

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEMAMPUAN KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

FITRIANI¹, RAHMAD BAHAGIA²

¹Program Studi Manajemen, ²Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia
Jl. Muchtar Basri No. 3, Glugur Darat 11, Kec. Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara,
20238

fitriani21914@gmail.com
rahmadbahagia@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (interview), studi dokumen dan kuisisioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (versi 16.0). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : *Pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan.*

EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE CAPABILITIES IN PDAM TIRTANADI NORTH SUMATRA PROVINCE

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on performance and to determine and analyze the effect of training and work discipline on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. the population in the study were 250 employees of PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province and the sample used in this study was 71 people obtained from the sums using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using interview techniques, study documents and questionnaires (questionnaire). t = data analysis techniques in research using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t Test and f Test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS program (version 16.0). The results of this study indicate that the training partially did not have a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Training and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

Keywords : *Training, work discipline and employee performance.*

PENDAHULUAN

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, hal. 12) menyatakan bahwa : “pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta atau menyempurnakan tanggung jawab” (Bangun, 2012, hal.359) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standart*).

Standart kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembandingan (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standart kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standart kinerja. Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi.

Peningkatan pengetahuan,

keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal.

(Arianty et al., 2016, hal 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. Hasil penelitian yang dilakukan Pangarso dan Susanti (2015) dalam (Kartikasari & Djastuti, 2017, hal 3) Mengatakan 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. (Rofi, 2012, hal 4) Menyatakan bahwa: Disiplin pada

hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai.

Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagaimana besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan. Dari hasil penelitian awal yang dilakukan terlihat permasalahan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara yaitu masih ditemui kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja. Selain itu pelatihan yang diberikan tidak merata kesemua karyawan dan hanya orang-orang terpilih dan kerabat terdekat saja yang mendapat pelatihan. Masih kurangnya disiplin kerja seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan.

LANDASAN TEORI

Prestasi Kerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai

kemungkinan misalnya stardard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dengan norma dan etika.

Menurut Rivai dalam (Jufrizen, 2018, hal 408) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kinerjatau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Puji Hartatik dalam (Jumani, 2015, hal 72) Pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasi perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan dengan para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasi perusahaan.

Menurut (Wirawan, 2015, hal. 272-275) menyatakan bahwa : "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut: (1)

Lingkungan Eksternal Organisasi (a) faktor ekonomi makro dan mikro organisasi. Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi mennggi yang berkaitan harga barang dan jasa meningkatkan sedangkan upah pegawai tetap, akan mempengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya beli. (b) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang tidak stabil juga memengaruhi kinerja para pekerja. (c) Kehidupan sosial budaya masyarakat. Kehidupan sosial budaya masyarakat juga memengaruhi kinerja SDM. (d) Agama/spiritualitas. Dalam sejarah, agama Kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan. (e) Kompetitor. Kompetitor merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis. Dan faktor (2) Faktor-faktor Internal Organisasi. (a) Budaya Organisasi Wirawan dalam (Wirawan, 2015, hal. 275) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi. (b) Iklim Organisasi Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutin dalam lingkungan internal organisasi. jadi dapat terjadi persepsi para anggota organisasi juga mengenai pelaksanaan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi. untuk

mengukur kinerja dapat di gunakan beberapa indikator mengenai kinerja yakni Menurut (Moeheriono, 2012, hal. 32) menyatakan bahwa indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, yaitu : (1) Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan. (2) Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.(3) Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.(4) Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Pelatihan

Menghadapin perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka parakaryawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Dan membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan. Menurut (Yusuf, 2015, hal. 141) menyatakan bahwa : Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Menurut (Larasati, 2018, hal

110) menyatakan bahwa : Pelatihan (*training*) yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari. Dari beberapa menurut para ahli diatas tentang pelatihan seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

Menurut (Kasmir, 2016, hal. 144) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah : Peserta Pelatihan, Instruktur/pelatihan, Materi Pelatihan, Lokasi Pelatihan, Lingkungan Pelatihan, Waktu pelatihan, Dan faktor lainnya. Adapun indikator motivasi kerja menurut (Manulang, 2012, hal74) Menyatakan bahwa Indikator-indikator pelatihan yaitu : Tujuan latihan, Tanggung jawab terhadap latihan, Subjek atau materi latihan, Waktu atau materi latihan, Lokasi atau tempat latihan, Jumlah dan kualifikasi peserta latihan, Instruktur, Teknik latihan, Metode penilaian latihan.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja

yang baik dari pegawai, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

(Afandi, 2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2013, hal 4) Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah : (1) Besar kecilnya pemberian motivasi, (2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, (3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, (4) Keberanian pimpinan dalam mengambil perusahaan, (5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan (6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

KARANGKA KONSEPTUAL

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi. Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019, hal 140) diperoleh hasil variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang disesuaikan dengan metode pelatihan dengan kondisi dan

tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan. (Yusnandar et al., 2020, hal 69) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Selanjutnya hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018, hal 54) dan (Prayogi & Nursidin, 2018, hal 221), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja. Pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi. Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019, hal 140) diperoleh hasil variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang disesuaikan dengan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan. (Yusnandar et al., 2020, hal 69) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Selanjutnya hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018, hal 54) dan (Prayogi & Nursidin, 2018, hal 221) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap

Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017, hal 53-54) Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan. Menurut penelitian terdahulu mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017, hal 427) Menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. (Yusnandar et al., 2020, hal 68-69) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dalam variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2018, hal 422), (Arda, 2017, hal 57), (Arianty, 2016, hal 409), Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel kinerja

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

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, hal 98) menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan”. Pelatihan dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila diberikan dengan baik dan tepat. Hasil penelitian (Sari, 2018, hal 107) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan” Menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka- angka atau numerik tertentu. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H1 diterima dengan kata lain bahwa pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai thitung $1,193 < t_{tabel} 1,995$. Dalam penelitian yang

dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018, hal 3-4) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. Dalam penelitian yang di lakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018, hal 54) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pad PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan H1 diterima dengan kata lain bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,026$

$< 0,05$ dan nilai thitung $2,270 > 1,995$. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017, 57) Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel Uji F diketahui bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada

PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik pula. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nazir, 2019, hal 168) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 13,9% jadi 86,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka dapat diambil kesimpulan, bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Adapun saran yang penulis berikan yaitu, PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaan meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penunjang kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. : Yogyakarta:Deepublish.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*.

Depok, Jawa Barat: PT RajaGrafindo Persada.

INTERNET

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), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>

Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.

Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–12.

<https://doi.org/ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/dbr>

JURNAL

ANGRENI, N. PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PERKEBUNAN NUSANTARA III (PERSERO) MEDAN.

IRIANDA, B. Pengaruh Konflik Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Puji Cahaya Medan.

Jasin, H., Mujiatun, S., Rambe, M. F., & Siregar, R. B. (2021). Apakah Kepercayaan Memediasi Pengaruh Reputasi Bank dan Religiuitas Terhadap Purchase Intention?. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 86-102.

JULIANA, S. N. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan.