

## **PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. TOR GANDA PMKS TAHUNAN GANDA AEK KORSIK**

**Enjelina Siringo-Ringo<sup>1</sup>, Anitha Paulina Tinambunan<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ekonomi, Universitas Katolik Santo Thomas Medan Jl. Setia Budi No 479 F, 20132, Indonesia

Email: enjelinasingo09@gmail.com dan anithapaulinat@gmail.com

### **Abstract**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik. Pengumpulan data dilakukan melalui angket, dokumentasi dan wawancara. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan 95 responden diambil secara purposive sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 23.00. Dari hasil t menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Dari Uji F menunjukkan bahwa secara simultan pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi sebesar 0,720 artinya kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja sebesar 72%, sedangkan 28% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**Kata Kunci:** Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

### **PENDAHULUAN**

Kinerja menjadi faktor utama untuk mengukur keberhasilan suatu perusahaan. Kinerja baik akan memberikan hal yang positif sedangkan kinerja yang buruk akan memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan termasuk faktor pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja. Pelatihan merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Dessler (2015:284) pelatihan adalah proses pembelajaran karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Jika perusahaan sering mengadakan kegiatan pelatihan kepada karyawannya, maka hal itu akan meningkatkan kemampuan karyawan dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan. Robbins (2007:38) berpendapat, kompetensi adalah kemampuan (ability) atau kapasitas seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Jika pekerjaan sesuai dengan kompetensinya, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Disiplin kerja merupakan peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Siswanto (2010:291) disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Seorang karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi akan bekerja tepat waktu dan berkinerja tinggi.

Beberapa hasil penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 1 berikut.

**Tabel 1. Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
1.	Herani dan	Pengaruh kompetensi,	Hasil penelitian menyimpulkan variabel

No	Penelitian	Judul	Hasil Penelitian
	Lesi (2021)	pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)	kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
2.	Simatupang F. Jhodi (2019)	Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi dan pelatihan secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai PT.Perkebunan Nusantara IV Medan.”
3.	Pangestika, dkk (2019)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Sumatera Utara	Hasil penelitian menyimpulkan variabel pelatihan dan disiplin kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan.

**Sumber:** Diolah Penulis, 2022

PT. Tor Ganda merupakan perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang usaha perkebunan kelapa sawit. PT. Tor Ganda memiliki 9 unit Pabrik Minyak Kelapa Sawit (PMKS) di wilayah Sumatera Utara dan Riau. Salah satu PMKS yang dimiliki PT Tor Ganda adalah PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik, yang terletak di Bandar Selamat, Aek Kuo, Kabupaten Labuhan Batu Utara, Sumatera Utara. Berikut ini disajikan data persentase pencapaian kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik yaitu:

**Tabel 2. Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik tahun 2018-2021**

Tahun	Target (Ton)	Realisasi (Ton)	Persentase pencapaian target (%)	Persentase tidak tercapai (%)
2018	13.000.000	9.896.230	76,12 %	23,88 %
2019	14.500.000	13.479.370	92,96 %	7,04 %
2020	16.000.000	14.681.460	91,75 %	8,25 %
2021	17.500.000	15.989.500	91,36 %	8,64 %
		54.046.560		

*Sumber : PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik*

Data pada tabel 2 menunjukkan secara kuantitas hasil produksi sawit PT.Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik pada tahun 2018-2021 mengalami fluktuasi dan target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai. Persentase tertinggi terjadi pada tahun 2018 (23,88%) dan terendah pada tahun 2020 (8,25 %). Metode pelatihan yang tidak sesuai; kurangnya pemahaman karyawan terhadap tuntutan peran serta disiplin kerja karyawan yang masih rendah menyebabkan target tidak tercapai.

### Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan di atas maka dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan

signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT.Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik?”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Pelatihan

Pelatihan merupakan proses yang didesain untuk meningkatkan pengetahuan dan meningkatkan keterampilan teknis, ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Sinambela (2016:170) pelatihan adalah suatu proses yang sistematis dari organisasi untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan atau sikap yang dapat merubah perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan. Menurut Marwansyah (2014:156) beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah:

#### 1. Gaya Pembelajaran

##### a. Pembelajaran orang dewasa

Orang dewasa mengetahui mengapa mereka harus mempelajari sesuatu.

##### b. Peragaan perilaku

Jenis pelatihan harus sesuai karena peserta pelatihan harus mempraktekkan.

#### 2. Penegasan dan konfirmasi segera

Konsep penegasan (*reinforcement*) didasarkan pada hukum pengaruh yang menyatakan bahwa orang-orang cenderung untuk mengulang respon yang memberi jenis penghargaan positif dan menghindari tindakan yang berasosiasi dengan konsekuensi negatif.

#### 3. Kesiapan Karyawan

Para karyawan harus memiliki keterampilan dasar, seperti keahlian membaca Serta kemampuan kognitif yang memadai. Perusahaan mungkin akan menemukan beberapa pekerja tidak memiliki keahlian yang memadai untuk memahami pelatihan yang efektif.

#### 4. Motivasi Belajar

Motivasi belajar dipengaruhi oleh banyak factor seperti: kemampuan instruktur, dan dorongan teman untuk berhasil.

Untuk mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, perusahaan perlu melakukan kegiatan pelatihan yang sesuai dengan bidang pekerjaan karyawan tersebut. Menurut Dessler (2015:284) indikator pelatihan kerja yaitu :

- Instruktur, pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan kemampuan, maka para pelatih yang dipilih harus benar-benar yang memiliki kualifikasi yang sesuai dengan bidangnya.
- Peserta Pelatihan, peserta harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu sehingga memiliki kualifikasi yang sesuai. Selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
- Materi Pelatihan, materi pelatihan harus sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai perusahaan. Materi pelatihan pun harus mengikuti perkembangan zaman agar peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi saat ini.
- Tujuan Pelatihan, tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

Indikator pelatihan menurut Sofyandi (2008:119) yaitu :

- Isi pelatihan, yaitu isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan.
- Metode pelatihan, metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut tidak sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- Sikap keterampilan instruktur, yaitu instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh infrastruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

### Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Robbins (2007: 38) kompetensi adalah kemampuan (ability atau kapasitas) seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, dimana kemampuan ini ditentukan oleh dua faktor yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang adalah: (Zwell:2008:4)

1. Keyakinan dan Nilai-Nilai

Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat memperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman berorganisasi, komunikasi dihadapan kelompok, menyelesaikan masalah dan sebagainya.

4. Karakteristik kepribadian

Kepribadian dapat mempengaruhi keahlian manajer dan pekerja dalam sejumlah kompetensi, termasuk dalam penyelesaian konflik, menunjukkan kepedulian interpersonal, kemampuan bekerja dalam tim, memberikan pengaruh dan membangun hubungan.

5. Motivasi

Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi karyawan.

6. Isu emosional

Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila merasa tidak didengar.

7. Kemampuan intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

Menurut Wibowo (2017 : 43) indikator kompetensi adalah:

- a. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- b. Pemahaman (*Understanding*) yaitu kedalaman kognitif dan efektif yang dimiliki oleh individu. Kemampuan (*Skill*) adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- c. Nilai (*Value*) adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang Sikap (*Attitude*) adalah perasaan (senang tidak senang dan suka tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- d. Minat (*Interest*) adalah kecenderungan seseorang melakukan suatu perbuatan.

Menurut Sutrisno (2016:48) indikator kompetensi yaitu:

1. Keyakinan dan nilai-nilai, keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku.
2. Keterampilan, keterampilan memainkan peran kebanyakan di kompetensi. Berbicara didepan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktekkan dan diperbaiki.
3. Pengalaman, pengalaman dapat dikembangkan berdasarkan lamanya waktu kerja dalam perusahaan atau organisasi.
4. Karakteristik kepribadian, Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi, Motivasi merupakan dorongan, apresiasi dan pengakuan dari atasan terhadap kinerja karyawan.
6. Kemampuan intelektual, kecakapan dalam bekerja sama dan berkomunikasi dapat meningkatkan kompetensi.
7. Budaya organisasi. budayan organisasi meliputi lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin kerja membuat karyawan dapat menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Menurut Rivai dan Sagala (2011:825) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.

Karyawan yang bekerja dengan disiplin serta patuh terhadap norma perusahaan akan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Singodimedjo (2014) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi  
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan  
Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai karena dalam lingkungan kerja sama semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang akan dijadikan pegangan  
Pembinaan disiplin tidak dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan  
Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan perusahaan perlu ada pengawasan,  
Yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan
6. Ada tidaknya pelatihan kepada pegawai



Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7. Menciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung

Kebiasaan kebiasaan positif antara lain yaitu saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

Dalam suatu organisasi, agar menghasilkan produktivitas kerja yang baik maka harus memiliki disiplin kerja yang tinggi dengan memahami indikator dari disiplin kerja. Menurut Soejono (2000:67) indikator disiplin kerja yaitu:

a. Ketetapan waktu

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan terhadap peraturan kerja

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenalan/ identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

c. Standar kerja

Karyawan mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan perusahaan dan melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

d. Bertanggung jawab

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

e. Menggunakan peralatan kantor dengan baik.

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

Menurut Rivai dan Sagala (2011: 825) ada beberapa indikator disiplin kerja yaitu:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat bekerja.

2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja Dan akan selalu mengikuti kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

3. Ketaatan pada standar kerja dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja etis

Bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

### Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan sebagai pekerjaan yang diproduksi oleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut Sedarmayanti (2011: 260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil pekerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah

ditentukan).

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Menurut Davis (2010:67) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni:

1. Faktor kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja.

Kinerja merupakan hasil yang dapat dicapai seseorang selama periode tertentu. Menurut Bernadine (2004:187) ada empat indikator kinerja yakni:

- a. Kualitas, hasil aktivitas mendekati sempurna dengan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
- b. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Efektivitas, tingkatan penggunaan sumber daya manusia dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- d. Kemandirian Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta ada campur tangan pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Menurut Heidjrachman (2000 : 124) indikator kinerja adalah

1. Hubungan kerja

Hubungan kerja merupakan penilaian berdasarkan sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

3. Kuantitas kerja

Kuantitas dapat dilihat dari volume keluaran target dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja.

4. keandalan kerja

Keandalan kerja pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas

5. inisiatif

Inisiatif merupakan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan hal baru atau dalam mengerjakannya.

## METODOLOGI PENELITIAN

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik yang berjumlah 113 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling yaitu menentukan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yakni yang terlibat dalam proses produksi. Jumlah sampel sebanyak 95 orang

### Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui pembagian angket, wawancara dan studi dokumentasi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

## Definisi Operasional

**Tabel 3. Definisi Variabel, Indikator, dan Skala Pengukuran**

Variabel	Defenisi variabel	Indikator	Skala
Pelatihan ( $X_1$ )	Pelatihan adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka.	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan Pelatihan 5. Isi pelatihan 6. Metode pelatihan 7. Sikap keterampilan instruktur 8. Lama waktu pelatihan 9. Fasilitas pelatihan	Likert
Kompetensi ( $X_2$ )	Kompetensi adalah kemampuan (ability atau kapasitas) seseorang untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.	1. Pengetahuan 2. Pemahaman 3. Kemampuan 4. Nilai 5. Sikap 6. Minat 7. Keterampilan 8. Pengalaman 9. Motivasi 10. Budaya organisasi	Likert
Disiplin kerja ( $X_3$ )	Disiplin kerja adalah mematuhi semua peraturan perusahaan dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.	1. Ketepatan waktu 2. Ketaatan terhadap peraturan kerja 3. Standar kerja 4. Bertanggung jawab 5. Menggunakan peralatan kantor dengan baik 6. Kehadiran 7. Tingkat kewaspadaan tinggi 8. Bekerja etis	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dan buktinya dapat dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas 4. Kemandirian 5. Hubungan kerja 6. Kepemimpinan 7. Keandalan kerja 8. Inisiatif	Likert

Sumber : diolah penulis

## Teknik Analisis Data

### Model Analisis

Model analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*) dengan rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y	= Variabel terikat	a	= Konstanta
$X_1$	= Variabel bebas 1	e	= standar error
$X_2$	= Variabel bebas 2	$b_1 b_2 b_3$	= Koefisien Regresi



$X_3$  = Variabel bebas 3

Untuk melihat pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, persamaan regresi linear berganda tersebut diaplikasikan dengan rumus:

$$KK = a + b_1PL + b_2K + b_3DK + e$$

Keterangan:

KK = Kinerja Karyawan      a = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi      e = Tingkat kesalahan estimasi

PL = Pelatihan, K = Kompetensi, DK = Disiplin Kerja;

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Linier Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.479	2.423		1.849	.068
	TOTAL_X1	.183	.078	.198	2.332	.022
	TOTAL_X2	.189	.078	.201	2.430	.017
	TOTAL_X3	.511	.090	.529	5.645	.000

a. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Sumber: Data diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4 di atas, maka model regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$KK = 4,479 + 0,183PL + 0,189 K + 0,511DK + e$$

Adapun penjelasan atas persamaan regresi yang diperoleh adalah:

- Nilai 4,479 adalah nilai konstanta yang artinya ketika variabel bebas pelatihan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) dianggap konstan atau tidak ada perubahan, maka besarnya kinerja karyawan adalah sebesar 4,479 satuan.
- Nilai 0,183 pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) artinya bila dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,183.
- Nilai 0,189 pada variabel kompetensi ( $X_2$ ) artinya bila dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,189
- Nilai 0,511 pada variabel disiplin kerja ( $X_3$ ) artinya bila dinaikkan 1 satuan maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,511.
- Variabel pelatihan ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ) dan disiplin kerja ( $X_3$ ) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik

### Pengujian Hipotesis

#### Uji Serempak (Uji F)

**Tabel 5. Hasil Uji Secara Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2189.222	3	729.741	78.073	.000 <sup>b</sup>
	Residual	850.568	91	9.347		
	Total	3039.789	94			

- a. Dependent Variable: TOTAL\_Y  
b. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
**Sumber :** Data Diolah dengan SPSS

Tabel 5 di atas menunjukkan pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik pada nilai signifikan dibawah 0,05. Dengan demikian diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_1$ .

### Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4 di atas menunjukkan secara parsial pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel kinerja karyawan PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik. Dari tabel 5 di atas dapat diketahui : Variabel pelatihan memiliki nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$  sehingga diambil kesimpulan bahwa variabel pelatihan berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik, variabel kompetensi memiliki nilai signifikan sebesar  $0,017 < 0,05$  sehingga diambil keputusan bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik. Variabel disiplin kerja memiliki tingkat signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga diambil keputusan  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan disiplin kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik

**Tabel 6. Nilai Koefisien Determinasi (R Square)**

#### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.849 <sup>a</sup>	.720	.711	3.057

- a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X3, TOTAL\_X2, TOTAL\_X1  
**Sumber :** Data diolah dengan SPSS.

Berdasarkan data pada tabel 6 dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dapat menjelaskan kinerja karyawan sebesar 0,720 atau 72,0 %. Sisanya sebesar 28% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan komitmen.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Secara simultan variabel pelatihan, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik.
2. Variabel pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik.
3. Variasi pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 0,720 atau 72,0 %. Sisanya sebesar 28% lagi dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti motivasi dan komitmen.

### Saran

1. Sebaiknya pimpinan PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik memberikan metode pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, sehingga tujuan pelatihan dapat terealisasi dan kinerja karyawan dapat meningkat.
2. Agar karyawan dapat memahami tuntutan perannya, sebaiknya pimpinan perusahaan memperhatikan kompetensi yang dimiliki karyawan sebelum karyawan tersebut ditempatkan dibagian produksi.
3. Sebaiknya pimpinan memberikan sanksi yang tegas bagi setiap karyawan yang tidak mentaati peraturan yang ditetapkan PT. Tor Ganda PMKS Tahunan Ganda Aek Korsik

### DAFTAR PUSTAKA

- Bernardine, R Wirjaya. 2004. *Kepemimpinan Dasar-Dasar Pengembangan*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Davis. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta..Erlangga
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human RESOURCE Management)*. Edisi Keempat Belas. Jakarta. Salemba Empat.
- Heidjrachman, Ranupandojo, dan Suad Husnan. 2000. *Manajemen Personalia*. Edisi Keempat. Jogjakarta. BPFE UGM.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung, Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, dan Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Saydam, G. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Praditiya Paramitha.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Singodimedjo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana Prenada Media.
- Soejono. 2000. *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Sofyandi, Herman. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Predana Media Group.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi kelima. Depok. Raja Grafindo.
- Widodo, Eko Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- Zwell, Michael. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. Balai Pustaka.
- Herani, Irenti Deskalia, and Lesi Agusria. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir): Jurnal Manajemen dan Bisnis 6.2 : 100-106.
- Pangestika, Kirana Dwi, dkk. 2019. "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Sumatera Utara." Jurnal Mutiara Manajemen 4.1 : 323-330.
- Simatupang, Jhodi Franata. 2019. Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV Medan. Diss. Universitas Medan Area.