

5**PENGARUH KEPEMIMPINAN, PELATIHAN, DAN KEDISIPLINAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. VIVO MOBILE INDONESIA CB MEDAN PLAZA MILLENIUM”**

Nurmaidah Ginting, Yeni Mawarni Zebua, Radelina Gurning, Savriadi Sinaga
Universitas Prima Indonesia
(Naskah diterima: 1 Juni 2020, disetujui: 28 Juli 2020)

Abstract

Employee performance issues deserve special attention by members of the organization. The purpose of this study is to see the influence of leadership, training and discipline either partially or simultaneously. The research method used quantitative descriptive analysis. The population in this study were all employees who had as many as 139 people. The sampling technique used the Slovin formula to obtain as many as 92 people as the research sample test. The data analysis technique used the F test, T test, and multiple linear regression. From the results of data processing, it is known that the leadership variable (X1) partially has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium. The training variable (X2) partially has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium. The competency variable (X3) partially has a positive and significant effect on the employee performance of PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.

Keywords: Leadership, Training, Discipline, and Performance.

Abstrak

Masalah kinerja karyawan merupakan hal yang patut untuk mendapatkan perhatian khusus oleh anggota organisasi, Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, pelatihan dan kedisiplinan baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah sebanyak 139 orang teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin* hingga diperoleh sebanyak 92 orang sebagai uji sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan Uji F, Uji T, dan Regresi Linier Berganda. Dari hasil pengolahan data diketahui bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium. Variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium. Variabel kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Pelatihan, Kedisiplinan, dan Kinerja.

I. PENDAHULUAN

PT Vivo Mobile Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang telekomunikasi seluler smart-phone dan *gadget*. PT. Vivo Mobile Indonesia merupakan distributor utama produk hand-phone merek VIVO di Indonesia berdiri pada tahun 2009 dan mencakup beberapa area di Indonesia. Disini peneliti melakukan penelitian pada salah satu anak cabang perusahaan yaitu PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium, yang berlokasi di jl. Kapten Muslim No. 111 Sumatera Utara.

Dari data penjualan menunjukkan bahwa penjualan tertinggi sepanjang tahun hanya pada bulan Januari dan Desember saja yaitu sebesar 98% dan penjualan terendah terjadi pada bulan November yaitu sebesar 75%, sedangkan pada bulan lainnya perusahaan selalu gagal untuk mencapai target penjualan, hal ini dikarenakan sering terjadinya pengiriman yang kurang tepat waktu sehingga membuat konsumen kecewa, dan kurangnya semangat karyawan untuk melakukan promosi dimana promosi tersebut bertujuan untuk menarik minat konsumen untuk membeli produk baru.

Kepemimpinan adalah suatu proses memberikan pengaruh terhadap berbagai kegiatan organisasi dalam perusahaan yang telah

ditetapkan untuk mencapai target. Pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui bahwa pimpinan belum mampu berinteraksi dengan baik terhadap bawahannya dan lebih membawa sikap egonya dalam memimpin. Masalah lain juga yaitu pemimpin sering memaksa karyawan untuk tetap bekerja pada hari libur ketika ada target yang harus dicapai, hal ini mengakibatkan karyawan kurang memiliki rasa puas terhadap pimpinannya sehingga mengakibatkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal.

Pelatihan merupakan salah satu hal penting untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas karyawan demi tercapainya tujuan bersama dalam sebuah organisasi. PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui bahwa pelatihan yang diterapkan oleh manajemen perusahaan belum terlaksana dengan efektif. Dimana masih banyaknya beberapa karyawan yang masih kurang terlatih untuk memahami berbagai produk, baik itu produk lama maupun produk edisi terbaru. Pada umumnya pengadaan pelatihan untuk mengenalkan produk baru seharusnya dilakukan secara langsung agar mempermudah karyawan memahami spesifikasi produk yang hendak dipasarkan, namun pada prakteknya manajemen perusahaan mengadakan pelatihan

secara online sehingga penyampaian materi pelatihan kurang dapat diterima dan tersampaikan secara efektif.

Kedisiplinan adalah salah satu cara yang dilakukan oleh setiap karyawan untuk mencapai puncak kesuksesan dan tercapainya target perusahaan dengan membangun sikap disiplin dalam kerja yang membuat pekerjaan lebih terorganisir. Pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium diketahui kedisiplinan yang dimiliki karyawan belum maksimal, dimana karyawan sering mangkir dari pekerjaan, masih tingginya tingkat absensi, serta sering berada diluar area stan penjualan.

II. KAJIAN TEORI

Pengertian Kepemimpinan

Menurut Fahmi (2018:122) Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok kearah tercapainya tujuan.

Adapun indikator dari Kepemimpinan menurut Umam (2018:269) adalah :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pemimpin
4. Pengendalian

Pengertian Pelatihan

Menurut Burhannudin Yusuf (2015: 142), Pelatihan adalah Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki kinerja pekerjaan

tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.

Adapun indikator dari Pelatihan menurut (Mangkunegara 2017:44) adalah :

1. Tujuan
2. Para pelatih (trainers)
3. Materi pelatihan.
4. Metode pelatihan
5. Peserta pelatihan

Pengertian Kedisiplinan

Menurut Supomo (2018:133), Kedisiplinan adalah kesabaran atau kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Adapun indikator dari Kedisiplinan menurut Nurhayati(2018:138) adalah :

1. Tanggung jawab
2. Prakarsa
3. Kerjasama
4. Ketaatan

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017:9) Kinerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Adapun indikator dari Kinerja menurut Bangun (2012:234) adalah :

1. Jumlah pekerjaan
2. Kualitas pekerjaan
3. Ketetapan waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan kerjasama

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi (2018:141) seorang pemimpin memiliki pengaruh besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan.

Menurut Umam (2010:268) dalam kenyataan, para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan kerja, dan moral, keamanan, kualitas semangat kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi.

Berdasarkan teori diatas kepemimpinan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan di dalam suatu organisasi dalam mencapai kualitas kinerja dan untuk mencapai tingkat prestasi suatu organisasi agar maksimal.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017:46), suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya (pegawainya) pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari

manajer. Dikarenakan pelatihan dapat mencapai kualitas kinerja yang baik.

Menurut Widodo (2015:82) pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Berdasarkan teori diatas pelatihan sangat mempengaruhi hasil kinerja karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kualitas dan produktivitas organisasi secara keseluruhan sehingga organisasi menjadi lebih kompetitif.

Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sondang (2015:305) disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. dengan perkataan lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Hasibuan (2016:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang

rang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari teori diatas membuktikan bahwa kedisiplinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

III. METODE PENELITIAN

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Vivo Elektronika Cb. Medan Plaza Millenium. Jalan. Kapten Muslim No. 111 Sumatera Utara. Penelitian ini dilakukan pada tanggal 04 maret 2019 s/d selesai.

Metode Penelitian.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan *kuantitatif*. Menurut Sugiono (2017:8) pendekatan *kuantitatif* adalah penelitian yang berdasarkan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:115), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan kuantitas tertentu. Populasi dalam peneli-

tian ini adalah seluruh karyawan di PT. Vivo Elektronika Cb. Medan Plaza Millenium.

Dimana jumlah karyawan sebanyak 139 orang. Menurut Sugiyono (2017:116), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus Slovin,

Yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Keterangan: n = jumlah sampel

N= jumlah pupolasi

e = standar eror (0,05)

Berdasarkan rumus slovin dapat diketahui jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 92 responden.

Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik "*simple random sampling*" yaitu memilih beberapa orang karyawan secara acak diobjek penelitian sebanyak 30 untuk uji validitas dan reliabilitas yang diambil dari sisa populasi yang tidak dijadikan sampel dan sebanyak 92 responden untuk uji sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Wawancara (*Interview*)

2. Penyebaran Kuesioner

3. Studi Kepustakaan

Teknik Pengolahan Data

Uji Validitas

Ghozali (2016:52), Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan signifikansi 5% dengan kriteria pengujian bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka disimpulkan butir pertanyaan valid, sebaliknya bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka disimpulkan bahwa butir pertanyaan tidak valid.

Uji Reliabilitas

Ghozali (2016:47-48), Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu.

Pengukuran kemudian dibandingkan dengan pertanyaan lainnya menggunakan uji statistik Cronbach's Alpha. Dengan kriteria dikatakan reliabel apabila suatu variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan prasyarat utama untuk melakukan analisis regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini. Adapun uji asumsi klasik (Ghozali: 2013) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Multikolinearitas, dan Heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode analisis regresi linear berfungsi untuk mengetahui pengaruh hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Rumus perhitungan persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

x_1 = Kepemimpinan

x_2 = Pelatihan

x_3 = Kedisiplinan

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien Regresi Variabel

Independen

e = Standar Error

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi Adjusted (R^2)

Ghozali (2016:97), menyatakan bahwa koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam

menerangkan variable dependen. Nilai koefisien determinan adalah antara nol dan satu. Nilai *Adjusted R²* dapat bernilai negative, walaupun yang dikehendaki bernilai positif.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan dari regresi sampel (Uji Statistik F) tidak seperti uji t yang menguji signifikan koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol. Uji F menguji joint hipotesis bahwa b_1, b_2 . Dan b_3 secara simultan sama dengan nol, atau :

a. $H_0 : b_1 = b_2 = \dots = 0$

b. $H_A : b_1 \neq b_2 = \dots \neq 0$

Nilai F_{hitung} akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Kriteria pengambilan keputusannya adalah :

a. H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 0,05

b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ untuk nilai sig > 0,05

Uji Secara Parsial/ Individual (Uji t)

Ghozali (2016:97), uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (b_i) sama dengan nol, atau:

a. $H_0 : b_i = 0$ (suatu variabel independent bukan merupakan penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependen)

b. $H_a : b_i \neq 0$ (variabel tersebut merupakan variabel penjelasan yang signifikan terhadap variabel dependent)

IV. HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner dengan konsumen atau pelanggan tetap yang sering membeli produk di PT. Vivo Elektronika Cb. Medan Plaza Millenium. Penelitian ini menggunakan kuesioner dengan skala Likert.

Uji Reliabilitas

Tabel Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items
Kepemimpinan	0,781	8
Pelatihan	0,804	10
Kedisiplinan	0,739	8
Kinerja	0,820	10

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan hasil uji reliabilitas penelitian ini, nilai Cronbach's Alpha pada Kepemimpinan sebesar 0,781, Pelatihan sebesar 0,804, Kedisiplinan sebesar 0,739, dan Kinerja sebesar 0,820 lebih besar dari 0,70 yang mengatakan penelitian ini reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut ini tabel Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov:

Tabel. Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
N		92
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	6.39744894
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.067
Kolmogorov-Smirnov Z		1.001
Asymp. Sig. (2-tailed)		.269

a. Ttest distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data Olahan

Berdasarkan diatas hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* menunjukan nilai signifikan sebesar 0,269 > 0,05 maka dengan demikian hasil uji *kolmogorov-smirnov* menunjukan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas dapat juga dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dipakai untuk menunjukan adanya

Multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai VIF < 10.

Berikut adalah hasil pengujian Multikolinearitas yaitu:

Tabel Uji Multikolieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Kepemimpinan	.990	1.010
Pelatihan	.975	1.026
Kedisiplinan	.983	1.017

Sumber: data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukan bahwa nilai *tolerance* tiap variabel independen sebagai Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,990, Pelatihan (X_2) sebesar 0,975 dan Kedisiplinan (X_3) sebesar 0,983 lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF tiap variabel independe Kepemimpinan (X_1) sebesar 1,010, Pelatihan (X_2) sebesar 1,026 dan Kedisiplinan (X_3) sebesar 1,017 lebih besar dari 0,10 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Tabel Uji Heterokodastisitas

Model	T	Sig.
(constant)	.569	.571
1 Kepemimpinan	0.127	.899
Pelatihan	1.451	.150
Kedisiplinan	0.628	.532

a. Dependent Variable: RES2

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan tabel diatas menunjukan nilai signifikan dari variabel bebas Kepemim-

pinan sebesar $0,899 > 0,05$, variabel bebas Pelatihan $0,150 > 0,05$, variabel bebas Kedisiplinan sebesar $0,532 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Glejser* dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linear Berganda

Berikut ini tabel uji linear berganda:

Tabel Uji Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
(Constant)	12.601	2.306	.023
1 Kepemimpinan	.272	2.103	.038
Pelatihan	.162	2.004	.048
Kedisiplinan	.255	2.779	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan

$$Y = 12.601 + 0.272 + 0.162 + 0.255$$

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah:

1. Konstanta (a) sebesar 12.601 yang berarti bahwa jika tidak terdapat nilai variabel Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kedisiplinan Maka nilai Produktivitas diperusahaan itu adalah 12.601
2. Variabel Kepemimpinan (X1) sebesar 0.272 yang berarti setiap kenaikan variabel Kepemimpinan sebesar 1 satuan. Maka nilai Kinerja akan ikut naik sebesar 0.272 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

3. Variabel Pelatihan (X2) sebesar 0.162 yang berarti setiap kenaikan variabel Pelatihan sebesar 1 satuan. Maka nilai Kinerja akan ikut naik sebesar 0.162 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.
4. Variabel Kedisiplinan (X3) sebesar 0,255 yang berarti setiap kenaikan variabel Kedisiplinan sebesar 1 satuan. Maka nilai Kinerja akan ikut naik sebesar 0,255 satuan dengan asumsi bahwa variabel yang lain tetap.

Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi

Berikut ini adalah:

Tabel Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.416 ^a	.173	.145	6.506

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan, dan Kedisiplinan

Berdasarkan table diatas bahwa dapat disimpulkan:

1. R= 0.416 berarti hubungan (*corelation*) antara variabel Kepemimpinan, Pelatihan, Kedisiplinan Terhadap variabel Kinerja tinggi
2. Nilai Koefisien *Adjusted R Square* adalah sebesar 14,5%. hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan (X₁), Pelatihan (X₂) dan variabel Kedisiplinan (X₃)

sedangkan sisanya 85,5% adalah variabel bebas lainnya yang tidak di jelaskan dalam penelitian ini.

Uji Hipotesis Simultan

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Simultan (Uji-F).

Tabel Uji-F

Model	F	Sig.
1 Regression	6.146	.001 ^b
Residual		
Total		

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Pelatihan, Kedisiplinan

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 6.418 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.71 dengan sig $0.001 < 0.05$. hal ini posisi titik uji signifikansi berada pada wilayah penolakan H_0 atau di simpulkan H_1 diterima. Dengan demikian kepemimpinan (X_1), pelatihan (X_2) dan kedisiplinan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) pada PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.

Uji Hipotesis Parsial

Berikut ini Tabel Uji Hipotesis Parsial (Uji-t).

Tabel. Uji Hipotesis Parsial

Model	Unstandardized Coefficients	T	Sig.
	B		
(Constant)	12.601	2.306	.023
1 Kepemimpinan	.272	2.103	.038
Pelatihan	.162	2.004	.048
Kedisiplinan	.255	2.779	.007

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Olahan

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa:

1. Variabel pengaruh kepemimpinan (X_1) memiliki t_{hitung} 2.103 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98729 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.103 > 1.98729$) dengan nilai signifikan sebesar $0.038 < 0.05$. Sehingga hasil penelitian yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.
2. Variabel pelatihan (X_2) memiliki t_{hitung} 2.004 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98729 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.004 > 1.98729$) dengan nilai signifikan sebesar $0.048 < 0.05$. Sehingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a , dengan demikian dapat di simpulkan bahwa variabel pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.
3. Variabel Kedisiplinan (X_3) memiliki t_{hitung} 2.779 dan nilai t_{tabel} sebesar 1.98729 maka nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.779 > 1.98729$) dengan nilai signifikasi sebesar $0.007 < 0.05$. Se-

hingga hasil peneliti yang di peroleh maka menolak H_0 dan menerima H_a , dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan Hasil dan Pembahasan, maka kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium
4. Pada hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan, pelatihan, kedisiplinan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Vivo Mobile Indonesia Cb. Medan Plaza Millenium

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*. Jakarta: Erlangga.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Teori dan Aplikasi. Bandung : Alfaberta CV
- Ghozali, Imam.2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Khaerul Umam.2018. *Perilaku Organisasi*. Cetakan ke-3. Jawa Barat: Cv Pustaka Setia.
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan PT. Remaja Rosdakarya : Bandung
- R. Supomo dan Eka Nurhayati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk mahasiswa dan umum*, Yrama Widya. Bandung.

Sugiono.2017. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta, Cv.

Siagian, Sondang P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*,”Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.