

## PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. McDONALD'S CABANG TASBI MEDAN

Yesha Yolanda Pandiangan<sup>1</sup>, Gita Sintya Girsang<sup>2</sup>, Toman Sony Tambunan<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas HKBP  
Nommensen

Email: [yesha.yolanda@student.uhn.ac.id](mailto:yesha.yolanda@student.uhn.ac.id)

**Abstrak:** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT McDonald's cabang tasbi Medan. Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif dengan dua variabel independen yang terdiri dari Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan serta variabel dependen Kinerja Karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT McDonald's Cabang Tasbi Medan. Sebanyak 60 orang dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sampel karyawan sebanyak 60 orang. Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji **hipotesis** dan koefisien determinasi, dengan bantuan program SPSS Version 22 For Windows. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Di mana positif ditunjukkan dengan nilai 0,416 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana positif ditunjukkan dengan nilai 0,595 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana positif ditunjukkan dengan nilai 27,394 signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** Pelatihan Kerja; Disiplin Kerja; dan Kinerja.

### Pendahuluan

Kinerja karyawan menjadi sangat penting apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat di mana harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mathis Robert dan Jackson Jhon (2009: 378) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi merupakan orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung perusahaan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Payaman (2005:87) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu : kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial. Dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Sebuah perusahaan apabila ingin berhasil dalam persaingan harus mampu memanfaatkan,

mengelola dan menyiapkan sumber daya manusainya. Melalui pelatihan ini maka dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing.

Dengan adanya karyawan yang berkualitas maka akan menghasilkan output kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja, sebab disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawan nya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

Fenomena yang terjadi pada masalah kinerja pada perusahaan tersebut, kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan masalah pelatihan, yang terjadi karyawan yang belum menjalankan prosedur sistematis dengan teratur dan benar saat menjalankan pekerjaannya, dan masih ada beberapa karyawan yang belum terampil untuk menyelesaikan tugasnya secara teknik. Untuk disiplin kerja, permasalahannya karyawan yang masih kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan dapur dan masih ada karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan”.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah : pertama, kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan mengalami penurunan. Kedua, disiplin kerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan masih relatif rendah. Ketiga, kurangnya program pelatihan karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan sehingga karyawannya kurang terampil dalam bekerja.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut: Yang pertama Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan. Yang kedua Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan. Ketiga Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan.

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah : yang pertama yaitu Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan. Kedua Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja. Dan yang terakhir yaitu Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta

memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan variabel. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.

### Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positif ( berdasarkan fakta dan dapat dibuktikan),digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian. Penelitian ini juga bisa dikatakan assosiatif yaitu penelitian yang menayakan hubungan dua variabel atau lebih.

populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan yang berjumlah 60 orang karyawan.

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

Metode pengumpulan data melalui metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah analisis regresi berganda (multiple regression) dengan menggunakan program statistik SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Uji-uji yang digunakan pada penelitian ini adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, dan Uji Heterokedastisitas. Untuk menguji hipotesis menggunakan Uji Parsial (Uji t), Uji Serempak (Uji F), dan Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Adapun dalam mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono adalah sebagai berikut; "Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial." Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

**Tabel 1. Skor penilaian kuesioner**

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-ragu (RR)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

**Hasil Penelitian dan Pembahasan**  
**Hasil Uji Statistik: Analisis Linear Berganda**

**Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	,541	2,901		,187	,853
Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
Disiplin Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil dari Tabel 2 maka persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah

$$Y = 0,541 + 0,416X_1 + 0,553X_2 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum adalah 0,541. Artinya, jika variable bebas dalam model diasumsikan = 0, secara rata-rata variable diluar model tetap akan meningkatkan kinerja pegawai tetap sebesar 0,541 satu satuan atau dengan kata lain jika variable Pelatihan kerja, Disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja pegawai masih sebesar 0,541.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 adalah sebesar 0,416. Artinya, ketika Pelatihan kerja (X1) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,416
3. Nilai besaran koefisien b2 adalah sebesar 0,553. Artinya, ketika Disiplin Kerja (X2) mengalami peningkatan sebesar satu-satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai sebesar 0,553.

**Uji Hipotesis**

**Uji Parsial (Uji t)**

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji t Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T.	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constan)	2,261	2,901		,187	,853
Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
Disiplin Kerja	,595	,113	,480	4,906	,000

a. Dependen Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil diolah dengan SPSS

Berdasarkan Tabel 3 maka dapat diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan variabel pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0.416 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT McDonald's cabang Tasbi Medan.

2. Berdasarkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0.595 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT McDonald's cabang Tasbi Medan.

**Uji Simultan ( Uji F )**

Hasil pengujian F pada penelitian ini dapat dilihat pada table dibawah ini

**Tabel 4. Hasil Uji F ANNOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regresion	147,449	2	73,724	27,394	,000 <sup>b</sup>
Residual	153,401	57			
Total	300,850	59	2,691		

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi nilai F sebesar 27,394, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

**Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Hasil uji determinasi dapat dilihat pada table 5 berikut ini:

**Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,472	1,641

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

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,472 atau 47,2%. Hal ini berarti 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, sehingga sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilihat oleh penulis.

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan variabel pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0.416 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

### **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0.595 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

### **Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan di atas diperoleh nilai Fhitung sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi nilai F sebesar 27,394, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

## **Kesimpulan dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,416 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Pelatihan Kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
2. Untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,595 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
3. Untuk variabel Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika pelatihan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan pengalaman kerja tidak ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan demikian hipotesis diterima.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus dapat menambah pelatihan kerja di dalam perusahaan agar berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan karyawan yang telah memiliki pelatihan kerja cukup baik harus

memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.

2. Perusahaan harus dapat mengubah disiplin kerja di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin kerja di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara kebersamaan, karena pelatihan kerja dan disiplin kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pelatihan dan disiplin kerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, jaminan sosial, insentif, budaya kerja dan lain - lain.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Andrew, E, Sikula, Mangkunegara. 2011. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi Santosa, Purbayu & Ashari. 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Dewa dan Zakaria. 2012. *Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry*.
- Dessler.2011. *Human Recource Management*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Gomes. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- John Willey & Sons, Inc. 2011. *Personal Administration and Human Resources Management*. Willy Trans Edition. New York:
- Flippo. 2010. *Manajemen Personalialia*, Edisi Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen. Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hariandja. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta. Grasindo.
- Iskandar. 2015. *Metedologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta. Gaung Persada Press.
- Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis: Aplikasi Riset Pemasaran, Keuangan, MSDM, dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson. 2015. *Human Resource Management. Tenth Edition*. Othio: South-Western.
- Moenir.2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.