Menurut Siswadi (2016, hal.129-130) menjelaskan bahwa apabila pelatihan sering dilakukan, maka akan berfungsi sebagai standard dari prestasi kerja yang dimana bisa dilihat dari produktifitas karyawan. Hal ini berarti perusahaan harus sering memberikan pelatihan agar para karyawan mampu memperbaiki dan menguasai pekerjaan mereka. PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan memiliki pelatihan kerja bagi Karyawannya agar dapat meningkatkan kinerja nya, tetapi dalam hal ini, terdapat berbagai fenomena yang mencakup di dalam nya.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Bentuk pelatihan karyawan harian organik merupakan pelatihan bagi karyawan yang baru saja diterima menjadi bagian dari perusahaan dengan jangka waktu minimal tiga bulan dan maksimal enam bulan. Apabila karyawan tidak dapat menunjukkan hasil yang baik di jangka waktu tersebut, maka karyawan yang diterima tersebut tidak dapat bekerja di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan, tetapi dalam pelaksanaannya terdapat kesenjangan dimana melebihi waktu yang ditentukan diterima sebagai karyawan di dalamnya.

Selain itu, tingkat kedisiplinan juga menjadi bagian dari tinggi rendahnya kinerja dari PT. Jasa Raharja, dimana perbandingan antara kehadiran dan ketidakhadiran karyawan di PT Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan, dimana tingkat ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai bulan Desember tahun 2018 semakin meningkat, tetapi di bulan September penurunan tingkat ketidakhadiran terjadi, dan di bulan berikutnya terjadi pula peningkatan ketidakhadiran karyawan. Ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin para karyawan.

2. KAJIAN LITERATUR

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sesuai dengan standar pekerjaan, dimana standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembanding (*branchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

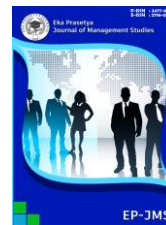
Mangkunegara (2011, hal 51) mendefenisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Selain itu kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja dalam suatu organisasi harus memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan organisasi.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman bagi perusahaan yang diharapkan dapat menunjukkan prestasi karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan. Karyawan yang tidak berkinerja baik disebabkan kurangnya disiplin dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu perusahaan diwajibkan untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara meningkatkan disiplin karyawan dengan cara mengikuti karyawannya program pelatihan. Karena dengan itu tujuan perusahaan tercapai, karena dengan adanya metode pelatihan maka karyawan akan disiplin dan kinerja meningkatkan dan tujuan dari perusahaan bisa terwujud (Kasmir, 2016. hal 179).

Pelaksanaan Pelatihan

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 45) tujuan dari pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (obsolescence).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

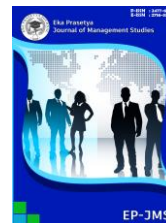
Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan telah tercapai atau tidak. Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut Subekhi dan Jauhar (2012 hal. 87), yaitu

- 1) *On the job training*
- 2) *Vestibule*
- 3) *Demonstration and exampel*
- 4) *Simulation*



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- 5) *Apprenticeship*
- 6) *Classroom methods*
- 7) *Lecture*
- 8) *Conference Programmed instruction*

Disiplin Kerja

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 128) menyatakan bentuk-bentuk disiplin dapat dibedakan atas 3 (tiga) kategori yaitu :

- 1) Disiplin Preventif (*Preventive discipline*)
Disiplin Preventif merupakan tindakan yang diambil untuk mendorong pegawai mengikuti atau mematuhi norma-norma dan aturan-aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan tidak terjadi. Tujuannya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai, dengan cara ini pegawai akan menjaga disiplin diri mereka.
- 2) Disiplin Korektif (*Corrective discipline*)
Disiplin Korektif merupakan suatu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*), sebagai contoh tindakan pendisiplinan berupa peringatan atau skorsing.
- 3) Disiplin Progresif (*Progresive discipline*)
Disiplin Progresif adalah suatu kebijakan disiplin yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan pimpinan untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.

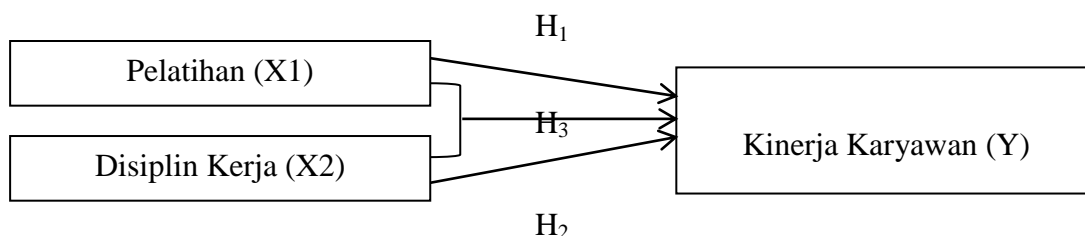
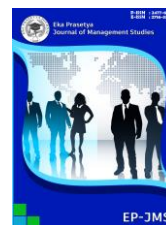
Berdasarkan bentuk-bentuk disiplin, terlihat bahwa betapa pentingnya disiplin dalam suatu organisasi. Disiplin mengarahkan pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan atau norma-norma organisasi sehingga dengan pelaksanaan disiplin pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan pegawai tidak terjadi dan aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan baik

Kerangka teoritis dalam penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara masing-masing variabel yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Gambar 1. Kerangka Teoritis

3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Menurut Wahyudi (2017:12), data kuantitatif merupakan data-data yang berupa angka yang karakteristiknya selalu dalam bentuk numerik seperti data pendapatan, jumlah penduduk, tingkat konsumsi, bunga bank dan sebagainya. Lokasi dilakukannya penelitian adalah PT. Jasa Raharja Medan. Populasi penelitian yang akan digunakan dalam penelitian adalah 50 Karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan sampel Jenuh dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel yang akan digunakan.

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah model analisis regresi berganda. Peneliti menggunakan regresi linear berganda karena model ini berguna untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat yang ada. Model persamaan regresi berganda adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \tag{1}$$

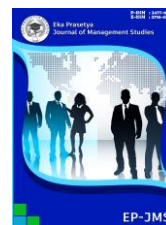
Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan (dependent variabel)
- X₁ = Pelatihan (independent variabel)
- X₂ = Disiplin Kerja (independent variabel)
- a = Konstanta
- b₁, b₂ = Koefisien regresi
- e = Persentase kesalahan (5%)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 3
Karakteristik Responden

Keterangan	Jumlah Responden	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	32	64%
Perempuan	18	36%
Usia		
21-30	27	54%
31-40	10	20%
41-50	8	16%
>51	5	10%
Tingkat Pendidikan		
SMA	4	8%
Diploma	10	20%
Sarjana	26	52%
Pascasarjana	10	20%
Masa Kerja		
0-5	7	14%
6-10	8	16%
11-15	24	48%
16-20	5	10%
>21	6	12%

Sumber : Hasil Penelitian Kusioner, 2021

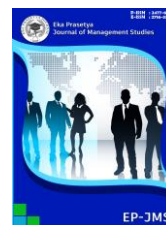
Berdasarkan tabel 3 diatas, dapat dijelaskan bahwa karakteristik berdasarkan jenis kelamin laki laki lebih banyak daripada perempuan dengan tingkat persentase 64%. Ini artinya adalah, karyawan laki laki lebih banyak daripada perempuan karena kegiatan yang dilakukan PT. Jasa Raharja berada di lapangan, sehingga diutamakan yang laki- laki. Berdasarkan Usia, berusia 21-30 lebih banyak sebesar 27 orang responden dengan persentase 54% di PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden 21-30 mempunyai fisik yang lebih kuat berada di lapangan dan juga lebih cekatan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tetapi mendapat arahan dari karyawan yang berusia lebih tua diatas 30 tahun.

Berdasarkan tingkat pendidikan, karyawan yang memiliki tingkat pendidikan Sarjana lebih banyak dari tingkat pendidikan lainnya sebanyak 26 orang karyawan dengan persentase 52% di PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan. Hal ini disebabkan karena banyaknya karyawan yang bekerja pada saat ini standart pendidikan di PT. Jasa Raharja (Persero) Kantor Cabang Medan memiliki ijazah Strata-1, dengan tingkat



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



pendidikan tersebut para karyawan tetap mengutamakan kecerdasan dan keahlian yang dimiliki karyawan. Berdasarkan masa kerja, mayoritas masa kerjanya lebih lama adalah 11-15 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 48%. Hal ini dikarenakan semakin giat dan tekun karyawan dalam bekerja, maka perusahaan akan mempertahankan karyawan yang produktif dalam bekerja.

Asumsi Klasik

Tabel 4
Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test				
		Pelatihan	Disiplin	Kinerja
N		50	50	50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37,98	38,06	40,30
	Std. Deviation	4,354	4,488	4,559
	Absolute	,111	,123	,148
Most Extreme Differences	Positive	,069	,093	,126
	Negative	-,111	-,123	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		,785	,869	1,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,569	,436	,225

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

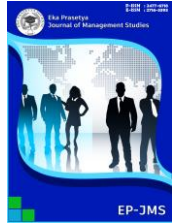
Sumber : Data Diolah, 2021

Tabel 4 di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai signifikan hasil uji masing masing variabel, yaitu Pelatihan (X_1) sebesar 0,569, untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,436, dan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,225, dimana ketentuan uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* signifikan harus lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan ketiga variabel dalam penelitian ini terdistribusi secara normal, atau H_0 diterima atau distribusi variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) adalah terdistribusi normal.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Uji Multikolonieritas

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut ini

Tabel 5
Uji Multikolonieritas

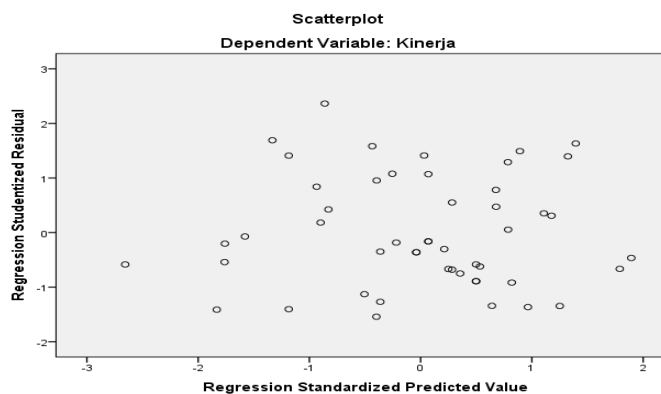
coefficients		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
(Constant)			
1	Pelatihan	,607	1,647
	Disiplin	,607	1,647

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pelatihan (X_1) dan Disiplin kerja (X_2) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,647. dengan Nilai Toleransi Sebesar 0,607 . Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji grafik *scatterplot* dapat dilihat pada gambar 2 dibawah ini :



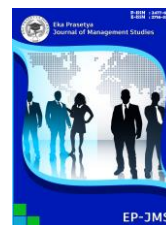
Gambar 2. Gafik Scatterplot

Berdasarkan Gambar 2 diatas, dapat dilihat bahwa titik-titik grafik Scatterplot menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk suatu pola tertentu. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Analisis Data

Hasil untuk pengujian analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel 6 berikut dibawah ini,

Tabel 6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	9,637	4,523
1 Pelatihan	,460	,139
Disiplin	,347	,135

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan tabel 6 regresi linear berganda di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut,

$$Y = 9,637 + 0,460 \text{ Pelatihan} + 0,347 \text{ Disiplin Kerja} + e$$

Berdasarkan Tabel 6 diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda dimana jika nilai variabel bebas (X1) yaitu Pelatihan dan variabel (X2) yaitu Disiplin kerja bernilai 0 maka Kinerja Karyawan adalah tetap sebesar 9,637. Setiap peningkatan aspek Pelatihan (X1) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,460. Setiap peningkatan aspek Disiplin kerja (X2) sebesar 1 satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,347.

HASIL PENGUJIAN HIPOTESIS

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial (Uji-t) dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 7
Uji Parsial (Uji t)

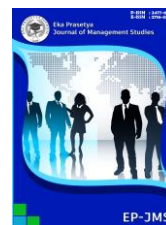
Model	t	Sig.
(Constant)	2,131	,038
1 Pelatihan	3,310	,002
Disiplin	2,571	,013

Sumber : Data Diolah, 2021



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Diketahui nilai perolehan t_{hitung} Pelatihan (X_1) sebesar 3,310. Untuk menentukan t_{tabel} maka dapat dihitung $dk = 50 - 3 = 47$, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 1,677 (data terlampir). Nilai t_{hitung} 3,310 > t_{tabel} 1,677 dengan nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan (X_1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Kantor Cabang Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil pengujian hipotesis secara simultan (Uji-F) dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini sebagai berikut,

Tabel 8
Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	506,480	2	253,240	23,246	,000 ^b
1	Residual	512,020	47	10,894		
	Total	1,018,500	49			

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan Tabel 8 diperoleh dan dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23.246 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 (5%). F_{hitung} yang dihasilkan sebesar 33.891 lebih besar daripada F_{tabel} yaitu 3.20.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini sebagai berikut,

Tabel 9
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,705 ^a	0.497	0.476	3.301

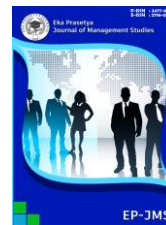
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



Tabel 9 menunjukkan nilai R-Square sebesar 0,497, hal ini menunjukkan bahwa 49,7% variabel kinerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2), dengan kata lain, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 49,7%, sementara sisanya 50,3 % kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} 3,310 > t_{tabel} 1,677 dengan nilai signifikan $0,002 < \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa dengan diterapkannya pelatihan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan kualitas yang baik pula.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai t_{hitung} 2,571 > t_{tabel} 1,677 dengan nilai signifikan $0,013 < \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan hasil terhadap kinerja karyawan di dalam menjalankan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian uji F di atas mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai F_{hitung} 23,246 > F_{tabel} 3,20 dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha$ 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa disiplin kerja memberikan hasil terhadap kinerja karyawan di dalam menjalankan beban kerja yang diberikan kepadanya

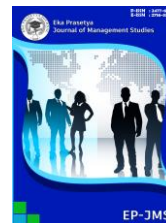
5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian, maka penulis membuat beberapa kesimpulan yaitu hasil yang diperoleh dari analisis regresi linier berganda yaitu, pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Raharja Kantor Cabang Medan, secara parsial ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja (X_2)



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Kantor Cabang Medan, secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Jasa Raharja Kantor Cabang Medan.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran yaitu, diharapkan kepada PT. Jasa Raharja Kantor Cabang Medan. untuk dapat memperhatikan kembali kegiatan pelaksanaan pelatihan, dikarenakan pelatihan merupakan salah satu cara meningkatkan kinerja dan keterampilan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu yang harus diperhatikan juga, karena ketidakhadiran dan keterlambatan menjadikan kegiatan operasional perusahaan terhambat dan berakibat kepada kinerja karyawan, oleh karena itu, pemberian sanksi yang lebih tegas akan lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan yang baik.

Selain diterapkannya pelatihan dan disiplin kerja, peraturan juga harus lebih ditingkatkan untuk mendukung kinerja dari karyawan, serta pemberian *reward* kepada karyawan teladan juga sangat memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan itu sendiri.

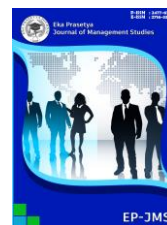
DAFTAR PUSTAKA

- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*. 18 (1) : 53-60.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, M. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan. *Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405-424.
- Juliandi, A., Irfan,. & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Cetakan Ke). Medan : Umsu Press
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. (2011). *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung : Alfabeta.
- Kusdah, I. R. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.



Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Riduan, A. (2010). *Rumus dan Data dalam Analisis Statistik*. (Cetakan Ke). Bandung : Alfabeta
- Rolyesh, I. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan serta Disiplin Kerja terhadap Semangat Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinar Sosro Pabrik Deli Serdang Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Sains*. 4 (1)
- Siagian, S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Pertama). Cetakan Keenambelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, S. (2013). *Metode Penelitian*. Medan: Usu Press.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal ilmiah Manajemen dan Bisnis*. 17 (1) : 129-130.
- Sugiono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta.
- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. (Cetakan Ke). Bandung: Alfabeta
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Yogyakarta : Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Kedelapan). Jakarta : Prenada Media Group.
- Subekhi, A. J. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar.
- Zainal, V, R. (2008). *Performance Appraisal*. (Kedua). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V, R. (2011). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal, V, R. (2013). *Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada