

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. HORIZON GROUP (HG) PONDOK BATU
TAPANULI TENGAH**

Sartika Febriyanti Tanjung

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
sartikafebriyanti9e@gmail.com

Mhd.Shafwan Koto

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
mhd.shafwankoto@gmail.com

Rahmadiyah Hanum

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Al-Washliyah Sibolga/Tapanuli Tengah
rahmadiyahhanum@gmail.com

ABSTRACT

He formulation of the problem in this study is the effect of training and discipline on employee performance at PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu, Central Tapanuli Regency

This study aims to determine the effect of training and discipline on employee performance at PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu, Central Tapanuli Regency.

The sample in this study were employees of PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu, Central Tapanuli Regency, totaling 26 (twenty six) people. The data analysis technique in this study is Multiple Linear Regression.

The results of this study indicate: Partial training has a positive and significant effect on employee performance; Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance; Training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance

Keywords: Training, Work Discipline and Performance.

A B S T R A K

Rumusan masalah dalam penelitian ini apakah Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah.

Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 26 (dua puluh enam) orang. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Regresi Linier Berganda.

Hasil Penelitian ini menunjukkan: Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

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

LATAR BELAKANG

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. **Sedarmayanti (2013:12)** menyatakan bahwa :“pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta atau menyempurnakan tanggung jawab”

Menurut **Benny A, (2016:1)** Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

Arianty et al., (2016:120) Menyatakan bahwa :“Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya”.

Disiplin kerja merupakan suatu alat peringatan yang penting diterapkan di perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan lebih optimal untuk dicapai. **Kartikasari & Djastuti, (2017:3)** menyatakan bahwa :”Disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudidayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap perusahaan”.

Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja yang diterapkan kurang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebgaiian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para karyawan. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap karyawan. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebgaiian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar karyawannya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

KAJIAN TEORITIS

Pengertian Pengaruh

Menurut **Surakhmad (2012:1)** “Pengaruh adalah kekuatan yang muncul dari sesuatu benda atau orang dan juga gejala dalam yang dapat memberikan perubahan yang dapat membentuk kepercayaan atau perubahan”. Sedangkan menurut **Zain (2013:121)** mengatakan bahwa pengaruh adalah “Daya yang menyebabkan sesuatu yang terjadi, sesuatu yang dapat membentuk atau mengubah sesuatu yang lain, tunduk atau mengikut karena kuasa atau kekuatan orang lain”.

Pengertian Pelatihan

Pada dasarnya tujuan pelatihann yaitu ingin mengembangkan karyawan untuk terampil, terdidik, dan terlatih secara professional dan siap pakai dalam bidangnya masing-masing. Dapat dikatakan bahwa ada tiga syarat yang harus dipenuhi agar suatu kegiatan dapat disebut sebagai suatu pelatihan, **Hariandja (2012:169)**, ketiga syarat tersebut adalah:

Pengertian Disiplin

.Sikap disiplin pegawai sangat penting untuk suatu organisasi dalam rangka mewujudkan suatu tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan penjelasan **Malayu S.P Hasibuan (2014:213)** bahwa “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi organisasi, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik sulit **Pengertian Kinerja**

Menurut **Henry Simamora (2014:339)** mengemukakan bahwa “ Kinerja (*performance*) mengacu pada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk suatu pekerjaan karyawan”.

Selanjutnya, menurut **Bernadin dan Russel, dalam Ambar Teguh (2013:223)** mendefinisikan kinerja adalah “Merupakan catatan out come yang dihasilkan dari fungsi personil tertentu dari periode waktu tertentu”. Sedangkan, menurut **J. Simanjatak (2015:63)** definisi kinerja adalah “Tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan penulis dalam memilih judul tersebut dapat di lihat pada tabel 2.1 berikut ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Judul	Tahun	Lokasi	Kesimpulan
1	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara	2020	Kantor PDAM Tirtanadi Medan Sumatera Utara	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menurut Perspektif Ekonomi Islam (Studi pada Karyawan BPRS Tanggamus)	2019	Bank Pembiayaan Rakyat Syariah (BPRS) Tanggamus Lampung	Prinsip pelatihan dan disiplin kerja yang diterapkan oleh BPRS Tanggamus sudah sesuai dengan prinsip ekonomi islam dalam penyaluran pelayanan terhadap masyarakat.

Sumber: Fitriani (2020) dan Uswatun Nur Hasanah (2019)

Kerangka Pikir Penelitian

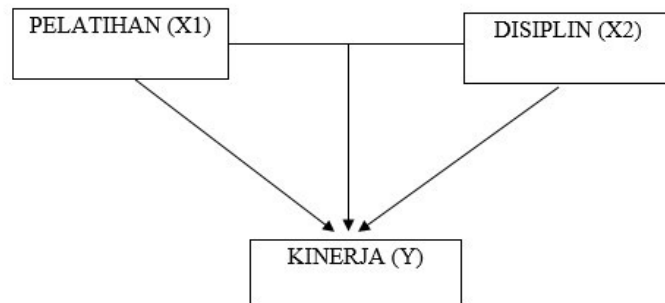
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran.

Dari beberapa pengaruh yang telah dijelaskan di atas maka pelatihan berpengaruh positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kegiatan pelatihan perlu dilakukan adanya pelatihan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan. Pelatihan sangat diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan. Menurut **Justine (2016:98)** menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan”.

Menurut **Budhi (2017:2-3)** Dalam pandangan lain kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan disiplin dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila diberikan dengan baik dan tepat.

Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian



Sumber: Hasil Olahan Penulis 2022.

Keterangan:

Pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) : Variabel Independen

Kinerja (Y) : Variabel Dependen

METODE PENELITIAN

Studi Deskriptif

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif. yang menekankan analisisnya pada data-data numerika (angka) yang diolah dengan metode statistik. menurut **Sugiyono (2015:36)** mendefinisikan penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Teknik Analisis Data

Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 23 Windows* dengan beberapa tahap untuk menganalisis data sebagai berikut :

Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat atau menguji suatu model yang termasuk layak atau tidak layak digunakan dalam penelitian. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov. “Dengan menggunakan tingkat signifikan 5 % maka Asymp.sig.(2-tailed) diatas signifikan 5% artinya variabel residual berdistribusi normal”. **(Situmorang dan Lufti 2012:114).**

Uji Heterokedastisitas

Adanya varians variabel independent adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independent (homokedastisitas). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Heterokedastisitas di uji dengan menggunakan uji Glejser dengan pengambilan keputusan jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka akan ada nilai indikasi terjadi heterokedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya di atas tingkat kepercayaan 5% dapat disimpulkan model regresi tidak mengarah adanya heterokedastisitas.

Uji heterokedastisitas juga pada prinsipnya ingin menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. **(Situmorang dan Lufti 2012:121).**

Uji Multikolinearitas

Istilah kolineritas ganda (*multicollinearity*). Aslinya istilah ini berarti adanya hubungan linear yang sempurna atau eksak (*perfect or exact*) diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. **(Situmorang dan Lufti, 2012:147).**

Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*. *Tolerance* mengukur variabel independen lainnya. jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $\geq 0,01$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah hubungan antara residual satu observasi dengan residual observasi lainnya **(Winarno, 2015:5.29)**. Menurut **Ghozali (2018:111)** Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi liner ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya).

Uji Analisis Data

a. Regresi Linier Berganda

Untuk melihat garis linier antara pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 dengan variabel Y , digunakan regresi linear berganda dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b_1, b_2 = Koefisien regresi
 X_1 = Variabel Pelatihan
 X_2 = Variabel Disiplin
 e = *Standart error*

b. Koefisien Determinasi

Perhitungan ini digunakan untuk menghitung seberapa besar kontribusi atau pengaruh dari X terhadap naik turunnya nilai Y.

Untuk mengetahui pengaruh pembinaan dan disiplin kerja terhadap semangat, dapat dilakukan dengan menggunakan rumus perhitungan determinasi (r^2) dengan rumus sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100 \%$$

c. Uji t (Parsial)

Selanjutnya setelah diketahui nilai koefisien regresi antara variabel X dan variabel Y, maka perlu dilakukan pengujian hipotesa dengan menggunakan rumus uji t. Menurut **Sugiyono (2012 : 250)** rumus uji t adalah sebagai berikut :

$$t = \frac{R \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

$$Df = 2$$

Keterangan :

r : Korelasi X dan Y yang ditemukan

n : Jumlah Sampel

t : t_{Hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{Tabel}

Dengan taraf signifikan 0,05 % uji dua pihak dan $dk = n - 2$

Dengan ketentuan :

H_a : Diterima, apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, dan H_0 Ditolak.

H_0 : Diterima, apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ dan H_a Ditolak

d. Uji f (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja. Menurut **Ghozali (2018:79)** pengujian dapat dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} pada tingkat signifikan sebesar $< 0,05$ dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai *p-value* F-statistik < 0.05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yang artinya Pelatihan dan Disiplin mempengaruhi Kinerja.
2. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai *p-value* F-statistik > 0.05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima yang artinya Pelatihan dan Disiplin tidak mempengaruhi Kinerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses kegiatan mendiskriptifkan temuan yang diperoleh dari jawaban responden yang akan diteliti. Dalam penelitian ini data yang dianalisis tentang pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan pada PT. Horizon Group (HG), dikembangkan dari wawancara dan angket, untuk hal-hal yang tertentu tidak jelas dilakukan melalui observasi wawancara. Penulis melaksanakan penelitian pada pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Horizon Group (HG, melalui metode:

Analisis Deskriptif Variabel

Sesuai dengan tujuan analisis deskriptif yaitu untuk memberikan gambaran mengenai hasil penelitian secara umum, bagaimana karakteristik penelitian sehubungan dengan variabel-variabel yang diteliti maka sebelum dilakukan analisis secara statistik terlebih dahulu dilakukan analisis diskriptif terhadap masing- masing variabel.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur yang dapat memberikan hasil yang relatif sama apabila dilakukan pengukuran kembali pada obyek yang sama. Nilai reliabilitas minimum dari dimensi pembentuk variabel laten yang dapat diterima adalah sebesar 0,60. Untuk mengetahui atau mendapatkan nilai tingkat reliabilitas dimensi pembentuk laten mengenai kinerja, dapat dilihat pada table berikut ini :

Tabel 4.21
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	N	N of Item	Cronbach's Alpha	Status
Pelatihan (X1)	26	10	0,736	Reliabel
Disiplin (X2)	26	10	0,632	Reliabel
Kinerja (Y)	26	10	0,606	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data, SPSS.23

Dari Tabel diatas, yakni hasil pengujian reliabel untuk 30 item pertanyaan, nampak bahwa semua item pertanyaan yang diuji reliabel sebab memiliki nilai *cronbach's alpha if item deleted* sudah diatas 0,60, dan. Hal ini dapat diperincikan bahwa untuk variabel pelatihan dengan 10 item pertanyaan maka semua indikator pertanyaan dalam variabel pengetahuan reliabel karena nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,736. Kemudian untuk variabel Disiplin dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,632. Dan untuk variabel kinerja dengan 10 item pertanyaan, semua item pertanyaan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar 0,606.

Uji Multikolonieritas

Adanya hubungan linear yang sempurna diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi multikolinear sempurna muncul ketika jumlah observasi nol, sedangkan multikolinear tak sempurna muncul ketika jumlah observasi lebih kecil dari jumlah parameter yang akan ditaksir. Untuk mengetahui multikolinear adalah dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan mempunyai masalah multikolinear apabila nilai tolerance $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 . Dan apabila tolerance dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*) dimana variabel dikatakan tidak mempunyai masalah multikolinear apabila nilai tolerance $\geq 0,1$ atau nilai VIF ≤ 10 .

Tabel 4.22
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,804	11,336		,953	,350		
Pelatihan	,467	,237	,368	1,974	,061	,919	1,088

Disiplin	,259	,179	,271	1,453	,160	,919	1,088
----------	------	------	------	-------	------	------	-------

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak mempunyai masalah multikolinear.

Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara motivasi (X1) dan kepemimpinan (X2) terhadap semangat kerja (Y), maka hasil dari pengolahan data melalui program SPSS 23. For windows. Untuk memudahkan melakukan interpretasi mengenai kekuatan hubungan tiga variabel penulis memberikan kriteria sebagai berikut: **Sugiyono (2013 : 250)**

0,00 – 0,19 : Korelasi sangat rendah

0,20 – 0,39 : Korelasi rendah

0,40 – 0,59 : Korelasi cukup tinggi

0,60 – 0,79 : Korelasi tinggi

0,80 – 1,00 : Korelasi sangat tinggi

Tabel 4.23

Correlations

	Pelatihan	Disiplin	Kinerja
Pelatihan Pearson Correlation	1	,284	,445*
Sig. (2-tailed)		,159	,023
N	26	26	26
Disiplin Pearson Correlation	,284	1	,376
Sig. (2-tailed)	,159		,059
N	26	26	26
Kinerja Pearson Correlation	,445*	,376	1
Sig. (2-tailed)	,023	,059	
N	26	26	26

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari perhitungan di atas, dapat diketahui bahwa :

- Korelasi Pelatihan (variabel X1) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah 0,445. Dengan interval 0,40 – 0,59, yang tergolong korelasi cukup tinggi.
- Korelasi Disiplin (Variabel X2) dengan Kinerja (Variabel Y) adalah 0,376. Dengan interval 0,20 – 0,39 yang tergolong korelasi rendah,
- Sedangkan Korelasi Pelatihan (variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) terhadap Kinerja (varabel Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.24

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,515 ^a	,265	,202	3,31986	2,261

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, dapat diketahui bahwa korelasi antara Pelatihan (variabel X1) dan Disiplin (Variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah sebesar 0,515 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi cukup tinggi.

a. Analisis Koefisien Determinasi

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X1 (Pelatihan), variabel X2 (Disiplin) dan variabel Y (Kinerja) pada PT. Horizon Group (HG).

Tabel 4.25
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,515 ^a	,265	,202	3,31986	,265	4,156	2	23	,029

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

Dapat dilihat pada diatas, diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel X1 (Pelatihan), variabel X2 (Disiplin) terhadap variabel Y (Kinerja) pada PT. Horizon Group (HG). adalah sebesar 0,265 atau 27% dan sisanya sebesar 73% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.

b. Regresi Linear Berganda

Regresi linier berganda bertujuan untuk menentukan pengaruh antara variabel X1 terhadap variabel Y, antara variabel X2 terhadap variabel Y, dan variabel X1, X2 terhadap variabel Y. Hasil pengujian dengan regresi linier ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.26
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,804	11,336		,953	,350		
Pelatihan	,467	,237	,368	1,974	,061	,919	1,088
Disiplin	,259	,179	,271	1,453	,160	,919	1,088

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa :

1. Pengaruh Pelatihan (variabel X1) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b1X1$$

$$Y = 10,804 + 0,467 X1$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 10,804 + 0,467 X1$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,804 artinya apabila Pelatihan (variabel X1) = 0, maka kinerja variabel Y = 10,804 dan apabila Pelatihan (variabel X1) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 11,271.

2. Pengaruh Disiplin (variabel X2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b2X2$$

$$Y = 10,804 + 0,259 X2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 10,804 + 0,259X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,804 artinya apabila Disiplin (variabel X_2) = 0, maka Kinerja variabel $Y = 10,804$ dan apabila Disiplin (variabel X_2) = 1, maka Semangat Kerja (variabel Y) = 11,063.

3. Pengaruh Pelatihan (variabel X_1) dan Disiplin (variabel X_2) terhadap Kinerja (variabel Y) adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 10,804 + 0,467X_1 + 0,259 X_2$$

Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 10,804 + 0,467X_1 + 0,259 X_2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,804 artinya apabila Pelatihan (variabel X_1) dan Disiplin (variabel X_2) = 0, maka Kinerja variabel $Y = 10,804$ dan apabila Pelatihan (variabel X_1) dan Disiplin (variabel X_2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 11,53

Hal ini menjelaskan bahwa apabila pelatihan dan disiplin kepada karyawan ditingkatkan lagi pada PT. Horizon Group (HG) maka akan memberikan kinerja yang lebih baik pada perusahaan tersebut.

Uji Hipotesis

Uji t

Untuk mengetahui apakah hipotesis ditolak atau diterima, dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan ketentuan:
 - a) Apabila $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis (H_o) ditolak
 - b) Apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis (H_o) diterima
2. Mencari nilai derajat kebebasan (dk), yaitu = 3, dalam hal ini $n = 26$, maka $dk = 26 - 3 = 23$
3. Setelah nilai dk diketahui, maka nilai t_{tabel} (diketahui dalam tabel t) untuk $dk = 23$, pada taraf signifikan 0,05 adalah sebesar 2,06866. Selanjutnya nilai t_{hitung} dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.27
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,804	11,336		,953	,350		
Pelatihan	,467	,237	,368	1,974	,061	,919	1,088
Disiplin	,259	,179	,271	1,453	,160	,919	1,088

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari hasil perhitungan uji t pada tabel diatas, selanjutnya nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:

1. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,974 > t_{tabel} sebesar 2,06866 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,061 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pelatihan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
2. Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,453 < t_{tabel} sebesar 2,06866 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,160 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_o diterima

dan H_a ditolak, yang artinya Disiplin (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y)

b. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel pelatihan (X_1) dan variabel disiplin (X_2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y), model hipotesis yang digunakan dalam Uji F ini adalah sebagai berikut:

H_0 :Pelatihan dan disiplin tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Horizon Group (HG).

H_a :Pelatihan dan disiplin berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pada PT. Horizon Group (HG)

Pada penelitian ini diketahui jumlah sampel (n) adalah 26 karyawan dan jumlah keseluruhan Variabel (k) adalah 2 sehingga diperoleh:

a. df (pembilang) = $k - 1 = 3 - 1 = 2$

b. df (penyebut) = $n - k = 26 - 3 = 23 = 3,422$

Nilai F_{hitung} akan diperoleh dengan bantuan program aplikasi *SPSS-23 for windows*, kemudian akan dibandingkan dengan F_{tabel} pada tingkat $\alpha = 5\%$ dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

H_0 = diterima apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

H_a = ditolak apabila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dengan $\alpha = 5\%$

Berikut ini hasil perhitungan Uji F menggunakan program aplikasi *SPSS-2.3 for windows*.

Tabel 4.28
Uji f (simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	91,622	2	45,811	4,156	,029 ^b
Residual	253,494	23	11,021		
Total	345,115	25			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

Pada tabel diatas terlihat bahwa $F_{hitung} 4,156 > F_{tabel} 3,422$. Oleh karena itu $F_{hitung} 4,156 > F_{tabel} 3,422$, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Horizon Group (HG).

Pembahasan

a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa pelatihan yang berlebihan dapat menurunkan kinerja pegawai, sebaliknya jika semakin rendah pelatihan maka kinerja pegawai akan meningkat.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil analisis statistik yang diperoleh, diketahui bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan disiplin terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan membuktikan bahwa disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai

karena adanya rasa tanggungjawab yang baik pada instansi dapat meningkatkan motivasi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya

c. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Tapanuli Tengah

Berdasarkan hasil analisis statistik yang di peroleh, penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel pelatihan dan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada variabel disiplin. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang rendah dapat meningkatkan kinerja pegawai sebaliknya pada disiplin yang terdapat tanggungjawab kerja dan motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai

d. Perbandingan Dengan Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Fitriani, 2020) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Propinsi Sumatera Utara. menyatakan bahwa pelatihan dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan Disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Tapanuli Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan dan Disiplin yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan..

KESIMPULAN DAN SARAN

- a. Berdasarkan uji autokorelasi ketiga variabel yaitu variabel motivasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) dengan variabel semangat kerja (Y) adalah sebesar 0,515 yang berarti terdapat korelasi positif dan tergolong korelasi tinggi.
- b. Berdasarkan uji determinasi diketahui bahwa besarnya pengaruh (R Square) antara variabel variabel motivasi (X1) dan variabel kepemimpinan (X2) terhadap variabel semangat kerja (Y) pada Kantor Kecamatan Sibolga Sambas Kota Sibolga adalah sebesar 0,265 atau 27% dan sisanya sebesar 73% ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti variabel kepemimpinan, kesejahteraan, dan lain-lain.
- c. Hasil analisis regresi dengan persamaan $Y = 10,804 + 0,467X1 + 0,259 X2$, dapat dijelaskan konstanta sebesar 10,804 artinya apabila Pelatihan (variabel X1) dan Disiplin (variabel X2) = 0, maka Kinerja variabel Y = 10,804 dan apabila Pelatihan (variabel X1) dan Disiplin (variabel X2) = 1, maka Kinerja (variabel Y) = 11,53
- d. Dari hasil perhitungan uji t, nilai t_{hitung} dibandingkan dengan nilai t_{tabel} , setelah dibandingkan memperoleh hasil yaitu:
 - a) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,974 > t_{tabel} sebesar 2,06866 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,061 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
 - b) Berdasarkan hasil uji t maka diperoleh t_{hitung} sebesar 1,453 < t_{tabel} sebesar 2,06866 dan nilai taraf signifikan (Sig) 0,160 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang artinya Disiplin (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja (Y).
- c) Dari uji F (Simultan) atau F_{test} , maka diperoleh F_{hitung} 4,156 > F_{tabel} 3,422. Oleh karena itu F_{hitung} 4,156 > F_{tabel} 3,422, artinya bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan

disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Horizon Group (HG) Pondok Batu Tapanuli Tengah.

DAFTAR REFERENSI

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Alex S. Nitisemito. (2012). *Manajemen Personalialia, Ghalia Indonesia, Jakarta*.
- A. Benny. 2016. *Model Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: PT Dian Rakyat
- Bangun, Wilson.2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Arianty, dkk. (2016).*Manajemen Pemasaran*. Medan: Perdana Publishing.
- Bejo Siswanto.2012, *Manajemen Tenaga kerja*, Bandung : Sinar Baru,
- Dessler, Gary. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Macanan Jaya Cemerlang.
- Edy, Sutrisno. (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Jakarta : Bumi Aksara
- Justine T. Sirait. 2016. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Syafry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Melayu S.P Hasibuan, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi cetakan ke- 12, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Moekijat. 2013. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Mandar Maju, Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: DariTeori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2022, *Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi* . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Surakhmad, Winarno. (2013). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung : Tarsito
- Suparyadi.2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta:ANDI
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah , 2022 , *Pedoman Penulisan dan Penyusunan Skripsi / Laporan Penelitian* . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah
- Teguh Ambar, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik*, Jakarta, Graha Ilmu
- Pramudyo, Chrisogonus. D. 2013. *Cara Pinter Jadi Trainer*. Jakarta : Percetakan Galang Press
- Zain, 2013. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, www.geogle .com, 21 April 2016