

PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KARYAWAN TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. CAREFASTINDO MEDAN

Oleh:

Darman Ndruru ¹⁾

Widarni Ndruru ²⁾

Runggu Besmandala Napitupulu ³⁾

Veramika Sembiring ⁴⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3,4)}

E-mail :

darmandr5@gmail.com ¹⁾

widarnindr0299@gmail.com ²⁾

rb.napitupulu@gmail.com ³⁾

veramikas@gmail.com ⁴⁾

ABSTRACT

This study aims to determine how the influence of Discipline and Training on Employee Performance simultaneously. As for the limitations of the problem in this study, it is focused on "Discipline and Training for Improving Employee Performance at PT. Carefastindo Medan". The formulation of the problem in this study is "Does Discipline and Training together affect the Improvement of Employee Performance?". The type of research used is explanatory research with a quantitative approach. The population in this study is a number of employees of PT. Carefastindo Medan. The sample is 59 respondents and the data collection technique in this study is a questionnaire and interviews. The analysis technique uses the classical assumption test, multiple linear regression and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained a value of $16.093+0.341X+0.132X^2$. Based on the results of the partial t test, it is obtained $t_{count}>t_{table}$ for Discipline (X_1)= $3.603>2.002$ and Training (X_2)= $3.308>2.002$ with a significance level of $0.000<0.05$, this indicates that Discipline and Training partially have a significant effect on performance Employee. Simultaneous Hypothesis Test Results (F Test) obtained the value of $F_{count}>F_{table}$ ($45.443>3.16$), while the value of the coefficient of determination (R^2) is known that the value of R Square obtained is 0.619 (61.9%), while the rest is 39.1% is influenced by other variables not examined, such as brand, price, product and others. Based on the results of this study, it can be concluded that Discipline and Training simultaneously have a significant effect on improving Employee Performance at PT. Carefastindo Medan. It is suggested that companies improve discipline for employees as well as effective training in order to achieve employee performance.

Keywords: *Work Discipline, Employee Training and Employee Performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Adapun yang menjadi batasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada "Disiplin dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan". Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah "Apakah Disiplin dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan?". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah sejumlah karyawan PT. Carefastindo Medan. Sampel berjumlah 59 responden dan teknik

pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (Questioner) dan wawancara. Teknik analisis menggunakan uji asumsi klasik, regresi linier berganda dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda diperoleh nilai $16,093+0,341X_1+0,132X_2$. Berdasarkan Hasil Uji t parsial diperoleh nilai $t_{hitung}>t_{tabel}$ untuk Disiplin (X_1)= $3,603>2,002$ dan Pelatihan (X_2)= $3,308>2,002$ dengan tingkat signifikansi $0,000<0,05$, hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F) diperoleh nilai $F_{hitung}>F_{tabel}(45,443>3.16)$, sedangkan nilai koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *R Square* yang diperoleh adalah sebesar 0,619 (61,9%), Sedangkan sisanya sebesar 39,1 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti, seperti merek, harga, produk dan lain-lain. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Carefatindo Medan. Disarankan agar perusahaan meningkatkan disiplin bagi karyawan serta pelatihan yang efektif agar tercapainya kinerja karyawan.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Karyawan dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam setiap karyawan. Kesadaran karyawan sangat dibutuhkan oleh perusahaan, mematuhi peraturan yang berlaku diperlukan untuk memberikan bimbingan peraturan. penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan ketertiban di dalam instansi.

Selain itu, instansi itu sendiri harus mengupayakan agar regulasi jelas, mudah dipahami dan diterapkan kepada seluruh pegawai agar peraturan yang telah dikeluarkan lebih efektif dalam rangka penegakan disiplin, perlu adanya memiliki aturan tentang disiplin karyawan. Selain itu perlu ada teladan dari seorang pemimpin, karena pemimpin menjadi panutan bagi bawahannya. Pemimpin harus bisa bergerak dan karyawan langsung karena pemimpin bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan

karyawan. Selain itu, disiplin berguna dalam mendidik karyawan untuk mematuhi yang ada peraturan, prosedur, dan kebijakan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian penerapan disiplin sangatlah penting. mempengaruhi kinerja karyawan.

Pelatihan merupakan proses pengembangan diri bagi pegawai agar dapat bekerja lebih terampil dan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai. Dengan adanya pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan, karyawan dapat mengetahui cara bekerja yang baik dan benar sesuai dengan standar operasional yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sehingga kedepannya perusahaan dapat mencapai target untuk dicapai.

Kinerja karyawan adalah segalanya sangat penting bagi keberhasilan atau kegagalan perusahaan. Perusahaan dalam

hal ini perlu memantau kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan bisnis perusahaan. Peran pegawai adalah kinerja setiap pegawai apakah sudah melaksanakan tugasnya dan tetap bekerjasama dengan pegawai jika kinerjanya baik, atau sebaliknya. kewajiban seperti yang diharapkan. Penilaian kinerja ini sangat penting untuk menentukan apakah perusahaan akan memutuskan hubungan kerja jika kinerja tidak sesuai harapan.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pengertian Disiplin

Disiplin adalah kondisi tertentu di mana orang suatu yang menjadi anggota organisasi tunduk pada peraturan yang ada dengan senang hati. Dalam kehidupan dari sebuah organisasi, kepatuhan anggotanya diperlukan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Oleh karena itu, suatu organisasi berusaha bahwa peraturan yang dibuat jelas, mudah dipahami, adil dan diterapkan baik kepada pimpinan tertinggi maupun kepada karyawan paling rendah.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah proses tindakan yang akan mengendalikan perilaku seseorang yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketaatan. kesetiaan, ketertiban, dan ketertiban dalam organisasi.

2.2. Tujuan Disiplin

Tujuan utama disiplin kerja adalah:

- a. Karyawan dapat mematuhi dengan semua peraturan ketenagakerjaan dan kebijakan, keduanya tertulis dan tidak tertulis, dan bersedia melaksanakan perintah dengan baik.
- b. Karyawan diharapkan mampu untuk melaksanakan mereka tugas sebaik mungkin dan menyediakan pelayanan kepada pihak terkait kepada perusahaan sesuai dengan pekerjaannya tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana atau fasilitas berupa barang perusahaan dengan sebaik-baiknya.

2.3. Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:48), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Preventif
2. Disiplin Korektif

2.4. Fungsi Disiplin Kerja

Beberapa fungsi disiplin, yaitu:

- a. Menata kehidupan bersama
- b. Membangun kepribadian

2.5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2012:48) disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Sikap.
- b. Norma.
- c. Tanggung jawab.

Sedangkan pendapat lain indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja, yaitu:

1. Ketepatan waktu datang ketempat kerja.
2. Ketepatan jam pulang kerumah.
3. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku.
4. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan.
5. Tanggungjawab dalam mengerjakan tugas.
6. Melaksanakan tugas kerja setiap hari sampai dengan selesai.

2.6. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pimpinan
3. Balas Jasa
4. Keadilan
5. Pengawasan Melekat
6. Sanksi Hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan Kemanusiaan

2.7. Pengertian Pelatihan Karyawan

Pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.8. Tujuan Pelatihan

Sikula dalam (Priansa, 2017:145) menyatakan bahwa tujuan dari pelatihan adalah sebagai berikut:

1. *Productivity*
2. *Quality*
3. *Human Resource Planning*
4. *Morale*
5. *Indirect Compensation*
6. *Healty and Safety*
7. *Obsolescence Provention*
8. *Personal Growth*

2.9. Manfaat Pelatihan

Menurut Sikula dalam (Priansa, 2017:145), adapun maanfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

1. Manfaat Untuk Karyawan
2. Manfaat Untuk Perusahaan
3. Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.

2.10. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antara lain:

- a. Pelatihan dalam kerja
- b. Magang
- c. Pelatihan di luar kerja
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya
- e. Simulasi kerja.

2.11. Indikator Program Pelatihan

Pendapat lain disampaikan Triton (2012:87), tentang pelatihan karyawan, yaitu:

1. Tujuan
2. Sasaran
3. Pelatih
4. Materi
5. Metode
6. Peserta pelatihan.

2.12. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan deskripsikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan ketika melaksanakan tugas yang ditujukan kepadanya.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan

pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

2.13. Manfaat dan Tujuan Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk kepentingan yang lebih luas, seperti:

1. Evaluasi tujuan dan saran
2. Evaluasi rencana
3. Evaluasi lingkungan
4. Evaluasi proses kinerja
5. Evaluasi pengukuran kinerja
6. Evaluasi hasil.

2.14. Jenis-Jenis Kinerja Karyawa

Menurut Robbins dalam Rozarie (2017:65) penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan hasil, pendekatan kontingensi. Adapun penjelasan mengenai jenis penilaian tersebut adalah:

- a. Pendekatan sikap
- b. Pendekatan perilaku
- c. Pendekatan hasil
- d. Pengekatan kontingensi

2.15. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Selanjutnya menurut Masram (2017:147) faktor-faktor yang

mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari :

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas (wewenang).
3. Disiplin
4. Inisiatif

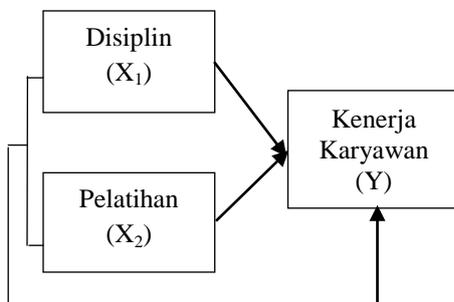
2.16. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sastrohadiwiryono dalam Masram (2017:143) menyebutkan Indikator yang dinilai harus ada dalam penilaian kinerja adalah :

1. Kesetiaan
2. Hasil kerja
3. Tanggung jawab.
4. Ketaatan
5. Kejujuran
6. Kerjasama.

2.17. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ruangkan dalam kerangka pemikiran sebagai berikut:



Gambar : 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : Data Diolah Oleh Penulis 2022

2.18. Hipotesis

Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris. Adapun hipotesis dari penelitian adalah :

H1: Disiplin berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Carefastindo Medan.

H2: Pelatihan berpengaruh terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Carefastindo Medan.

H3: Disiplin dan Pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap Peningkatan.

Kinerja Karyawan Pada PT. Carefastindo Medan.

3. METODE PENELITIAN

3.1. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2. Populasi, dan Sampel

1. Populasi
2. Sampe

3.3. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

1. Variabel Independen (Variabel Bebas)
2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

3.4. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

1. Jenis Data
2. Sumber Data

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)
 - a. Daftar Pertanyaan (*Quesioner*)
 - b. Wawancara (*Interview*)

3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis

3.6.1 Statistik Deskriptif

a. Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

2. Uji Reliabilitas

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)r}$$

3.6.2 Statistik Regresi Linier Berganda

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 +$$

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Normalitas Data
- b. Uji Multikolinieritas
- c. Uji Heteroskedastisitas.

3.6.4 Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji-T)

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

2. Uji Signifikasi Parameter Simultan (Uji-F)

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

3. Uji Determinasi (R^2)

$$KP = r^2 \times 100$$

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskriptif Objek Penelitian

1. Saejarah Perusahaan PT. Carefastindo
2. Tugas dan Wewenang
3. Struktur Organisasi Perusahaan.

4.2 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif yaitu mengumpulkan, mengolah, menyajikan dan menginterpretasikan data sehingga menggambarkan prosedur yang dijalankan kemudian dibandingkan dengan teori-teori yang ada.

6. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel

Disiplin (X_1)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1.	0.562	0,252	Valid
2.	0.642	0,252	Valid
3.	0.319	0,252	Valid
4.	0.282	0,252	Valid
5.	0.703	0,252	Valid
6.	0.648	0,252	Valid
7.	0.497	0,252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X₂)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.464	0,252	Valid
2	0.353	0,252	Valid
3	0.425	0,252	Valid
4	0.266	0,252	Valid
5	0.543	0,252	Valid
6	0.398	0,252	Valid
7	0.336	0,252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

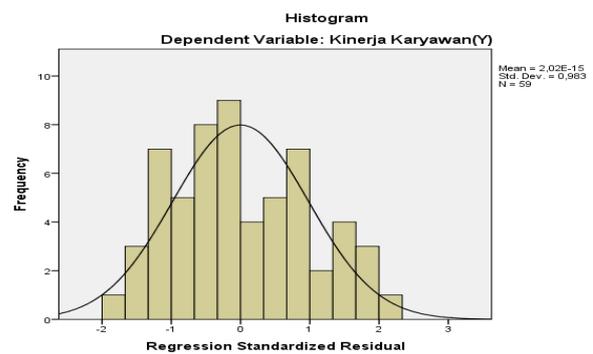
Pelatihan (X ₂)	0,255	7	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,211	7	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Gambar 4.2 Grafik Histrogem



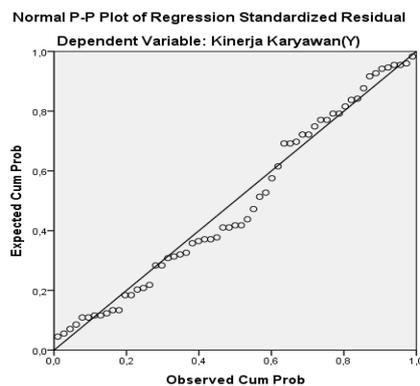
Sumber: Hasil pengolahan program SPSS (2022)

Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas kinerja karyawan (Y)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1.	0.366	0,252	Valid
2.	0.283	0,252	Valid
3.	0.390	0,252	Valid
4.	0.463	0,252	Valid
5.	0.409	0,252	Valid
6.	0.410	0,252	Valid
7.	0.473	0,252	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

Gambar 4.3 Grafik Uji Normalitas



Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

b. Uji Reliabilitas

Berikut kriteria pengujian sebagai berikut

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0 maka instrumen reliabel
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0 maka instrumen tidak reliabel

Tabel 4.14 Hasil Pengujian Reliabilita.

Item	Reability Statistics		Keterangan
	Cronbach's Alpha	N of items	
Disiplin (X ₁)	0,540	7	Reliabel

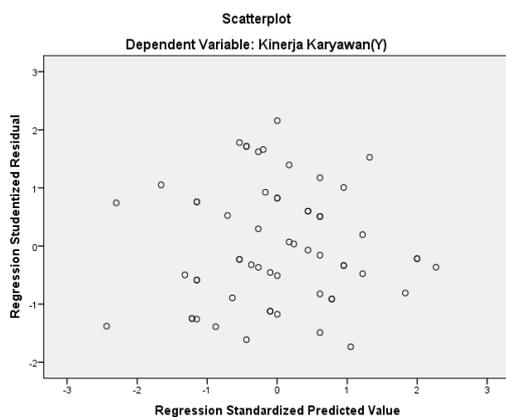
4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada sebuah model regresi

ditemukan adanya korelasi antar variabel independen.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.4 Grafik Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Program SPSS (2022)

4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara Disiplin (X1) dan Pelatihan (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Ujtit (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independennya yaitu Disiplin dan Pelatihan secara individual berpengaruh terhadap variabel independennya yaitu karyawan.

4.5.2 Uji F (Uji Hipotesis Secara Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara

bersama-sama (simultan) mempengaruhi variabel dependennya. Apabila nilai $F_{hitung} >$ dari nilai F_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat dan apabila signifikansinya ($sig < 0,05$) dapat dikatakan berpengaruh positif dan signifikan.

4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R)

Koefisien determinasi (R^2) yang pada intinya akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Nilai koefisien determinasi untuk variabel bebas lebih dari dua digunakan *Adjusted R Square*.

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil persamaan regresi, diperoleh nilai $Y = 16,093 + 0,341X_1 + 0,132X_2$.

$a = 16,093$ merupakan nilai konstanta, artinya ketika Disiplin dan Pelatihan adalah sebesar 0, maka perolehan Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 16,093.

$b_1 =$ Koefisien regresi Disiplin (X_1) sebesar 0,341 menyatakan bahwa apabila Disiplin meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan akan meningkat sebesar 0,341 satuan.

b_2 = Koefisien regresi Pelatihan sebesar 0,132 menyatakan bahwa apabila Pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka Kinerja Karyawan meningkat sebesar 0,132 satuan.

Hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.14, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Disiplin (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,603 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pelatihan (X_2), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,308 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan.

Hasil pegujan F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 45,443 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,16 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Disiplin dan Pelatihan, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan.

Berdasarkan koefisien determinasi dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,878$. nilai $R Square$ yang diperoleh sebesar 0,619 dan nilai $Adjusted R Square$ diperoleh nilai sebesar 0,605. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Pengembangan Karir sebesar

61,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai Pengaruh Disiplin dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan, maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil persamaan regresi diperoleh nilai $Y = 16,093 + 0,341 X_1 + 0,132 X_2$. Dengan persamaan diatas diketahui nilai konstantanya sebesar 16,093 merupakan nilai konstanta, artinya ketika Disiplin dan Pelatihan adalah sebesar 0, maka perolehan Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebesar 16,093.
2. Hasil pengujian uji t (parsial) seperti yang terlihat pada tabel 4.14, menunjukkan nilai probabilitas atau nilai signifikan sebesar 0,000 antara variabel Disiplin (X_1), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,603 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ dan Pelatihan (X_2), $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,308 > 2,002$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.

Carefastindo Medan. Hasil pegujian F_{hitung} diperoleh nilai sebesar 45,443 lebih besar dibandingkan nilai F_{tabel} 3,16 dengan nilai signifikansi (sig.) 0,000. Karena nilai signifikansi (sig.) jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dikatakan bahwa Disiplin dan Pelatihan, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan.

- Hasil dari uji koefisien Determinasi (R^2) di peroleh nilai $R = 0,878$. nilai R Square yang di peroleh sebesar 0,619 dan nilai *Adjusted R Square* diperoleh nilai sebesar 0,605. Hal ini berarti bahwa variasi dari Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Pelatihan dan Pengembangan Karir sebesar 61,9% sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak ikut dalam penelitian ini, seperti nilai produk, merek dan citra produk. Dari hasil penelitian ini, penulis dapat menyimpulkan bahwa Disiplin dan Pelatihan, secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Carefastindo Medan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- AA.Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arif Yusuf Hamali. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)* Yogyakarta: *Center for Academic Publishing Service*
- Donni Juni Priansa. 2017. *Komunikasi Pemasaran Terpadu Pada Era Media Sosial*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Mangkunegara, Oterent, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Sutrisno, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Soedjono, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia, dalam buku hidayah*, Nurul. *STIE PGRI Dewantara*.
- Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Priansa, Donni Juni. "*Pengembangan Strategi & Model Pembelajaran: Inovatif, Kreatif, dan Prestatif dalam Memahami Peserta Didik.*" (2017).
- Hasibuan, 2015 *Paida Nisti. Pengaruh kedisiplinan belajar dan perhatian orang tua terhadap prestasi belajar siswa pada materi pelajaran matematika di kelas XI MAN*

- Sibuhuan. Diss. IAIN Padangsidimpuan.*
- Rivai dan Basria, marsam (2017). *Reinforcement tool of whistleblowing to eradicate fraud in public sector. In SHS Web of Conferences* (Vol. 36, p. 00038). EDP Sciences.
- Mathis, R. L., Jackson, (2017). *Human resource management.* Cengage Learning.
- Hartatik, Puji Indah. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM.* Jogjakarta: Suka Buku
- Herman Sofyandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wibowo dan Rozarie, 2017. *Pengembangan Sumburdaya Manusia.* PUSTAKA BELAJAR
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM. Edisi Revisi,* Cetakan Ke Tiga-belas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia. Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan, 17(1), 113-124.*
- Hamali. Yusuf. 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT. Buku Seru – Cetakan Pertama Yogyakarta.
- Masram, 2017. *Manajemen Sumber Daya Profesional.* Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Rachmawati, Titik dan Daryanto. 2013. *Penilaian Kinerja Profesi Gurudan Angka Kreditnya.* Yogyakarta: Gava Media.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.* Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai.* Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Wukir, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Sekolah,* Cetakan I, Multi Presindo, Yogyakarta