

PENGARUH DISIPLIN, KOMUNIKASI, DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT PERKEBUNAN NUSANTARA IV REGIONAL II MEDAN

Maduma Sari Sagala¹, Kalwirna Famala Tania Nadeak²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan^{1,2}

Email : Madumasari@gmail.com

ABSTRAK

Permasalahan dalam penelitian ini adalah disiplin yang diterapkan pada Devisi SDM dan Sistem Manajemen PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan, belum sepenuhnya berjalan dengan baik, masih kurangnya komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada devisi SDM dan sistem manajemen PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin, komunikasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 34 karyawan devisi SDM dan Sistem Manajemen PTPN IV Regional II Medan. Dengan menggunakan teknik *Sampling* Jenuh. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan metode regresi linier berganda. Pengolahan data menggunakan *SPSS versi 22*.

Hasil analisis linier berganda yaitu: $Y = -3,712 + 0,469X_1 + 0,251X_2 + 0,357X_3 + e$ yang menunjukkan Disiplin, Komunikasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sedangkan hasil uji (t) menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan dimana dapat dilihat nilai atau *thitung* = 4,769 > *ttabel* 2,026. Sedangkan variabel Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat dari nilai *thitung* = 1,996 < *ttabel* 2,026 dan untuk variabel Pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dimana dapat dilihat nilai atau *thitung* = 3,706 > *ttabel* 2,026. Hasil koefisien determinasi dengan nilai regresi korelasi sebesar 0,890 artinya secara bersama-sama disiplin, komunikasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PTPN IV Regional II Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif. Kemudian (*R*²) sebesar 0,771 (77,1%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 77,1 % variasi variabel bebas yaitu disiplin, komunikasi, dan pelatihan dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan sedangkan sisanya sebesar 22,9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Kata Kunci: Disiplin, Komunikasi, Pelatihan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu bagian yang punya peranan penting didalam perusahaan, karena dengan hasil kinerja yang baik dari karyawan perusahaan dapat mencapai tujuan yang sesuai dengan apa yang telah direncanakan sebelumnya.

Menurut Ramawati and Tridayanti (2020:563) Dalam suatu organisasi atau perusahaan tidak semua kinerja yang dihasilkan oleh karyawan selalu mendapatkan hasil yang baik, karena tingkat kinerja setiap karyawan berbeda-beda, dan setiap karyawan juga punya cara tersendiri untuk meningkatkan kinerjanya. “Disiplin Kerja penting karena menjadi pertimbangan perusahaan dalam melakukan evaluasi jabatan, melihat masa kerja dan kemampuan karyawan yang siap untuk dipromosikan”, (Nurmayanti and SAP 2020:564). Sikap disiplin kerja bagi suatu organisasi bisa memberikan jaminan tata tertib dan kelancaran pekerjaan yang terpelihara, oleh karena itu dapat memperoleh hasil maksimal.

Komunikasi sangat penting untuk menjalin hubungan kerjasama antara para karyawan dengan karyawan, karyawan dengan atasannya dan komunikasi mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Solihat, Maulin dan Solihin (2015:1) komunikasi pada hakikatnya adalah membuat komunikan (orang yang menerima pesan) dengan komunikator (orang yang memberipesan) sama-samaatausesuai (turned) untuk suatu pesan. Mengadakan komunikasi artinyamengadakan “kesamaan” dengan orang lain.

Dwiyansa (2021:563) menyatakan bahwa “Pelatihan secara sederhana didefinisikan sebagai aktivitas peningkatan kinerjasaat ini dan kinerja di masa depan.” Pelatihan ini merupakan upaya sistematis guna mengumpulkaninformasi tentang masalah kinerja dalam suatu organisasi/perusahaan dan memiliki manfaat yakni untuk memperbaiki kekurangan-kekurangan kinerja berkenaan dengan ketidak sesuaianantaraperilakuyangsebenarnya dan perilakuyang diharapkan.

Dari Latar Belakang tersebut maka peneliti memiliki ketertarikan dalam mengangkat tema penelitian yang berjudul “Pengaruh Disiplin, Komunikasi, Dan Pelatihan Terhadap KinerjaKaryawan Pada PT. Perkebunan Nusantara Iv Regionalii Medan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian Kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang berlandaskan positivisme (Cholida Nasution & Samosir, 2023). Menurut (Siswanto & Sari, 2023) Berdasarkan filosofi positivisme, penelitian kuantitatif meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang dirumuskan.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan bagian Sumber daya Manusia dan sistem Manajemen yang berjumlah 34 orang dan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 34 orang. Menurut (Sugiyono, 2016) Dalam (Harahap & Sagala, 2024) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

1. Uji Validitas

1.1 Variabel Disiplin (X_1)

Validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidak nya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dinyatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Menurut (Fransiscus et al., 2024) Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian atau tidak. Valid artinya data yang diperoleh melalui kuesioner dapat menjawab tujuan penelitian.

Tabel 1. Hasil uji validitas Variabel Disiplin (X_1)

No.Pertanyaan	<i>CorrectedItem Total (rhitung)</i>	r _{tabel}	Keterangan
<i>Item1</i>	0,891	0,338	Valid

<i>Item2</i>	0,926	0,338	Valid
<i>Item3</i>	0,917	0,338	Valid
<i>Item4</i>	0,934	0,338	Valid
<i>Item5</i>	0,950	0,338	Valid
<i>Item6</i>	0,871	0,338	Valid
<i>Item7</i>	0,810	0,338	Valid
<i>Item8</i>	0,848	0,338	Valid
<i>Item9</i>	0,829	0,338	Valid
<i>Item10</i>	0,807	0,338	Valid

Sumber:Hasil pengujian Peneliti menggunakan *spss versi 22*.

Berdasarkan Tabel di atas di ketahui nilai validitas pernyataan untuk Disiplin seluruhnya sudah valid karena seluruhnya lebih besar dari rtabel ($n-2=34-2=32=0,338$). Sehingga dapat di ketahui bahwa pengujian dari variable Disiplin *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item 5* sebesar 0,950 dimana hasil analisis rhitung $0,950 > 0,338$ dan dengan nilai terendah pada *item 10* sebesar 0,807 dimana akan di peroleh hasil rhitung $0,950 > 0,338$. Dimana hasil pengujian seluruh *item* pernyataan dari Disiplin memiliki nilai yang lebih besar dari 0,338. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa seluruh *item* pernyataan dari variabel Disiplin dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

1. Variabel Komunikasi(X_2)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Menurut Iman Ghozali (2011:107) “Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skor konstruk atau variabel”. Hasil uji validitas variabel Komunikasi (X_2) sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Komunikasi(X_2)

No.Pertanyaan	<i>CorrectedItem Total (rhitung)</i>	Rtabel	Keterangan
<i>Item1</i>	0,881	0,338	Valid
<i>Item2</i>	0,872	0,338	Valid
<i>Item3</i>	0,879	0,338	Valid
<i>Item4</i>	0,597	0,338	Valid
<i>Item5</i>	0,886	0,338	Valid
<i>Item6</i>	0,900	0,338	Valid
<i>Item7</i>	0,837	0,338	Valid
<i>Item8</i>	0,827	0,338	Valid
<i>Item9</i>	0,801	0,338	Valid
<i>Item10</i>	0,834	0,338	valid

Sumber: Hasil pengujian peneliti menggunakan *SPSS versi 22*.

Berdasarkan Tabel di atas di ketahui nilai validitas pernyataan untuk Komunikasi seluruhnya sudah valid karena seluruh pernyataan lebih besar dari rtabel ($n-2=34-2=32=0,338$). Sehingga dapat di ketahui bahwa pengujian dari variable Komunikasi *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item 6* sebesar 0,900 dimana hasil analisis rhitung $0,900 > 0,338$ dan dengan nilai terendah pada *item 4* sebesar 0,597 dimana akan di peroleh hasil rhitung $0,597 > 0,338$. Dimana seluruh *item* pernyataan dari

Komunikasi memiliki nilai yang lebih besar dari 0,338. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa sebagian besar *item* pernyataan dari variabel Komunikasi dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Variabel Pelatihan(X_3)

Uji validitas digunakan dalam penelitian untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen pengukuran atau metode penelitian dapat menghasilkan data yang akurat dan dapat diandalkan. Hasil uji validitas pada variabel Pelatihan sebagai berikut :

Tabel 3. Hasil uji Validitas Variabel Pelatihan(X_3)

No.Pertanyaan	CorrectedItem Total (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
Item1	0,792	0,338	Valid
Item2	0,901	0,338	Valid
Item3	0,920	0,338	Valid
Item4	0,803	0,338	Valid
Item5	0,914	0,338	Valid
Item6	0,914	0,338	Valid
Item7	0,927	0,338	Valid
Item8	0,848	0,338	Valid
Item9	0,875	0,338	Valid
Item10	0,832	0,338	Valid

Sumber: Hasil pengujian peneliti menggunakan SPSS versi 22

Berdasarkan Tabel di atas di ketahui nilai validitas pernyataan untuk Pelatihan seluruhnya sudah valid karena seluruh pernyataan lebih besar dari r_{tabel} ($n-2=34-2=32=0,338$). Sehingga dapat di ketahui bahwa pengujian dari variable Komunikasi *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item 7* sebesar 0,927 dimana hasil analisis rhitung $0,927 > 0,338$ dan dengan nilai terendah pada *item 1* sebesar 0,792 dimana akan di peroleh hasil rhitung $0,792 > 0,338$. Dimana seluruh *item* pernyataan dari Pelatihan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,338. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa sebagian besar *item* pernyataan dari variabel Pelatihan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Menurut Iman Ghozali (2011:107) “Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pernyataan dengan total skorkonstruktatauvariabel”. Hasil uji validitas variable Kinerja Karyawan (Y) sebagai berikut

Tabel 4. Hasil uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.Pertanyaan	CorrectedItem Total (rhitung)	r _{tabel}	Keterangan
Item1	0,828	0,338	Valid
Item2	0,848	0,338	Valid
Item3	0,852	0,338	Valid
Item4	0,799	0,338	Valid

Item5	0,890	0,338	Valid
Item6	0,881	0,338	Valid
Item7	0,895	0,338	Valid
Item8	0,880	0,338	Valid
Item9	0,852	0,338	Valid
Item10	0,884	0,338	Valid

Sumber: Hasil pengujian Peneliti menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan Tabel di atas di ketahui nilai validitas pernyataan untuk Kinerja Karyawan seluruhnya sudah valid karena seluruh *item* lebih besar dari rtabel ($n-2=34-2=32=0,338$). Sehingga dapat di ketahui bahwa pengujian dari variabel Kinerja Karyawan *Corrected Item Total Correlation* (rhitung) tertinggi pada *item* 7 sebesar 0,895 dimanahasil analisis r hitung $0,895 > 0,338$ dan dengan nilai terendah pada *item*4 sebesar 0.799 dimana akan di peroleh hasil rhitung $0.799 > 0,338$. Dimana hasil pengujian seluruh *item* pernyataan dari Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar dari 0,338. Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa pernyataan dari variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil sesuatu pengukuran dapat di percaya. Keandalan yang menyangkut kekonsistenan jika di uji berulang pada sampel yang berbeda. Uji reliabilitas dapat di dilakukan menggunakan program Statistical Program for Social Science (SPSS)versi 25.0. Hasil uji reliabilitas penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha
Disiplin X ₁	0,789
Komunikasi X ₂	0,784
PelatihanX ₃	0,789
KinerjaKaryawanY	0,788

Sumber:hasil pengujian peneliti menggunakan SPSS VERSI 22.

Berdasarkan Tabel diatas di ketahui bahwa nilai CronbachAlpha untuk Variabel Disiplin sebesar $0,789 > 0,6$ sehingga dikatakan reliable, sedangkan Variabel Komunikasi $0,784 > 0,6$ sehingga variabel juga di katakan sudah handal, danvariabelpelatihan $0,789 > 0,6$ sedangkanvariabelKinerjaKaryawan $0,788 > 0,6$ jugadi simpulkan reliable.

Berdasarkan nilai Cronbach Alpha untuk variabel Disiplin, Komunikasi, Pelatihan dan Kinerja Karyawan lebih besar dari batas reliabel penolakan. Sehingga dapat di katakan bahwa keempat variabel yaitu Disiplin, komunikasi, pelatihan dan Kinerja Karyawan sudah handal.

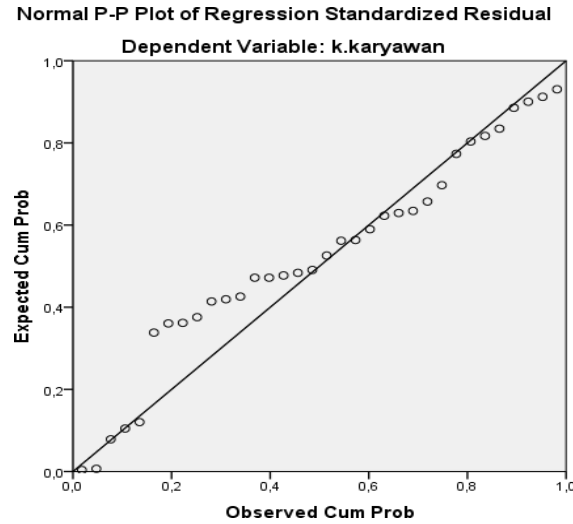
B. UjiAsumsi Klasik

1. UjiNormalitasData

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah distribusi variabel terkait untuk setiap variabel bebas tertentu berdistribusi normal atau tidak dalam model regresi linear,

asumsi ini ditunjukkan oleh nilai error yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal sehingga layak dilakukan pengujian secara statistik.

Hasil uji grafik P –P Plot dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Sumber: hasil pengujian peneliti menggunakan SPSS VERSI 22.

Gambar 3

Hasil Uji Normalitas P-plot

Dengan melihat tampilan gambar grafik normal p-plot pada variabel dependen Kinerja Karyawan, dapat disimpulkan bahwa pada grafik normal pplot terlihat titik-titik menyebar berhimpit di sekitar garis diagonal dan hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Jadi, hasil dari kedua grafik tersebut baik pada variabel dependen Kinerja Karyawan seluruhnya menunjukkan bahwa model regresi tidak menyalahi asumsi normalitas.

Tabel 6. Hasil Uji Normalitas One-sampleKolmogorov-Smirnov One-SampleKolmogorov-SmirnovTest

		Unstandard i zedResidual	Unstandard i zedResidual
N		34	34
NormalParameters ^{a,b}	Mean	,0000000	,0000000
	Std. Deviation	1,76821911	1,76821911
	MostExtreme Differences		
	Absolute	,184	,184
	Positive	,071	,071
	Negative	-,184	-,184
TestStatistic		,184	,184
Asymp.Sig.(2-tailed)		,005 ^c	,005 ^c
ExactSig.(2-tailed)		,178	,178
PointProbability		,000	,000

Sumber : Hasil pengujian peneliti menggunakan SPSS Versi 22

a. TestdistributionisNormal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil pengujian peneliti menggunakan SPSS Versi 22

Berdasarkan dari tabel 6 dapat diketahui bahwa data dalam penelitian tersebut terdistribusi normal, perlu dilakukan uji normalitas dengan mentransformasikan data kedalam bentuk logaritma natural. Kemudian dilakukan uji statistik Onesample parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Data residual digunakan sebagai nilai dalam pengujian kolmogorovsmirnov. Kriteria dalam Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan hasil salah satunya dapat melihat nilai signifikan atas *Asymp. Sig. (2-tailed)*. Apabila nilai *Asymp.Sig.(2-tailed)* yang dihasilkan bersifat positif yaitu 0,05.

maka residual berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal ($\text{sig} < 0,05$).

2. Uji Multikolinearitas

Dalam model regresi ini, hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-3,712	2,277		-1,630	,114		
Disiplin	,469	,098	,443	4,769	,000	,240	4,172
komunikasi Pelatihan	,251 ,357	,126 ,096	,229 ,351	1,996 3,706	,055 ,001	,157 ,231	6,351 4,334

Dependent Variable: K.Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan hasil pengolahan pada Tabel 7 menunjukkan nilai VIF dan tolerance semua variabel dalam penelitian ini tidak mengalami multikolinearitas. Hal ini ditunjukkan oleh nilai VIF kedua variabel bebas yang besarnya kurang dari 10, dan nilai tolerance jauh melebihi angka 0,01. Hasil tersebut menunjukkan bahwa dalam model regresi ini seluruh variabel bebas tidak terjadi masalah multikolinearitas. Dilihat dari tabel kedua variabel uji hipotesis memiliki hasil tolerance Disiplin 0,240 dan nilai VIF 4,172 dan tolerance Komunikasi 0,157 dan VIF 6,351 serta tolerance Pelatihan 0,231 dengan VIF 4,334 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dari model uji asumsi klasik terbebas dari masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

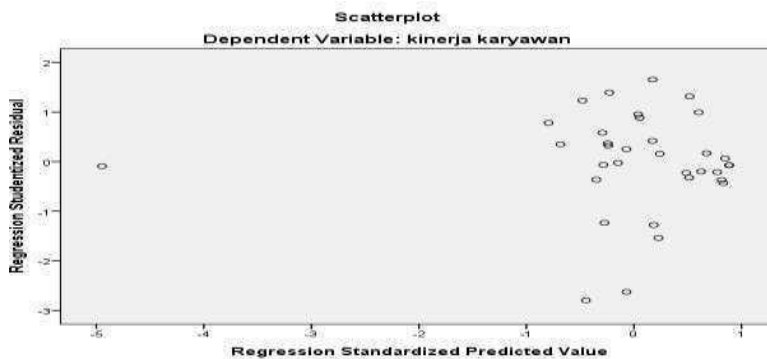
Uji heteroskedastisitas untuk menguji dalam sebuah model regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Menurut Ghazali (2011:110) “uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Cara

mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel independen.

Dasar analisis untuk menentukan ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang diatur, bergelombang, melebar kemudian menyempit, maka mengindikasikan yang telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 7 berikut ini :



Sumber: Hasil pengolahan Data menggunakan SPSS Versi 22

Gambar 4
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4 di atas menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas dapat meningkatkan atau menurunkan terhadap variabel terikat yaitu : Disiplin (X1), Komunikasi (X2), Pelatihan (X3) dan Kinerja Karyawan (Y). Hasil analisis regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,712	2,277		-1,630	,114
disiplin	,469	,098	,443	4,769	,000
komunikasi	,251	,126	,229	1,996	,055
pelatihan	,357	,096	,351	3,706	,001

Dependent Variable: K.Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel di atas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = -3,712 + 0,469X_1 + 0,251X_2 + 0,357X_3 + e$$

Hasil dapat dilihat dari keterangan sebagai berikut:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar -3,712 dapat diartikan jika variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Variabel diluar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar satu-satuan atau dengan kata lain jika variabel Disiplin, Komunikasi, dan Pelatihan tidak ditingkatkan, maka Kinerja Karyawan masih sebesar -3,712.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,469 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Disiplin mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,469.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,251 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika komunikasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,251.
4. Nilai besaran koefisien regresi b3 sebesar 0,357 pada penelitian ini dapat diartikan bahwa ketika Pelatihan mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,357.

D. Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Ujit)

Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji apakah setiap variabel bebas yaitu Disiplin (X1), Komunikasi (X2), dan Pelatihan (X3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Kaidah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS dengan menggunakan angka probabilitas tingkat signifikansi yang ditetapkan adalah 0.05. Menurut Sugiyono (2010:130) uji hipotesis ini dilakukan dengan membandingkan signifikan thitung dengan ketentuan:

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka, H_0 ditolak.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka, H_0 diterima.

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada tabel IV.15 berikut:

Tabel 9 Hasil Uji t Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,712	2,277		-1,630	,114
disiplin	,469	,098	,443	4,769	,000
komunikasi	,251	,126	,229	1,996	,055
pelatihan	,357	,096	,351	3,706	,001

Dependent Variable: K. Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22.0

Berdasarkan Tabel di atas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 4,769 > t_{tabel} 2,036$ ($n-2=34-2=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_a untuk variabel Disiplin. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.
2. Nilai signifikansinya untuk variabel Komunikasi (0,055) lebih besar dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) $t_{hitung} = 1,996 < t_{tabel} 2,036$ ($n-2=34-2=32$). Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Komunikasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan
3. Nilai signifikansinya untuk variabel Pelatihan (0,001) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) $t_{hitung} = 3,705 > t_{tabel} 2,036$ ($n-2=34-2=32$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 menerima H_a untuk variabel Pelatiba. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel Pelatihan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (uji F) ini digunakan untuk melihat apakah variabel bebas yaitu Kualitas Disiplin (X1), Komunikasi (X2) dan Pelatihan (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif dan signifikansi terhadap variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y).

Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F dengan menggunakan SPSS. Menurut Sugiyono (2020:257) uji F didefinisikan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/K}{(1-R^2)/(n-1)}$$

keterangan:

F_{hitung} = Nilai uji F

R = Koefisien korelasi berganda k = Jumlah variabel independen n = Jumlah anggota sampel

Menentukan F_{tabel} dengan F_{hitung} dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikan sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

- a. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $0,05$ maka masing-masing variabel independen nya secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikannya $0,05$ maka masing-masing variabel independen nya secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 9 Hasil Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1556,705	3	518,902	150,876	,000 ^b
Residual	103,178	30	3,439		
Total	1659,882	33			

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), pelatihan, Disiplin, Komunikasi

Sumber: Hasil Pengolahan Dengan SPSS Versi 22.0

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai Fhitung = 150,876 > Ftabel 3,28 (df1=k-1=2) sedangkan (df2 = n-k-1 (34-2- 1=31). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen yaitu Disiplin, Komunikasi, dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV RegionalIIIMedan.

3. KoefisienDeterminasi (R2)

Untuk mengetahui nilai dari koefisien korelasi secara simultan pada model regresi logistik, maka menurut (Ghozali, 2018:333) dapat dilihat dari nilai *Nagelkerke R Square* pada hasil olah data statistik menggunakan SPSS, karena nilai tersebut diinterpretasikan seperti R2 pada *multiple regression*.

Nilai dari koefisien determinasi (R²) dapat dilihat dalam output SPSS. Bila koefisien determinasi (R²) = 1 maka variabel bebas berpengaruh 100% terhadap variabel terikat. Nilai R2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

”Koefisien determinan atau analisis R2 (*R Square*) menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Semakin besar nilai determinasi maka semakin baik kemampuan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Jika koefisien determinasi (D) semakin besar (mendekati satu) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas memberikan kontribusi terhadap variabel terikat sangat kuat. Sebaliknya jika determinasi (D) semakin kecil (mendekati nol) maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji Determinasi dapat dilihat pada Tabel IV.17 berikut ini :

Tabel 10
Hasil Uji R²
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	ChangeStatistic				
					R Square Change	F Change	Df1	Df2	Sig. F change
1	,890 ^a	,792	,771	3,690	.792	150.876	3	31	.000

a. Predictors:(Constant),pelatihan,Disiplin,Komunikasi

b. Dependent Variable:kinerjakaryawan

sumber:Hasil uji pengolahan Data menggunakan SPSS 22

BerdasarkanTabel 10 diperoleh:

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,968, artinya secara bersama-sama Disiplin, Komunikasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPerkebunan Nusantara IV Regional II Medan memiliki kontribusi pada taraf yang erat dan positif.
2. UntukvariabelbebaslebihdarisatubaikmenggunkanadjustedRSquare. Dimana nilai (R2) sebesar 0,771 (77,1%). Sehingga dapatdikatakan bahwa 77,1% variasi variabel bebas yaitu Disiplin, Komunikasi dan Pelatihan pada model ini dapat menjelaskan variabel Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan.

sedangkan sisanya sebesar 22,9% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

3. Standard Error Of The Estimated adalah ukuran kesalahan prediksi. Standard Error Of The Estimated disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 3,690. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya yang telah dilakukan dan data-data hasil penelitian yang telah disajikan, maka kesimpulan akhirnya yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Dengan nilai signifikansinya untuk variabel Disiplin (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05).
2. Variabel Komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Dengan nilai signifikansinya untuk variabel Komunikasi (0,000) lebih besar dibandingkan dengan dari α 5% (0,05).
3. Variabel Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. Dengan nilai signifikansinya untuk variabel Pelatihan (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari α 5% (0,05).
4. Variabel Disiplin, Komunikasi dan Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PTPN IV Regional II Medan. Dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% (0,05).

SARAN

- a. Peraturan Disiplin yang sudah dibuat di PTPN IV Medan sudah baik dan terdapat pengaruh signifikan setelah diuji, namun langkah baiknya pimpinan lebih peduli kepada karyawan dan selalu membuat kreatifitas yang ada di perusahaan sehingga karyawan tidak merasa jenuh akan peraturan yang dibuat dalam perusahaan. Peningkatan disiplin kerja akan mempengaruhi kualitas perusahaan.
- b. Perusahaan juga harus memastikan sejauh mana komunikasi organisasi akurat dan mengalir dengan bebas antara pemberi dan penerima informasi. Kemudian komunikasi organisasi diharapkan dapat memberikan informasi, baik informasi mengenai kemajuan perusahaan maupun permasalahan yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Adhari, I. Z. (2021). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja* (Cetakan Pe). CV. Penerbit Qiara Media.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja* (Cetakan II). Mitra Wacana Media.
- Handoko, T.H. (2019). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPEE.
- Hasibuan, M.S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Kosda Karya.
- Manullang, M., and Pakpahan, M. (2019). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media
- Nitisemito, A.S. (2019). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)* Edisi Kelima, Cetakan Kedua Puluh. Yogyakarta: Ghalia.
- Solihat, Manap ; Melly, Maulin & Olih, Solihin. (2015). *Interpersonal Skill tips membangun*

komunikasi dan relasi. Bandung : PenerbitRekayasa Sains

Jurnal

- Afandi,P.(2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*(Teori, Konsep dan Indikator).
Riau:Zanafa Publishing
- Agustini,N. K. I., &Dewi, A. S. K. (2019). *PengaruhKompensasi, DisiplinKerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan.* E-Jurnal Manajemen, 8(1), 231-258.
- Cholida Nasution, H., & Samosir, D. A. (2023). Influence of Price, Promotion, And Service Quality on Consumer's Purchase Interest in Matahari Store Department. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(2), 472–479.
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i2.488>
- Fransiscus, R., Sagala, L. G., & Sagala, M. S. (2024). *The Influence Of Education And Training Programs On Employee Achievement In Republic Of Indonesia Public Radio Broadcasting Institution Medan.* 13(02), 492–501.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i02>
- Harahap, R., & Sagala, dan M. S. (2024). The effect of village fund management on infrastructure development in Tanjung Putus village, Pegajahan district, Serdang Begadai regency. *Jurnal Ekonomi*, 13(1), 1025–1035.
<https://doi.org/10.54209/ekonomi.v13i01>
- Siswanto, S., & Sari, C. F. (2023). Effect of Production and Sales Costs on Financial Performance. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 17(1), 103–111.
<https://doi.org/10.55208/jebe.v17i1.334>