

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TOP BAKER INDONESIA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Riki Vonanda
160910163**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT TOP BAKER INDONESIA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar sarjana**



**Oleh :
Riki Vonanda
160910163**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2020**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Riki Vonanda
NPM : 160910163
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “**Skripsi**” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOP BAKER INDONESIA DI KOTA BATAM

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengetahuan saya, didalam naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip didalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia naskah Skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang saya peroleh dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari siapapun

Batam, 11 Februari 2020

Riki Vonanda

160910163

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN
PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT TOP BAKER INDONESIA
DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

**Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana**

**Oleh :
Riki Vonanda
160910163**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini**

Batam, 11 Februari 2020

**Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com
Pembimbing**

ABSTRAK

Persaingan bisnis membangun kesadaran perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul. Peran sumber daya manusia yang unggul akan membawa tujuan perusahaan kepada mereka. Penelitian ini bertujuan untuk menguji sejauh mana peran kepemimpinan, disiplin dan pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan di PT Top Baker Indonesia di Kota Batam. Jumlah sampel sebanyak 110 responden yang merupakan karyawan aktif di PT Top Baker Indonesia. Metode kuantitatif kausalitas dengan analisis regresi linier berganda dan teknik sampel jenuh. Hasil dari penelitian ini adalah kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari t hitung 12,765 lebih besar dari t tabel 1,982 dan signifikan dengan nilai 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari t hitung 6,028 lebih besar dari t tabel 1,982 dan signifikan dengan nilai 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dari t hitung -7,086 lebih kecil dari t tabel 1,982 dan signifikan dengan nilai 0,000 lebih kecil dari alpha 0,05. Kesimpulannya, kepemimpinan memiliki pengaruh parsial dan signifikan, disiplin memiliki pengaruh parsial dan signifikan, kemudian pelatihan memiliki pengaruh parsial dan signifikan dan bersama-sama kepemimpinan, disiplin dan pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Top Baker Indonesia.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Disiplin, Pelatihan, Kinerja Karyawan.*

ABSTRACT

Business competition build company's awareness to have superior human resources. The role of superior human resources will bring companies their goals. This study aims to examine the extent to which the role of leadership, discipline and training is able to improve employee's performance at PT Top Baker Indonesia in Batam City. The number of samples are 110 respondents which are active employees in PT Top Baker Indonesia. Quantitative method of causality with multiple linear regression analysis and saturated sample techniques is used in this research. The results from the study are leadership partially affect on employees performance with score $12,765 > t \text{ table } 1,982$ and significant with a sig $0,000 < 0,05$. Discipline partially affect on employees performance with score $6,028 > t \text{ table } 1,982$ and significant with a sig $0,000 < 0,05$. Training partially affect on employees performance with score $-7,086 < t \text{ table } 1,982$ and significant with a sig $0,000 < 0,05$. Then simultaneously leadership, discipline and training have a significant affect with score $F \text{ count } 106.344 > 3.08 F \text{ table}$ and significant of $0.000 < 0.05$. In conclusion, leadership has a partial and significant influence, discipline has a partial and significant influence, then training has a partial and significant affect and together leadership, discipline and training have a significant affect on employee performance at PT Top Baker Indonesia.

Keyword: *Leadership, Discipline, Training, Employee Performace.*

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa Skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa Skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI, selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam.
4. Ibu Dr. Yvonne Wangdra, B.Com., M.Com. selaku pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu dalam memberikan bimbingan dan petunjuk sampai selesainya skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam;
6. Kepala Kantor dan Staff PT Top Baker Indonesia yang turut membantu dalam memberikan informasi yang diperlukan dalam penyusunan proposal;
7. Kedua Orang tua tercinta yaitu, yang telah memberikan doa, kasih sayang, nasehat, dukungan, semangat;
8. Teman-teman yang memberikan semangat serta dukungan dalam penyusunan proposal penelitian sehingga dapat terselesaikan dengan baik;
9. Pihak-pihak lain yang telah membantu penulis dalam pembuatan proposal penelitian ini, yang tidak dapat disebut satu persatu;

Semoga bimbingan dan bantuan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal kebajikan dan mendapat pahala yang setimpal dari Tuhan Yang Maha Esa.

Batam, 11 Februari 2020

Riki Vonanda
160910163

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	7
1.3. Batasan Masalah	7
1.4. Rumusan Masalah.....	8
1.5. Tujuan Penelitian.....	8
1.6. Manfaat Penelitian.....	9
1.6.1. Manfaat Teoritis	9
1.6.2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Kajian Teori.....	12
2.1.1. Kepemimpinan.....	12
2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan	12
2.1.1.2. Peran Kepemimpinan	13
2.1.1.3. Fungsi Kepemimpinan.....	14
2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan	15
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
2.1.2.3. Peraturan-Peraturan Disiplin Kerja	18
2.1.2.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3.1. Pengertian Pelatihan	19
2.1.3.2. Tujuan Pelatihan	21
2.1.3.3. Manfaat Pelatihan	21
2.1.3.4. Indikator-indikator Pelatihan	22
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan.....	23
2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan.....	24
2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan	25
2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan	26
2.2. Penelitian Terdahulu.....	26
2.3. Kerangka Pemikiran	28

2.4.	Hipotesis	30
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1.	Desain Penelitian	32
3.2.	Operasional Variabel	32
3.2.1.	Variabel Independen.....	33
3.2.2.	Variabel Dependen	34
3.3.	Populasi dan Sampel.....	36
3.3.1.	Populasi	36
3.3.2.	Sampel	36
3.4.	Teknik Pengumpulan Data	36
3.5.	Metode Analisis Data	38
3.5.1.	Analisis Dekskriptif	38
3.5.2.	Uji Kualitas Data	38
3.5.2.1	Uji Validitas.....	38
3.5.2.2	Uji Reliabilitas.....	39
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik	40
3.5.3.1	Uji Normalitas Data.....	40
3.5.3.2	Uji Multikolinearitas.....	41
3.5.3.3	Uji Heteroskedastisitas	41
3.5.4.	Uji Pengaruh	42
3.5.4.1	Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.5.4.2	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	43
3.5.5.	Uji Hipotesis	43
3.5.5.1	Uji Parsial (T)	43
3.5.5.2	Uji Simultan (Uji F).....	44
3.5.6.	Analisis Dekskriptif	45
3.6.	Lokasi dan Jadwal Penelitian	45
3.6.1.	Lokasi Penelitian	45
3.6.2.	Jadwal Penelitian	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		
4.1.	Hasil Penelitian.....	47
4.1.1.	Profil Responden	47
4.1.2.	Hasil Penelitian.....	51
4.1.2.1.	Variabel Kepemimpinan (X1)	52
4.1.2.2.	Variabel Disiplin (X2).....	54
4.1.2.3.	Variabel Pelatihan (X3).....	56
4.1.2.4.	Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
4.1.3.	Hasil Uji Kualitas Data.....	59
4.1.3.1.	Hasil Uji Validitas	59
4.1.3.2.	Hasil Uji Reliabilitas	61
4.1.4.	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.1.4.1.	Hasil Uji Normalitas.....	64
4.1.4.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.1.4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
4.1.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.1.5.1.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda.....	70

4.1.5.2.	Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	72
4.1.5.3.	Hasil Uji Parsial (T).....	72
4.1.5.4.	Hasil Uji Simultan (F)	74
4.2.	Pembahasan	75
4.2.1.	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.2.2.	Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.....	76
4.2.3.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
4.2.4.	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Pelatihan Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan.....	77
BAB V PENUTUP		
5.1.	Simpulan.....	79
5.2.	Saran	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	30
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas (Histogram)	64
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas (P-Plot)	65
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas (Partial Regression Plot).....	68

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Top Baker Indonesia Periode Januari-Juni 2019	5
Tabel 1.2 Data Hasil Penjualan Per Bulan Periode Januari-Juni 2019	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	27
Tabel 3.1 Definisi Operasional.....	35
Tabel 3.2 Skala Rating	37
Tabel 3.3 Jadwal Penelitian.....	46
Tabel 4.1 Frekuensi Jenis Kelamin Responden.....	48
Tabel 4.2 Frekuensi Usia Responden	49
Tabel 4.3 Frekuensi Pekerjaan Responden.....	50
Tabel 4.4 Statistik Dekriptif	51
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kepemimpinan	53
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Disiplin.....	55
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan.....	56
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Karyawan	58
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen.....	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan.....	62
Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin.....	62
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan.....	63
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan	63
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	66
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas	67
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas pada Uji Gleyser	69
Tabel 4.17 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	70
Tabel 4.18 Hasil Uji R Square.....	72
Tabel 4.19 Hasil Uji T	73
Tabel 4.20 Hasil Uji F	75

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda	42
Rumus 3.2 T Hitung	44
Rumus 3.3 Rumus F Hitung	44
Rumus 4.1 R Tabel	60

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Industri kini sedang memiliki kompetisi bisnis yang sangat erat. Kompetisi bisnis yang membawa perusahaan kedalam sumber daya manusia yang lebih maju. Peranan sumber daya manusia yang unggul akan membawa industri untuk menggapai tujuan suatu industri. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat mempengaruhi dalam sebuah perusahaan, bahwa sumber daya manusia di zaman sekarang bertambah besar kontribusinya didalam menggapai target suatu perusahaan (Purwati & Nugraha, 2018:84).

Pekerja diminta untuk dapat menuruti arahan dari atasannya hal ini diyakini dapat membantu pencapaian target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Kepemimpinan diperlukan oleh suatu perusahaan di dalam usaha perolehan kinerja suatu karyawan, jika target kinerja yang ditunjukan tidak sama maka perusahaan akan terhambat dalam mempraktikkan prosedur pencapaian kinerjanya. Kepemimpinan melambangkan kunci utama untuk mendorong serta memandu pekerja ketika menggapai target berserta membuat kewajiban yang rumit (Ahmad Adi Arifai, 2018:23).

Dalam perusahaan sangat membutuhkan juga seorang pemimpin yang memiliki kemampuan berperan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja, akan lebih fokus dalam pekerjaan yang ditekuni yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin dapat dilihat sebagai materi yang besar manfaatnya, baik untuk relevansi pimpinan perusahaan ataupun untuk para pekerja. Pemimpin dalam sebuah perusahaan diharapkan mampu berperan sebagai penentu arah bagi karyawan dan memberikan pengawasan yang efisien agar karyawan melakukan tugas sesuai dengan ketentuan waktu disiplin kerja. (Patras et al., 2019:76).

Disiplin kerja juga perbuatan manajemen yang memaksa pekerja untuk melengkapi berbagai macam ketentuan standar yang perlu dilengkapi pekerja. Disiplin kerja merupakan sikap yang harus dituruti dalam kebijakan serta ketentuan organisasi, di dalam pribadi pekerja, juga disiplin menyebabkan dapat menyesuaikan diri melalui regulasi serta ketentuan organisasi yang ada (Galih Arga Nurcahya, 2018:304).

Salah satunya perusahaan memberikan peraturan dimana seluruh karyawan wajib hadir tepat waktu, karyawan yang tidak disiplin pada peraturan perusahaan akan diberlakukan sanksi dengan peraturan sesuai yang ada diperusahaan. Karyawan dengan tidak disiplinnya seperti tidak kehadiran masuk kerja akan menghambat kinerja karyawan itu sendiri. Disiplin kerja termasuk hal yang paling penting di perusahaan, karena tanpa disiplin yang baik tidak mungkin berjalannya proses kerja yang baik (Ginting, 2018:131).

Disiplin sebagai kondisi ideal dalam membawa penerapan kerja sesuai kaidah dalam rangka rencana membawa maksimal pekerjaan (Rukhayati, 2018:99). Perusahaan seringkali mengabaikan bentuk pengendalian diri pekerja, berupa aktualisasi kerja yang sistematis serta menunjukkan tahap ketekunan tim kerja didalam organisasi. Disiplin menuntut suatu sanksi kepada pekerja yang gagal melengkapi standar yang ditentukan pimpinan, dengan melakukan disiplin dalam bekerja dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Selain dari faktor disiplin, pelatihan juga dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan mengadakan pelatihan yang diberikan untuk meningkatkan keahlian karyawan.

Pelatihan dipercaya dapat menggagas suatu pengetahuan dan pandangan dalam meningkatkan keahlian saat bekerja. Pelatihan mempunyai manfaat dan bermakna bagi prestasi karyawan, karyawan yang belum berpengetahuan serta sudah berpengetahuan membutuhkan suatu pelatihan untuk pemodalan sumber daya manusia. Pelatihan dirancang untuk menaikkan kemahiran karyawan, keterampilan dalam bekerja serta tingkah laku dalam wawasan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Rizki Indah Kartikasari, 2017:1).

Peningkatan kinerja dapat menghasilkan prestasi kerja yang lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan menjadi prestasi kerja karyawan diukur dalam bentuk kualitas dan kuantitas bersumber pada standar kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan (Rukhayati, 2018:99). Demi mendapatkan prestasi kerja yang baik adalah dengan memiliki kepemimpinan

yang baik, kesadaran disiplin karyawan itu sendiri dan juga pelatihan yang diberikan perusahaan secara efektif.

PT Top Baker Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang industri. Perusahaan manufaktur atau perusahaan industri yang bergerak dibidang pembuatan produk. Dimana perusahaan PT Top Baker Indonesia sudah berdiri di area batam pada tanggal 05 mei 2015, yang memproduksi berbagai macam model roti dan berbagai macam rasa roti yang berbeda yang di produksi oleh perusahaan. Perusahaan PT Top Baker Indonesia yang dijalankan dengan memerlukan modal yang besar untuk menggapai sasaran organisasi yaitu menghasilkan laba yang dalam mengelola bisnisnya dibantu oleh para pekerja. Antara pimpinan organisasi dengan pekerja perlu bekerja sama dengan baik tanpa melihat derajat jabatan agar sasaran organisasi yang diinginkan dapat berhasil secara maksimum.

Persoalan yang didapat pada perusahaan PT Top Baker Indonesia yang biasa terjadi adalah pengawasan yang kurang oleh kepala bagian mengakibatkan kelalaian pencatatan nota pada bagian sales saat melakukan kunjungan ke toko disertai kurangnya teguran atasan kepada bawahannya mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakannya selalu melakukan kesalahan dalam hal penjumlahan total nota. Selanjutnya, berdasarkan rekapitulasi data absensi karyawan dapat didapati yakni tahap kedisiplinan pekerja masih belum maksimal gara-gara masih banyaknya pekerja yang melangsungkan tindakan indisipliner yakni tidak masuk kerja tanpa keterangan (alpha). Persoalan tercatat dibawa lewat rekapitulasi data absensi karyawan PT Top Baker Indonesia Periode Januari-Juni 2019. Berikut pengutaraan rekapitulasi data absensi pada tabel 1.1:

Tabel 1.1 Rekapitulasi Data Absensi Karyawan PT Top Baker Indonesia Periode Januari-Juni 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Hadir	Karyawan Tidak Hadir / Absen
Januari	110	102	8
Februari	110	98	12
Maret	110	95	15
April	110	93	17
Mei	110	92	18
Juni	110	88	22

Sumber: PT Top Baker Indonesia,2019

Sesuai pada tabel 1.1 dapat dipaparkan bahwa terdapat bulan, jumlah karyawan, karyawan hadir dan tidak hadir (alpha). Fenomena yang terjadi pada bulan januari 2019 – juni 2019 adalah bulan yang banyak digunakan karyawan untuk mengambil cuti dikarenakan hari libur nasional sehingga terkadang waktu cuti yang digunakan tidak mencukupi menyebabkan karyawan bolos kerja atau alpha. Meningkatnya karyawan yang tidak masuk kerja dari januari – juni berakibat pada kinerja karyawan yang akan semakin turun. Menurunnya jumlah karyawan yang tidak masuk akan menyebabkan pekerjaan yang tertunda serta semakin banyak karyawan yang tidak masuk tiap bulannya memancing karyawan lain untuk melakukan hal yang sama. Dengan terjadi hal ini menunjukkan adanya tingkat kedisiplinan yang rendah pada PT Top Baker Indonesia.

Permasalahan yang menyebabkan pekerjaan selalu melakukan kesalahan adalah kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang belum berpengalaman sehingga kinerja karyawan menurun dan juga pelatihan hanya diberikan sekilas saja ketika penerimaan karyawan baru sehingga pekerjaan karyawan yang dilakukan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan menyebabkan hasil penjualan perusahaan menurun tiap bulannya. Dari hasil kinerja pelatihan

yang diberikan dapat dilihat dari tabel 1.2. Berikut penyajian hasil penjualan kinerja karyawan yang diberikan sekilas saja pada tabel 1.2:

Tabel 1.2 Data Hasil Penjualan Per Bulan Periode Januari-Juni 2019

No.	Bulan	Rincian Penjualan		
		Jumlah Penjualan	Jumlah Retur	Total Penjualan
1.	Januari	Rp5.880.090.000	Rp770.850.600	Rp5.109.239.400
2.	Februari	Rp5.650.700.500	Rp1.200.565.000	Rp4.450.135.500
3.	Maret	Rp4.850.500.750	Rp965.800.400	Rp3.884.700.350
4.	April	Rp4.528.608.590	Rp690.745.600	Rp3.837.862.990
5.	Mei	Rp4.167.850.046	Rp880.459.640	Rp3.287.390.406
6.	Juni	Rp3.980.400.600	Rp720.890.400	Rp3.259.510.200

Sumber : PT Top Baker Indonesia,2019

Berdasarkan Tabel 1.2 yang tertera maka dapat dikatakan bahwa hasil penjualan tiap bulannya turun dikarenakan oleh pemberian pelatihan yang masih kurang kepada karyawan sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan yang dilakukan terus-menerus. Dengan terjadinya hal ini maka akan sangat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan, tetapi pelatihan yang diberikan masih belum efektif dan tepat guna. Alhasil, perkembangan yang didapatkan masih belum sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

Berdasarkan masalah yang dihadapi dapat dinilai kurangnya kesadaran kepemimpinan, disiplin, dan pelatihan sangat berdampak dalam proses laba perusahaan dan menyebabkan sering mengalami penurunan laba bagi perusahaan dan mengingat betapa pentingnya masalah kepemimpinan, disiplin dan pelatihan bagi instansi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOP BAKER INDONESIA DI KOTA BATAM”**

1.2. Identifikasi Masalah

Berlandaskan latar belakang diatas, persoalan yang akan diteliti dan dibahas dalam penelitian ini yaitu :

1. Pengawasan yang kurang oleh kepala bagian mengakibatkan kelalaian pencatatan nota pada bagian sales saat melakukan kunjungan ke toko.
2. Teguran yang kurang oleh kepala bagian kepada bawahannya mengakibatkan pekerjaan yang dikerjakannya selalu melakukan kesalahan berulang kali.
3. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap absensi yang sudah ditetapkan oleh perusahaan mengakibatkan ketidakhadiran karyawan saat masuk kerja.
4. Kurangnya pelatihan yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang belum berpengalaman sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Pelatihan hanya diberikan sekilas saja ketika penerimaan karyawan baru sehingga hasil kerja karyawan tidak sesuai dengan yang diharapkan.
6. Kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan pada hasil penjualan.

1.3. Batasan Masalah

Berlandaskan uraian identifikasi perosalan di atas, batasan masalah di dalam riset ini yaitu sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (x1) dibatasi dalam hal : kurangnya pengawasan dan teguran oleh kepala bagian.
2. Disiplin (x2) dibatasi dalam hal : ketidakhadiran.
3. Pelatihan (x3) dibatasi dalam hal : pelatihan yang hanya diberikan sekilas saja ketika penerimaan karyawan baru.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah, lalu penelitian dalam rumusan masalah ini yaitu:

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam?
2. Apakah disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam?
3. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam?
4. Apakah kepemimpinan, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Sesuai rumusan masalah yang sudah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan yang mau dicapai pada riset ini yaitu:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
2. Untuk menganalisa pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
3. Untuk menganalisa pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.

4. Untuk menganalisa pengaruh kepemimpinan, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Berdasarkan riset ini yang mau digapai dalam riset ini memiliki kegunaan baik secara langsung ataupun tidak langsung. Akan halnya manfaat riset ini yaitu sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diinginkan mampu memberikan kemajuan khususnya dalam bidang ilmu pengetahuan dan wawasan terkait kepemimpinan, disiplin, pelatihan dan kinerja karyawan. Manfaat teoritis yang dapat diinginkan dari riset ini yaitu sebagai berikut :

- 1) Dari riset ini diinginkan dapat digunakan sebagai pengembang ilmu pengetahuan dengan pengaplikasian teori yang diterima selama perkuliahan dengan kenyataan yang terjadi di lapangan.
- 2) Diharapkan pula dapat memberikan wawasan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dalam riset ini yaitu dibawah ini:

- 1) Bagi Peneliti

Memperluas ilmu dari penelitian ini apakah benar-benar berpengaruh jika kepemimpinan, disiplin dan pelatihan dapat menambah wawasan dan ilmu

pengetahuan guna meningkatkan kinerja sesuai dibahas dalam teori yang di pelajari.

2) Bagi Perusahaan

Manfaat riset ini bagi perusahaan diminta dapat memberikan kontribusi pemikiran bagi pihak perusahaan PT Top Baker Indonesia sebagai informasi dan sebagai alat bantu dalam menilai perusahaan yang tercermin dari kinerja karyawannya, sehingga dapat menunjukkan efektivitas yang berkaitan dengan peningkatan kinerja perusahaan.

3) Bagi institusi Universitas Putera Batam

Dengan adanya penelitian ini maka dapat digunakan oleh institusi Universitas Putera Batam dalam bahan atau materi pembelajaran yang baru bagi mahasiswa-mahasiswa baru kedepannya.

4) Bagi Peneliti Lanjutan

Dapat dimanfaatkan menjadi referensi ataupun acuan bagi riset selanjutnya yang berkaitan dengan variabel yang diuraikan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kajian Teori

2.1.1. Kepemimpinan

2.1.1.1. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah memandu karyawan dan organisasi untuk membawa pengikutnya kedalam sasaran yang ingin dituju sesuai dengan target dalam memberikan pengawasan dan menjalin hubungan komunikasi yang baik yang dapat membuat karyawan membangun, menjadi termotivasi dalam bekerja dan mengarahkan organisasi (Patras et al., 2019:76).

Dalam perusahaan dengan pemimpin yang baik, dapat memengaruhi kemampuan bawahan untuk bekerja secara optimal, sehingga mereka dapat mempengaruhi hasil kinerja perusahaan. Kepemimpinan adalah kegiatan yang membantu perusahaan mencapai tujuannya (Isvandiari & Idris, 2018:18). Kepemimpinan juga merupakan faktor penting. Karena kepemimpinan bergerak dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karena kepemimpinan adalah tulang punggung pengembangan perusahaan (Purwati & Nugraha, 2018:88).

kepemimpinan dapat juga diartikan sebagai seseorang yang memiliki kemampuan untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran karyawan yang ada agar mau mampu untuk mengikuti perintah yang diberikan oleh pimpinan dalam merancang sesuatu yang lebih bermakna (Suhardi, 2017:28).

Kepemimpinan juga merupakan salah satu faktor yang dapat secara signifikan mempengaruhi kinerja perusahaan. Karena kepemimpinan adalah kegiatan utama yang terkait dengan proses aktivitas karyawan yang memotivasi karyawan dengan memimpin, membimbing, dan memengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu untuk mencapai hasil yang diharapkan (Basuki, 2018:3).

Berdasarkan pemahaman kepemimpinan dari para ahli di atas dapat disimpulkan, kepemimpinan adalah kegiatan yang berdampak pada karyawan dan memungkinkan kita untuk menyimpulkan bahwa karyawan dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan kepemimpinan, membuat orang agar sepakat mengenai bagaimana sesuatu itu harus dilakukan.

2.1.1.2. Peran Kepemimpinan

Pengembangan perusahaan tidak terlepas dari kepemimpinan organisasi yang meningkatkan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya (Suprpta, Sintaasih, & Riana, 2015:431). Sebab itu peran kepemimpinan sangat dibutuhkan oleh perusahaan.

Selepas dari itu peran kepemimpinan dalam manajemen bagi *actuating* mempunyai kaitan dengan fungsi-fungsi manajemen yang lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan yaitu (Wijono, 2018:18): (1) Perencanaan, yaitu rencana yang disiapkan sehingga setiap individu dalam organisasi dapat melakukan kegiatan sesuai dengan tujuan organisasi, (2) Pengorganisasian, yaitu manajemen mengimplementasikan berbagai strategi yang paling cocok untuk menyatukan dan menggabungkan berbagai potensi sumber

daya manusia menjadi satu kesatuan sehingga mereka dapat memberi manfaat bagi organisasi, (3) Pengawasan, yaitu ketika organisasi menghadapi masa mendatang yang kurang kepastian, yang dilakukan organisasi belum dapat bergerak sejalan atas kemauan berdasarkan itu, pemimpin pada lembaga harus melaksanakan perhitungan secara cermat dengan berbagai pilihan saat menjumpai segala kemungkinan yang paling buruk sekalipun.

2.1.1.3. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan merupakan salah satu fungsi manajemen perusahaan dalam mencapai suatu visi perusahaan (Isvandiari & Idris, 2018:21). Dalam visi perusahaan, kepemimpinan mempunyai fungsi yang berbeda-beda. Tiga fungsi itu yaitu fungsi tugas, tim dan individual adalah sebagai berikut (Wijono, 2018:44):

1. Fungsi Tugas (*Task Functions*):
 - a. Mencapai sasaran dari kerja kelompok.
 - b. Mendefinisikan tugas-tugas kelompok.
 - c. Merencanakan kerja.
 - d. Mengalokasikan sumber.
 - e. Mengorganisasikan tugas dan tanggung jawab.
 - f. Mengontrol kualitas dan mengecek kinerja.
2. Fungsi Tim (*Team Functions*):
 - a. Memelihara moral dan membangun spirit tim.
 - b. Kohesif kelompok sebagai suatu unit kerja.
 - c. Menentukan standar dan memelihara kedisiplinan.

d. Sistem komunikasi dalam kelompok.

e. Melatih kelompok.

f. Janji dari bawahan kepada pemimpin.

3. Fungsi Individual (*Individual Functions*):

a. Mempertemukan kebutuhan individu dari antara para anggota kelompok.

b. Menyelesaikan masalah pribadi.

c. Menyelesaikan konflik di antara kebutuhan kelompok dan kebutuhan-kebutuhan individu.

d. Melatih individu.

2.1.1.4. Indikator-indikator Kepemimpinan

Adapun indikator yang mempengaruhi kepemimpinan tersebut berdasarkan (Nuriana & Soehari, 2019:99) yaitu (1) *Directive* (pengarahan), (2) *Supportive* (mendukung), (3) *Participative* (partisipatif) dan (4) *Achievement-Oriented* (berorientasi pada prestasi).

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tingkah laku patuh kepada aturan serta kebijakan perseroan, ada di dalam pribadi pekerja dapat membuat orang mencocokkan sendiri dengan bebas atas kaidah serta ketentuan perseroan (Galih Arga Nurcahya,

2018:303). Dapat diwujudkan kultur yang membawa berdirinya kedisiplinan.

Kultur baik itu sebagai berikut:

1. Saling menghargai satu sama lain bila bertemu di kantor.
2. Sering melibatkan pekerja saat pertemuan-pertemuan terutama yang berhubungan dengan pekerjaan serta nasib pekerja.
3. Memberikan informasi kepada teman kerja bila ingin meninggalkan tempat mau kemana, izin jika memiliki urusan, walaupun bawahan sendiri.

Dengan kata lain, disiplin sangat membantu bagi para pemimpin untuk berkomunikasi melalui pekerja. Oleh karena itu, kemauan untuk mengubah perilaku juga membutuhkan upaya untuk meningkatkan daya ingat dan mematuhi kebijakan yang ada. (Ratnasari, 2018:284).

Disiplin adalah sikap seorang pekerja terhadap kemampuan untuk mengikuti aturan-aturan kebijakan yang diterapkan di perusahaan (Basuki, 2018:3). Tindakan yang diambil pada karyawan yang melanggar aturan perusahaan telah mengakibatkan hasil yang buruk yang memerlukan tindakan korektif (Bharata, 2016:3).

Disiplin adalah tindakan, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan yang tercatat atau tidak tercatat ketika melanggar aturan akan ada hukuman atas pelanggaran (Isvandiari & Idris, 2018:18).

Definisi lain dari disiplin adalah sikap mental yang ada dalam diri seseorang atau orang lain, berguna untuk mengikuti aturan yang ditentukan, memperkuat arahan atau meningkatkan pedoman organisasi yang ditetapkan (Armansyah et al., 2018:237).

Berdasarkan uraian disiplin kerja menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kegiatan manajemen yang memberi pekerja berbagai peraturan dan regulasi yang harus mereka penuhi. Untuk mencapai sasaran kebijakan dibuat dengan perusahaan.

2.1.2.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adapun beberapa faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja ialah sebagai berikut (Sutrisno, 2016:89):

1. Ukuran distribusi kompensasi. Karyawan akan mengikuti jika hasil dari upaya mereka untuk mendapatkan jaminan hadiah sebanding dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Kepemimpinan di perusahaan. Model kepemimpinan sangat penting. Dalam lingkungan perusahaan, setiap karyawan terus-menerus memperhatikan bagaimana para pemimpin dapat menegakkan disiplin dan bagaimana mereka dapat mengendalikan diri dari kata-kata, tindakan, dan sikap yang dapat merusak peraturan disiplin yang telah ditetapkan.
3. Apakah ada aturan eksplisit yang dapat dijadikan pegangan. Panduan disiplin tidak dapat diterapkan oleh perusahaan kecuali aturan tertulis yang jelas dibuat bersama.
4. Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan. Dengan mengambil tindakan terhadap pelanggaran disiplin, dan sesuai dengan sanksi yang ada, semua karyawan merasa terlindungi dan berjanji untuk tidak melakukan hal yang sama di hati mereka.

5. Pengawasan kepemimpinan. Semua kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan memerlukan pengawasan, yang mengarahkan karyawan untuk melakukan tugasnya dengan tepat dan sesuai dengan persyaratan yang ditetapkan.

Dari beberapa faktor-faktor menunjukkan, karyawan yang tidak punya kepedulian terhadap para karyawan. Pekerja adalah orang yang mempunyai moral dan karakteristik berbeda satu sama lain. Sebagai karyawan tidak hanya puas saat menerima gaji yang banyak, aturan yang tidak pasti, karyawan juga membutuhkan kepedulian yang besar dari pemimpin sendiri.

2.1.2.3. Peraturan-Peraturan Disiplin Kerja

Mengenai kaidah yang akan bersangkutan dengan disiplin perusahaan antara lain sebagai berikut (Sutrisno, 2016:94):

1. Tata tertib jam masuk, pulang dan istirahat kerja.
2. Kebijakan dasar tentang cara berpakaian dan tingkah laku dalam bekerja.
3. Kaidah usaha melakukan kegiatan yang berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Regulasi tentang apa yang karyawan boleh lakukan dan tidak boleh dilakukan selama masih di dalam organisasi.

Jika melanggar peraturan organisasi kerja atau peraturan kerja akan dikenakan sanksi-sanksi yang dikenakan oleh karyawan tersebut adalah dengan dikenakan tindakan disipliner yang dikenakan oleh pimpinan perusahaan terhadap karyawan yang melanggar aturan disiplin yang ditetapkan oleh pemimpin perusahaan.

2.1.2.4. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Beberapa hal dimensi disiplin pekerjaan dibagi kedalam empat diantara lainnya sebagai berikut (Sutrisno, 2016:94):

1. Patuh kepada ketentuan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, balik serta rehat yang tepat waktu sesuai dengan kaidah yang berlaku.
2. Patuh kepada peraturan perusahaan. Tatanan tentang cara berpakaian dan sikap dalam pekerjaan.
3. Patuh dalam aturan tingkah laku perkerjaan. Mengacu pada cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berkomunikasi dengan unit kerja lain.
4. Berpegang teguh terhadap norma-norma apa saja yang berlaku dan yang wajib dipatuhi dan diikuti oleh para pekerja.

Adapun beberapa indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:62):

1. Dimensi absensi dengan indikator: tepat waktu, presentase kehadiran, ketentuan jam kerja.
2. Dimensi kreativitas dengan indikator: keterampilan, inovatif.
3. Dimensi loyalitas dengan indikator: semangat kerja, sikap yang baik

2.1.3. Indikator-indikator Disiplin Kerja

2.1.3.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah cara untuk mengembangkan keterampilan khusus pekerjaan karyawan untuk mendukung pencapaian tujuan industri (Rizki Indah

Kartikasari, 2017:3). Perusahaan perlu memberikan pelatihan kepada karyawan dan menciptakan pekerja yang siap menghadapi era globalisasi ini yang diperoleh dari menambah kompetensi berbagai kemampuan serta teknik bekerja khusus, mendetail serta teratur (Imam, Management, Faculty, Utami, & Faculty, 2019:205).

Pelatihan adalah karyawan belajar untuk menyerap pengetahuan baru, sehingga karyawan melakukan pekerjaan sesuai dengan profesinya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:58).

Definisi lain dari pelatihan adalah untuk berevolusi dalam keterampilan, pengetahuan, keahlian, atau sifat orang lain yang berubah untuk membenarkan memperoleh pengetahuan dan metode yang berbeda dalam melakukan tugas-tugas spesifik secara jelas dan sering dilakukan (Tri Widodo, Alamsyah, & Utomo, 2018:98).

Pelatihan ialah faktor yang dapat dilihat dari tujuan untuk perkembangan kinerja pegawai melalui dilakukannya *training* bagi pekerja, yang berguna bagi kemajuan ilmu dan kemampuan di dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan. (Anwar Nurdin, 2019:101).

Berdasarkan pengertian pelatihan dari para ahli di atas dapat disimpulkan, pelatihan dapat melatih dirinya sendiri, membenarkan kecakapan kerja, meningkatkan keterampilan dan menggantikan sikap pekerja dengan sesuatu yang lebih bermanfaat bagi perusahaan dan bagi diri sendiri. Bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi untuk hasil yang maksimal.

2.1.3.2. Tujuan Pelatihan

Adapun beberapa sasaran pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan (Rachmawati, Ekuitas, & Jabar, 2016:4) sebagai berikut:

1. Memajukan keterampilan para karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja.
3. Mengurangi waktu belajar agar karyawan baru menjadi efektif.
4. Membantu masalah operasional.
5. Memberi pandangan kepada karyawan.
6. Menambah keahlian peserta latihan dalam menyelesaikan tugasnya.
7. Penguasaan menumbukan sikap empati dari orang lain.
8. Meningkatkan penalaran karyawan.
9. Meningkatkan keterampilan karyawan dalam analisis masalah dan pengambilan keputusan.

Dari tujuan pelatihan yang telah diberikan oleh perusahaan, karyawan agar dapat lebih berhati-hati lagi dalam bekerja sehingga karyawan tidak melakukan kesalahan yang sama yang dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

2.1.3.3. Manfaat Pelatihan

Manfaat dilakukannya kegiatan pelatihan dan peningkatan ialah untuk kebutuhan karyawan dan organisasi yakni (Leonu et al., 2017:45):

1. Kebutuhan karyawan:
 - a. Memberikan kemahiran dan keahlian yang diperlukan karyawan.

- b. Menaikkan etika karyawan. Dengan kemahiran dan kepandaian yang sangat antusias dengan pekerjaan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
 - c. Meluruskan kinerja. Kegiatan pelatihan serta peningkatan dapat meminimalisir ketidakpuasan pekerja dalam melakukan pekerjaan.
 - d. Membantu karyawan merespons perubahan dalam struktur organisasi, teknologi, dan SDM.
 - e. Meningkatkan karir karyawan. Peluang ini sangat bagus sebagai dukungan keterampilan dan keahlian.
 - f. Meningkatkan jumlah manfaat karyawan yang dapat diterima.
2. kebutuhan organisasi:
- a. Melengkapi keinginan pekerja.
 - b. Pengiritan. Dengan penataran dan perluasan diharapkan karyawan dapat hemat waktu dan efektif dalam bekerja.
 - c. Menyusutkan tingkat kehancuran dan insiden yang terjadi.
 - d. Mempererat janji antar karyawan.

Manfaat pelatihan dari kepentingan karyawan dan perusahaan mencakup manfaat meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan untuk menghasilkan kinerja optimal bagi perusahaan.

2.1.3.4. Indikator-indikator Pelatihan

Adapun beberapa aspek kegiatan pelatihan yang berhasil mampu di ukur melewati sebagai berikut (Syamsuri & Siregar, 2018:98):

1. Isi pelatihan, yakni apakah isi kegiatan latihan dapat sejalan dan relevan dengan keperluan pelatihan dan selalu *update*.
2. Teknik pelatihan, apakah teknik pelatihan yang didistribusikan sesuai untuk topik, dan apakah teknik pelatihan sesuai untuk peserta yang mengikutinya.
3. Perilaku dan kemampuan pembimbing, yakni pembimbing harus memiliki sikap membawa diri orang lain untuk melatih diri.
4. Jangka waktu pelatihan, berapa lama waktu yang diberikan pembimbing untuk ditekuni serta durasi presentasi yang diberikannya.
5. Akomodasi pelatihan, yakni lokasi untuk pelatihan apakah dapat dikendalikan melalui pembimbing agar relevan dengan pelatihan.

Berikut ini beberapa indikator pelatihan antara lain ialah berikut ini:

(Jumawan & Mora, 2018:345):

1. Instruktur
2. Peserta
3. Materi
4. Tujuan pelatihan

2.1.4. Kinerja Karyawan

2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan

(Purwati & Nugraha, 2018:87) Kinerja karyawan adalah kualitas atau kuantitas yang beberapa orang ingin capai untuk memenuhi tugas mereka sebagaimana mestinya melalui kriteria atau tindakan yang ditentukan. Kinerja karyawan adalah performa pekerjaan, atau hasil pekerjaan (output), dan baik

kualitas atau kuantitas yang harus dicapai pekerja selama periode pemenuhan tugas pekerjaan tergantung pada beban yang diberikan kepadanya sehingga tidak terealisasi dengan baik apa yang dikerjakannya (Septiasari, 2017:97).

Kinerja karyawan adalah kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu dalam pekerjaan yang dilakukan di perusahaan maka karyawan harus bekerja dengan hasil pekerjaan yang lebih baik (Galih Arga Nurcahya, 2018:303).

Definisi lain dari kinerja karyawan adalah kinerja dan penampilan pekerjaan karyawan, yang dievaluasi dalam hal kualitas dan nilai berdasarkan ukuran pekerjaan yang disediakan oleh perusahaan (Rukhayati, 2018:99).

Kinerja karyawan adalah seperti kinerja karyawan ketika ia melakukan pekerjaannya, atau penampilan yang muncul setelah pekerjaan karyawan ketika melakukan pekerjaan yang ditawarkan oleh perusahaan. (Patras et al., 2019:77).

Menurut para ahli yang disebutkan di atas, berdasarkan tujuan kinerja karyawan, pertimbangkan bahwa kinerja karyawan adalah kinerja pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan yang diberikan kepada perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.4.2. Kriteria Mengukur Kinerja Karyawan

Ada tujuh tolok ukur yang dapat dipergunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara perseorangan ialah (Indrasari, 2017:55):

1. Kualitas, yaitu pekerjaan yang dilakukan hampir sempurna atau telah menyelesaikan tujuan yang diperlukan dari pekerjaan yang ditentukan.

2. Daya produksi, yaitu hasil yang dapat dicapai atau kegiatan yang dapat dituntaskan.
3. Akurasi durasi, yaitu menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang tersedia untuk tugas tertentu dan memaksimalkan waktu untuk kegiatan lain.
5. Efektivitas, memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mengurangi kerugian yang ada dan meningkatkan laba.
6. Kemandirian, yaitu melakukan pekerjaan tanpa bala bantuan guna menghindari kerugian yang ada.
7. Kontrak kerja, yaitu janji pekerja antara karyawan dan perusahaan.
8. Kewajiban pekerja terhadap perusahaannya, ialah pekerja mampu hadir secara terus-menerus datang tepat waktu ke organisasi, pekerja dapat mengikuti petunjuk-petunjuk yang diberikan oleh organisasi, juga pekerja dapat membereskan pekerjaan serta menepati kewajiban melalui batas durasi yang sudah diberikan.

Dari kriteria diatas kita dapat mengukur kinerja karyawan yang ada di perusahaan, sehingga kita dapat mencari tau hasil kerja yang telah diberikan karyawan pada saat melakukan pekerjaan di perusahaan.

2.1.4.3. Faktor-faktor Kinerja Karyawan

Aspek yang dapat digunakan sebagai model peran untuk menyimpulkan dan memperkirakan kinerja pekerja, yaitu (Indrasari, 2017:57):

1. Aspek kualitas kerja, dalam hal akurasi dan keteraturan kerja, ketangkasan untuk menyelesaikan pekerjaan, keterampilan dan kemampuan kerja.

2. Aspek kerja, diukur dengan keterampilan dalam hal tujuan dan penampilan saat mencapai pekerjaan baru.
3. Aspek ilmu, melihat kompetensi pekerja bagaimana mereka mengartikan tentang tugas yang dikerjakan.
4. Faktor kecakapan, mengukur kemahiran dan kepandaian saat melakukan pekerjaan, baik dalam melaksanakan kebijakan dan gagasan serta disiplin.
5. Aspek kedatangan, yakni memantau keaktifan pekerja saat aktivitas rutinitas dikantor.
6. Aspek kolaborasi, memeriksa bagaimana pekerja bekerja sama dengan karyawan lain dalam membereskan pekerjaannya.

2.1.4.4. Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang diukur ialah sebagai berikut (Isvandiari & Idris, 2018:19):

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Pelaksanaan.
4. Tanggung jawab.

2.2. Penelitian Terdahulu

Pada skripsi ini terdapat landasan yang sangat penting dari penelitian terdahulu berkaitan dengan variabel yang diteliti, berikut penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (tahun)	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	(Ahmad Adi Arifai, 2018)	Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Arwana Mas Palembang	regresi linear berganda	1. kepemimpinan motivasi dan disiplin kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
2	(Galih Arga Nurcahya, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Arah Environmental Indonesia Bag.Surakarta	regresi linear sederhana	1. disiplin kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3	(Ginting, 2018)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT.Sekar Mulia Abadi Medan	regresi berganda	1. disiplin kerja dan komunikasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Puskesmas Talise	regresi berganda	1. motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise.

5	(Purwati & Nugraha, 2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	regresi berganda	1. gaya kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
6	(Anwar Nurdin, 2019)	Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta	regresi berganda dan sederhana	1. kepemimpinan dan pelatihan berpengaruh positif secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.
7	(Isvandiari & Idris, 2018)	Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang	Regresi berganda	1. kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Berlandaskan kajian dasar teori dan riset di masa lampau, maka pembuatan kerangka pemikiran ini dilakukan dengan maksud untuk menggambarkan hubungan antara variabel bebas (Kepemimpinan (X1), Disiplin (X2) dan Pelatihan (X3)) serta variabel terikatnya (Kinerja Karyawan (Y)). Bentuk dari kerangka pemikiran ini dibuat berdasarkan kerangka pemikiran pada penelitian terdahulu yang dapat dilihat pada penjelasan dibawah ini dan bentuk dari kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar 2.1 yaitu sebagai berikut:

Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Ahmad Adi Arifai, 2018). Hasil dari penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang, secara parsial variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang, dan secara parsial variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Cv. Arwana Mas Palembang. Sedangkan pada uji secara simultan variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Cv. Arwana Mas Palembang.

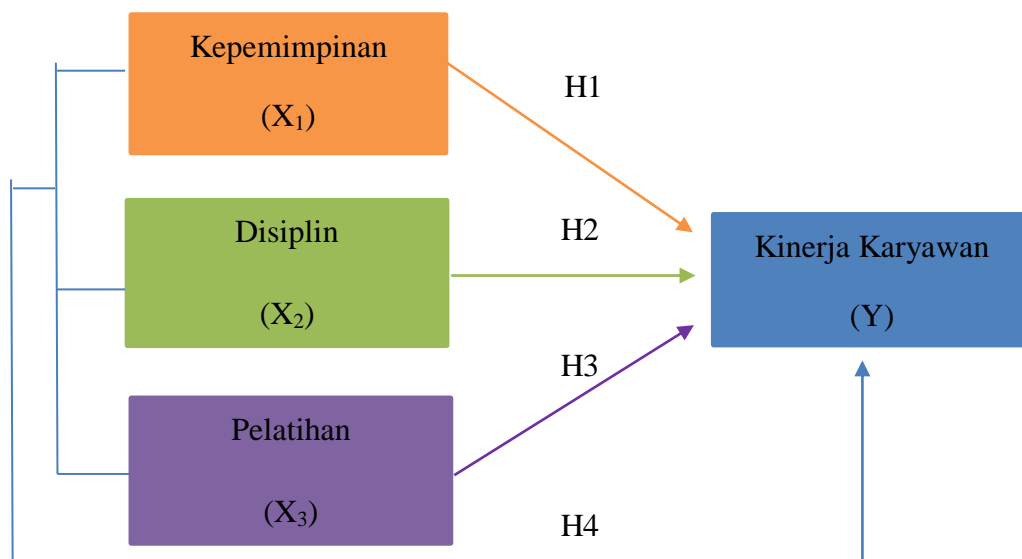
Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Isvandiari & Idris, 2018) melalui judul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Capital Futures Cabang Malang. Dengan hasil riset bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Bentuk kerangka pemikiran yang digunakan oleh peneliti berdasarkan teori (Anwar Nurdin, 2019) melalui judul Pengaruh Kepemimpinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bank DKI Jakarta. Dengan hasil penelitian bahwa variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta dan secara parsial variabel pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta. Sedangkan pada uji secara bersama-

sama variabel kepemimpinan dan pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank DKI Jakarta.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berlandaskan dasar teori untuk kerangka pemikiran diatas, dalam riset ini hipotesis yang akan dipergunakan ialah:

- H1 : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H2: Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H3 : Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
- H4 : Kepemimpinan, disiplin dan pelatihan secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Dalam melakukan suatu riset sangat perlu dibuat rancangan agar riset yang dibuat dapat berjalan dengan baik. Desain riset menggambarkan rancangan untuk peneliti (Sanusi, 2017:13). Oleh sebab itu, perlu disusun terlebih dahulu sebelum dilakukan penelitian dibuat. Dari pengertian tersebut dapat dikatakan bahwa, desain penelitian merupakan pedoman atau pengarahan yang logis kepada penulis berhubungan dengan kegiatan yang mau dilakukan, kapan akan dilaksanakan, dan harus bagaimana cara melakukannya.

Jenis penelitian pada riset ini ialah penelitian kausalitas yaitu jenis riset menggunakan individualitas yang terdapat masalah meliputi sebab akibat antara variabel independen dan dependen (Sanusi, 2017:14). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.

3.2. Operasional Variabel

Pengertian operasional ialah belahan yang mendeskripsikan pokok rancangan/variabel biar dapat diukur, memakai taktik membuktikan pada aspek yang indikator dari suatu rancangan/variabel (Noor, 2015:97) . Pada riset ini memakai dua

tipe variabel dipertimbangkan dari sudut kaitan antar variabel yang dipakai bagi penelitian, yakni variabel independen juga dependen.

3.2.1. Variabel Independen

Faktor independen menggambarkan faktor yang mempengaruhi maupun sebagai asal mula transformasi atau munculnya faktor terikat (Noor, 2015:49).

Faktor independen (X) pada riset ini yakni sebagai berikut.

1. Kepemimpinan (X1)

Indikator kepemimpinan Sebagai berikut (Nuriana & Soehari, 2019:99):

- a. Pengarahan (*Directive*).
- b. Mendukung (*Supportive*).
- c. Partisipatif (*Participative*).
- d. Berorientasi pada prestasi (*Achievement-Oriented*).

2. Disiplin (X2)

Indikator disiplin kerja sebagai berikut (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:62):

- a. Tepat waktu.
- b. Presentasi kehadiran.
- c. Ketentuan jam kerja.

3. Pelatihan (X3)

Indikator pelatihan antara lain sebagai berikut (Jumawan & Mora, 2018:345):

- a. Instruktur.
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Tujuan pelatihan

3.2.2. Variabel Dependen

Faktor terikat ialah faktor pokok yang mau dijelaskan maupun diperkirakan lalu diikat oleh beberapa faktor lain (Noor, 2015:49). Faktor dependen dalam riset ini sebagai berikut.

1. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator kinerja yang diukur adalah sebagai berikut (Isvandiari & Idris, 2018:19):

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Pelaksanaan.
- d. Tanggung jawab.

Tabel 3.1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan adalah kepribadian yang mempunyai kemahiran untuk mempengaruhi orang perilaku karyawan yang ada di perusahaan untuk mengikuti perintah (Fadude, Tawas, & Poluan, 2019:32).	1. Pengarahan (Directive) 2. Mendukung (Supportive) 3. Partisipatif (Participative) 4. Berorientasi pada prestasi (Achievement-Oriented) (Nuriana & Soehari, 2019:99)	Rating
Disiplin (X2)	Disiplin adalah kesadaran pekerja untuk melakukan dan mengerjakan setiap pekerjaan senantiasa bersama-sama patuh kepada aturan yang berlaku di dalam perusahaan (Ratnasari, 2018:284).	1. Tepat waktu 2. Presentasi kehadiran 3. Ketentuan jam kerja (Dea Fanny Sefriady & Iskandar, 2018:62)	Rating
Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah cara pengembangan keahlian khusus pekerjaan pegawai buat mendukung tercapainya target suatu organisasi (Rizki Indah Kartikasari, 2017:3).	1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi 4. Tujuan pelatihan (Jumawan & Mora, 2018:345)	Rating
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah sebagai prestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Patras et al., 2019:77).	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan 4. Tanggung Jawab (Isvandiari & Idris, 2018:19)	Rating

Sumber: Penelitian 2019

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi adalah seluruh elemen/anggota dari suatu wilayah yang menjadi sasaran penelitian (Noor, 2015:147). Pada riset ini yang menjadi populasi yakni seluruh PT Top Baker Indonesia tahun 2019 yang berjumlah 110 karyawan.

3.3.2. Sampel

Sampel ialah sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Noor, 2015:147). Dalam riset ini, lantaran total populasi karyawan pada PT Top Baker Indonesia di Kota Batam sebesar 110 pekerja, jadi peneliti disini menggunakan metode sampel jenuh dimana semua personel populasi dibuatkan menjadi sampel. Bahwa total sampel yang menjadi penelitian ini sebesar 110 responden.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data ialah siasat menggabungkan data yang diperlukan untuk menanggapi ringkasan permasalahan penelitian. Biasanya siasat menggabungkan data boleh memakai cara tanya jawab (*interview*), daftar pertanyaan (kuesioner), penglihatan (*observasi*), pengolahan riset (Noor, 2015:137). Pada riset ini memakai data sebagai berikut:

Data Primer

1. Kuesioner ialah metode menggabungkan data melalui membagikan atau menebarkan kumpulan pertanyaan terhadap responden sambil berharap diberikan jawaban atas pertanyaan yang dibuat.
2. Observasi adalah adanya pengamatan langsung peneliti ke tempat/obyek penelitian. Mengingat penulis bekerja ditempat penelitian.

Data Sekunder

1. Dokumen merupakan beberapa banyak data yang tercantum dalam materi yang berupa data karyawan dan profil perusahaan PT Top Baker Indonesia di Kota Batam.
2. Kajian teori adalah gambaran terhadap seperangkat buku referensi atau gabungan ide, arti dan asumsi yang tercantol secara terpadu demi menerangkan dan meramalkan atas suatu peristiwa.

Tabel 3.2 Skala Rating

Skala Rating	Peringkat
Sangat tidak setuju	1
Tidak setuju	2
Netral	3
Setuju	4
Sangat Setuju	5

Rating Scale ialah instrumen penggabung data yang dipakai di dalam pengamatan demi menerangkan, mengelompokkan, menilai pribadi maupun keadaan. Rating Scale yaitu perlengkapan susunan yang di dalamnya terdapat perilaku/sikap yang dicatat secara berperingkat. Rating Scale yakni pokok kumpulan yang mempertunjukkan beberapa karakter atau kelakuan menjadi butir-butir atau item.

3.5. Metode Analisis Data

3.5.1. Analisis Deskriptif

Deskriptif ialah kategorisasi dan peringkasan data untuk memperoleh jawaban bagi pertanyaan penelitian. Adapun teknik statistik deskriptif menggambarkan rata-rata (*mean*), modus, median, simpang baku, dan distribusi frekuensi suatu data (Noor, 2015:187).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dipakai untuk memperkirakan benar atau *valid* tidaknya suatu kuesioner. Validitas merupakan suatu penanda yang membuktikan instrumen ukur tersebut benar-benar mengukur apa yang diukur. Demi mendapati apakah kuesioner yang dirangkai itu terbilang benar, kemudian wajib di uji coba melalui tes korelasi antara skor setiap butir soal dengan total skor kuesioner yang tertera. Mengenai metode korelasi biasa digunakan ialah metode korelasi product moment

serta untuk memahami apakah angka korelasi setiap soal itu signifikan, bahwa dapat diamati pada hasil uji menggunakan SPSS (Noor, 2015:132).

Kalkulasi yang akan dibuat menggunakan dukungan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Demi memastikan item yang benar butuh didiskusikan melalui tabel *r product moment*. Inti pengutipan kesimpulan kesahihan atau tidaknya maklumat dinyatakan sebagai berikut :

1. Seumpama $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (tes dua sisi beserta sig 0,05) bahwa poin-poin atas pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total keseluruhan tersebut, maka poin dinyatakan sah.
2. Seumpama $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (tes dua sisi beserta sig 0,05) bahwa poin-poin atas pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total keseluruhan tersebut, maka poin dinyatakan tidak sah.

3.5.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabel merupakan indikator yang memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen diukur dapat diyakini atau reliabel. Mengenai ini bermakna melihat sejauh mana alat ukur dibilang konsisten, bila di ukur dengan dua kali maupun lebih terhadap fenomena yang sama. Demi mengetahui uji reliabel perlu dilakukan menggunakan persoalan yang telah mempunyai atau melengkapi tes sah, apabila tidak melengkapi ketentuan tes sah maka tidak perlu diteruskan tes reliabel (Noor, 2015:130).

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan (Wibowo, 2013:61) tes asumsi dipakai untuk membagikan *pretest*, atau tes awal terhadap suatu pelengkapan atau alat yang dipakai ketika pengumpulan data, bentuk dan tipe data yang akan dioperasikan lebih lanjut dari suatu gabungan data awal yang telah diterima.

Dalam penelitian ini menggunakan tes asumsi klasik terdiri dari tes normalitas, tes heteroskedastisitas beserta tes multikolinearitas.

3.5.3.1 Uji Normalitas Data

Berdasarkan (Wibowo, 2013:61) uji normalitas menyatakan bahwa uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai residu yang berdistribusi normal jika dilihat pada diagram *normal P-P plot regression standardized*, keberadaan titik titik harus berada di sekitar garis. Suatu data dikatakan tidak normal jika memiliki nilai yang ekstrim atau biasanya jumlah data yang terlalu sedikit.

Berdasarkan (Wibowo, 2013:62) tes normalitas dapat dilaksanakan dengan memakai nilai Kolmogorov-smirnov juga memakai *histrogram regression residual* yang sudah distandarkan. Garis lengkung nilai residual terstandarisasi dibilang normal kalau nilai kolmogorov-smirnov $Z < Z$ tabel: ataupun memakai *Asymp. sig (2 tailed) > a*.

3.5.3.2 Uji Multikolinearitas

Berdasarkan (Wibowo, 2013:105) tes multikolinearitas bermaksud untuk mengukur apakah model regresi ditemukan adanya hubungan antar faktor bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi hubungan di antara variabel independen. Adapun faktor tidak terikat saling berhubungan, maka faktor-faktor ini tidak ortogonal yang berarti faktor tidak terikat yang angka hubungan antar sesama faktor tidak terikat persis dengan nol. Salah satu cara mengukur multikolinearitas ialah memakai suatu tes yang disebut variance inflation factor (VIF). Kalau angka VIF rendah dari 10 serta *Tolerance* tinggi dari 0,10 maka jenis regresi bebas dari multikolinearitas

Untuk membaca terjadi tidaknya multikolinieritas didalam jenis regresi yakni sebagai berikut :

- a. Kalau $VIF > 10$, bahwa memperlihatkan tampak fenomena multikolinieritas.
- b. Kalau $VIF < 10$, bahwa memperlihatkan tidak tampak fenomena multikolinieritas.

3.5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan (Wibowo, 2013:139) tes heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah ketika jenis regresi timbul ketidaksamaan variance dari residual satu observasi ke beda observasi lain. Kalau variance dari residual satu observasi ke observasi lain konsisten, jadi dikatakan homoskedastisitas serta apabila *divergent* disebut heteroskedastisitas. Untuk melakukan tes ini diperlukan metode uji *gleyser* melalui cara mengorelasikan nilai *absolute residual* terhadap variabel

independen. Jika buatan angka probalitasnya mempunyai bermakna $>$ angka α (0,05) jadi jenis ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Jenis regresi berganda mengemukakan suatu wujud korelasi linear mempunyai dua atau lebih faktor tidak terikat dengan faktor terikatnya. Regresi linear berganda atas asanya ialah pelebaran dari regresi linear sederhana, yakni memperbanyak besaran faktor bebas yang mulainya cuma satu menjadi dua semakin bertambah faktor bebas.

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

Rumus 3.1 Regresi Linier Berganda

Sumber : Sanusi (2017: 135)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = variabel Pengawasan

X₂ = variabel Displin Kerja

a = konstanta

b₁b₂b₃ = koefisien regresi

e = variabel penganggu

3.5.4.2 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan Sanusi (2017: 136) koefisien determinasi sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk yang hampir sama dengan koefisien r^2 . R juga hampir mirip dengan r , namun tidak sama keduanya dalam hal fungsi kecuali regresi linear sederhana.

R^2 menerangkan perbandingan perbedaan dalam faktor terikat (Y) yang dijelaskan oleh faktor bebas secara bersama-sama. Tes R^2 (koefisien determinasi) digunakan untuk melihat kecakapan faktor tidak terikat untuk menerangkan faktor terikat. Persamaan regresi linear berganda semakin baik apabila angka koefisien determinasi (R^2) semakin besar (menghampiri 1) lalu mengarah angkanya searah bersama penambahan kuantitas faktor bebas. Bentuk di program SPSS diperlihatkan melalui besarnya *Adjusted R2* pada bentuk *model summary*.

3.5.5. Uji Hipotesis

Tes asumsi sama maknanya dengan menguji sangkutan koefisien regresi linear berganda secara parsial yang terkait dengan penjelasan asumsi penelitian (Sanusi, 2017: 144).

3.5.5.1 Uji Parsial (T)

Tes T dipakai demi memahami apakah secara parsial faktor bebas berpengaruh sangkutan terhadap faktor terikat melalui $\alpha = 0,05$. Rumus yang dipakai untuk mencari t hitung yakni :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Rumus 3.2 T Hitung

Sumber: (Wibowo, 2013:122)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

r^2 = Koefisien determinasi

n = Sampel

Kriteria pengujian :

- a. Apakala t hitung $>$ t tabel pada signifikansi rendah dari 0,05 lalu H_0 ditolak serta H_a diterima, artinya maka faktor tidak terikat berpengaruh terhadap faktor terikat.
- b. Apakala t hitung $<$ t pada pada signifikansi kurang dari 0,05 lalu H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya maka faktor independen tidak berpengaruh terhadap faktor terikat.

3.5.5.2 Uji Simultan (Uji F)

Tes F digunakan untuk memahami pengaruh secara simultan jarak faktor tidak terikat terhadap faktor terikat. Rumus yang dipakai untuk mencari F hitung sebagai berikut :

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

Rumus 3.3 Rumus F Hitung

Sumber : (Wibowo, 2013: 121)

Kriteria pengujian :

1. Apakala F hitung $>$ F tabel dengan signifikansi kurang dari 0,05 lalu H_0 ditolak dan H_a diterima maksudnya faktor tidak terikat secara bersama-sama berpengaruh dengan variabel terikat.
2. Apabila F hitung $<$ F tabel dengan sangkutan kurang dari 0,05 lalu H_0 diterima dan H_a ditolak maksudnya faktor tidak terikat secara bersama-sama kagak berpengaruh dengan faktor terikat.

3.5.6. Analisis Dekskriptif

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi riset pada PT Top Baker Indonesia yang beralamat di Tunas Industrial Estate Blok 6E, Batam Centre.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Berdasarkan riset yang dilakukan oleh peneliti, maka jadwal riset ini akan dilakukan pada bulan Oktober 2019 sampai dengan selesai.

Tabel 3.3 Jadwal Pembuatan Skripsi

Kegiatan	Waktu Kegiatan																			
	Okt 2019				Nov 2019				Des 2019				Jan 2020				Februari 2020			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																			
Penyusunan Bab I		■	■	■																
Penyusunan Bab II					■	■														
Penyusunan Bab III							■	■												
Sebar kuesioner									■	■	■									
Pengolahan data													■	■	■					
Penyusunan Bab IV&V															■	■				
Pengumpulan Skripsi																	■	■	■	■