

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN BALOI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh :
Chintya Naomi
160910417**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN BALOI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Chintya Naomi
160910417**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
TAHUN 2023**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Chintya Naomi
NPM : 160910417
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

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

“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PEMASYARAKATAN BALOI KOTA BATAM”

Adalah hasil karya sendiri dan bukan “duplikasi” dari karya orang lain. Sepengatahuan 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 skripsi 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, 27 Januari 2023



Chintya Naomi
160910417

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA
PEMASYARAKATAN BALOI KOTA BATAM**

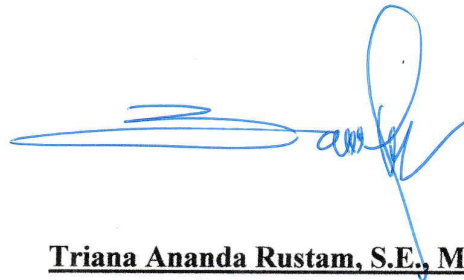
SKRIPSI

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

**Oleh
Chintya Naomi
160910417**

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

Batam, 27 Januari 2023

A handwritten signature in blue ink, consisting of a long horizontal stroke followed by a vertical stroke and a loop at the top.

**Triana Ananda Rustam, S.E., M.M.
Pembimbing**



ABSTRAK

Suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya. Kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain : pelatihan dan disiplin kerja. Lapas sudah menyelenggarakan kursus pelatihan untuk meningkatkan kinerja bagi karyawan, namun pelatihan tersebut masih sangat terbatas dan masih banyak karyawan yang tidak hadir, serta masih banyak pegawai lapas yang tidak dapat bekerja, dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang ada di tempat kerja. Untuk mengatasi masalah peningkatan pegawai, maka dilakukan penelitian ini dan mengkaji dampak pelatihan dan disiplin secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Baloi Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan menggunakan data primer yaitu kuesioner dan diukur dengan skala Likert. Populasi meliputi pegawai LP Baloi Kota Batam tahun 2022 dengan jumlah 134 orang. Pengambilan sampel dengan teknik sampling jenuh diambil dari seluruh pegawai Lapas Baloi Kota Batam dengan jumlah 134 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Baloi Kota Batam.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

An organization or company must pay attention to the performance of its employees. An employee's performance is influenced by several factors, including: training and work discipline. Lapas have organized training courses to improve performance for employees, but the training is still very limited and there are still many employees who are absent, and there are still many prison employees who cannot work, which can affect the performance of employees in the workplace. To overcome the problem of increasing staff, this research was carried out and examined the impact of training and discipline partially and simultaneously on the performance of employees at the Baloi Correctional Institution, Batam City. This research is a quantitative study and uses primary data, namely a questionnaire and is measured by a Likert scale. The population includes LP Baloi employees in Batam City in 2022 with a total of 134 people. Sampling using saturated sampling technique was taken from all employees of the Baloi Prison in Batam City with a total of 134 respondents. The results showed that training and work discipline partially and simultaneously had a positive and significant effect on the performance of Batam City Baloi Lapas employees.

Keywords: *Training; Work Discipline; and Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

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. Bapak Dr. Michael Jibrael Rorong, S.T., M.I.Kom. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen;
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Universitas Putera Batam yang telah memberikan arahan, masukan, ilmu, dukungan dan semangat kepada penulis demi kesempurnaan tugas akhir skripsi ini;
5. Seluruh Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan ilmu selama penulis kuliah di Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora;
6. Orang tua dan kedua adik penulis, Pdm. Yakub Tampubolon dan Bripda Titus Tampubolon yang selalu memberikan motivasi, doa dan dukungan penuh kepada penulis;
7. Kepala LPKA Kelas II Batam dan Kepala Lapas Perempuan Kelas IIB Batam serta jajarannya LPKA dan LPP yang turut membantu dalam memberikan data yang dibutuhkan penulis untuk penyusunan skripsi ini;
8. Teman-teman se-angkatan yang selalu membantu dan menyemangati dalam pembuatan skripsi ini hingga selesai.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas segala kebaikan dan selalu mencurahkan rahmat karunia-Nya, Amin.

Batam, 27 Januari 2023



Chintya Naomi



Universitas Putera Batam

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMBUNG	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR RUMUS	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	9
1.3 Batasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian.....	10
1.6.1 Manfaat Teoritis	10
1.6.2 Manfaat Praktis.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Kajian Teori	12
2.1.1 Kinerja	12
2.1.2 Pelatihan.....	15
2.1.3 Disiplin Kerja	18
2.2 Penelitian Terdahulu.....	20
2.3 Kerangka Pemikiran	22
2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.....	22
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	23
2.4 Hipotesis	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Jenis Penelitian.....	25
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	25
3.3 Lokasi dan Periode Penelitian.....	25

3.3.1 Lokasi Penelitian	25
3.3.2 Periode Penelitian.....	26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	26
3.4.1 Populasi.....	26
3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel	26
3.4.2 Teknik <i>Sampling</i>	27
3.5 Sumber Data	27
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	28
3.7 Operasional Variabel	29
3.7.1 Variabel Dependen	29
3.7.2 Variabel Independen	30
3.8 Metode Analisis Data	31
3.8.1 Analisis Deskriptif.....	31
3.8.2 Uji Kualitas Data	32
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.4 Uji Pengaruh.....	35
3.9 Uji Hipotesis	36
3.9.1 Uji t (Secara Parsial).....	36
3.9.2 Uji F (Secara Simultan)	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.2 Hasil Penelitian	38
4.2.1 Profil Responden	38
4.2.2 Analisis Deskriptif.....	40
4.2.3 Hasil Uji Kualitas Data	45
4.2.4 Hasil Uji Asumsi Klasik	46
4.2.5 Hasil Uji Pengaruh	50
4.2.6 Hasil Uji Hipotesis	52
4.3 Pembahasan	54
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai	54
4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	55
4.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai	56
4.4 Implikasi	56
4.4.1 Implikasi Teoritis	56
4.4.2 Implikasi Praktis	56
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	59
5.1 Kesimpulan	59
5.2 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA	69

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	24
Gambar 4.1 Uji Normalitas Kurva Histogram.....	46
Gambar 4.2 Uji Normalitas <i>Normal P-P Plot of Regression Standardized</i>	47
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas dengan <i>Scatter Plot</i>	50

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai LPP Kelas IIB Batam	3
Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Batam	3
Tabel 1.3 Pelatihan Pegawai LPP Kelas IIB Batam	5
Tabel 1.4 Pelatihan Pegawai LPKA Kelas II Batam.....	6
Tabel 1.5 Absensi Pegawai LPP Kelas IIB Batam	7
Tabel 1.6 Absensi Pegawai LPKA Kelas II Batam	8
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian	26
Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner	28
Tabel 3.3 Operasional Tabel.....	30
Tabel 3.4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	32
Tabel 4.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	39
Tabel 4.2 Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4.3 Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan	40
Tabel 4.4 Kriteria Analisis Deskriptif.....	40
Tabel 4.5 Distribusi Jawaban Reponden Variabel Pelatihan.....	41
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Reponden Variabel Disiplin Kerja	42
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Reponden Variabel Kinerja Pegawai	44
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	45
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>One –Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	48
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolonieritas.....	49
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Linear Berganda	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	51
Tabel 4.15 Hasil Uji T (Parsial).....	52
Tabel 4.16 Hasil Uji F	54

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 <i>Pearson Product Moment</i>	32
Rumus 3.2 Regresi Linear Berganda	35



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh pemberdayagunaan sumber daya manusia yang menjadi indikator penting bagi pencapaian target. Peran SDM diperlukan terkait dengan tujuan pembangunan yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Dalam Pasal 11 dijelaskan kepadanya sehubungan dengan tugas-tugas pegawai aparatur sipil negara, termasuk tugas memajukan politik negara, yang dilakukan oleh pejabat bidang kepegawaian menurut peraturan perundang-undangan, undang-undang dan undang-undang. tindakan normatif, dan profesional dan jaminan kualitas, melayani. Sumber daya manusia merupakan aset berguna untuk suatu organisasi dalam upaya mewujudkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut.

Sumber daya manusia adalah sekelompok orang yang mendapatkan arahan untuk tujuan tertentu, apabila suatu organisasi mempunyai sumber daya tetapi tidak memiliki sumber daya manusia yang baik maka hasilnya kurang optimal, untuk mencapai tingkat yang optimal, sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya agar sumber daya manusia tersebut merasa nyaman dalam melaksanakan tugasnya dan mencapai hasil yang maksimal (Kustini & Sari, 2020). Pegawai bagi organisasi atau perusahaan merupakan sumber daya manusia yang paling penting. Pegawai merupakan aset yang penting bagi perusahaan yang harus dikendalikan dengan baik untuk kelangsungan dan tujuan organisasi.

Menjadi seorang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan tidaklah mudah, menjalankan pekerjaan yang menyangkut kelangsungan hidup Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, berhadapan dengan keluarga Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, birokrasi, prosedur, peraturan-peraturan.

Suatu organisasi atau perusahaan harus memperhatikan kinerja pegawainya. Pegawai yang berkinerja terbaik adalah mereka yang memahami sepenuhnya tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja adalah keberhasilan penyelesaian pekerjaan berdasarkan kesepakatan sebelumnya dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai menunjukkan bahwa pegawai dapat sepenuhnya menjalankan tugasnya sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah tindakan melakukan tugas tertentu untuk mencapai hasil yang diinginkan (Hendra., 2020). Melaksanakan dan memberikan pembinaan bagi narapidana serta anak didik pemasyarakatan merupakan tugas pokok dan fungsi dari Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam. Berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No.03 Sei Balo, Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam terdiri dari 2 (dua) Unit Pelaksana Teknis yaitu Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam dan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam. Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam memiliki 60 pegawai yang terdiri dari 1 orang Kepala LPKA, 4 orang Kepala Seksi, 7 orang Kepala Sub Seksi, 2 orang Perawat, 2 orang Penelaah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), 27 orang Staff dan 17 orang Penjaga Tahanan. Sedangkan Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIB Batam memiliki 74 pegawai yang terdiri dari 1 orang Kepala LPP, 6 orang Kepala Seksi, 5 orang Kepala Sub Seksi, 1 orang Penelaah Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP), 2 orang perawat, 1 orang Bidan, 25 orang Staff, 33 orang

Penjaga Tahanan. Peneliti mengumpulkan data penilaian kinerja pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1 Penilaian Kinerja Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No	Unsur yang Dinilai	Januari - Juni	Juli - Desember	Rata-Rata
1	Pelatihan dan Orientasi Pelayanan	78,76	78,54	78,65
2	Integritas	78,75	78,82	78,78
3	Komitmen	78,83	78,67	78,75
4	Disiplin	78,75	77,63	78,19
5	Kerjasama	78,70	78,92	78,81
Total Rata-Rata				78,64

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.2 Penilaian Kinerja Pegawai LPKA Kelas II Batam

No	Unsur yang Dinilai	Januari – Juni	Juli - Desember	Rata-Rata
1	Pelatihan dan Orientasi Pelayanan	80,12	79,84	79,98
2	Integritas	80,85	80,96	80,90
3	Komitmen	79,82	79,68	79,75
4	Disiplin	79,97	78,53	79,25
5	Kerjasama	79,56	79,87	79,71
Total Rata-Rata				69,92

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.1 dan tabel 1.2 di atas, terdapat 5 unsur yang menjadi penilaian kinerja pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021, yakni Pelatihan dan Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, serta Kerjasama. Penilaian kinerja pegawai dilakukan setiap 6 bulan sekali. Pada LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021, penilaian terhadap unsur Integritas dan Kerjasama bulan Januari–Juni dilanjutkan bulan Juli–Desember mengalami kenaikan. Sedangkan penilaian terhadap unsur Pelatihan dan Orientasi Pelayanan, Komitmen serta Disiplin pada LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 bulan Januari–Juni dilanjutkan bulan Juli–

Desember mengalami penurunan. Dapat disimpulkan, bahwa masih adanya penurunan kinerja pada beberapa unsur sehingga berpengaruh terhadap penilaian kinerja pegawai yang mengakibatkan kurang kompetennya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yakni pelatihan dan disiplin kerja. Pelatihan merupakan kegiatan yang ditujukan untuk mengajarkan keterampilan, konsep, dan perilaku baru kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan (Zillah & Husniati, 2022). Pada umumnya pelatihan yang diberikan bukan hanya untuk para pegawai baru saja. Namun, karyawan senior juga membutuhkan pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru dan meningkatkan keterampilan yang sudah ada. Tujuan perusahaan adalah menyelenggarakan pelatihan bagi karyawan untuk mempelajari profesinya. Namun pelatihan bukanlah satu-satunya aspek yang menunjukkan kinerja pegawai. Pelatihan mampu memberikan dampak yang signifikan terhadap pengembangan profesional karyawan, tetapi mungkin tidak memberikan dampak yang signifikan karena pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan karyawan beserta keterampilan individu dan materi yang diberikan.

Selain faktor pelatihan, terdapat faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu keadaan atau penghormatan etika yang timbul dari diri pegawai itu sendiri terhadap aturan dan standar dan dapat dikatakan bahwa tindakan diambil untuk memperbaiki perilaku pegawai (Hartono & Siagian, 2020). Disiplin kerja dapat digambarkan menguntungkan baik organisasi atau perusahaan maupun karyawan. Bagi organisasi, adanya disiplin kerja menjamin terpeliharanya ketertiban dan

kelancaran pelaksanaan tugas untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan kerja yang menyenangkan telah diciptakan untuk para pekerja, yang meningkatkan semangat kerja. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) adalah wadah orientasi bagi narapidana dan anak didik menerima konseling di pemasyarakatan Indonesia. Sebelum istilah penjara dikenal di Indonesia, tempat ini dikenal sebagai penjara. Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) juga merupakan unit pelaksana teknis di bawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Dalam melaksanakan pembinaan diperlukan sumber daya manusia yang mampu bekerja secara efektif dan efisien demi mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang dimiliki saat ini.

Menjadi seorang pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan tidaklah mudah, menjalankan pekerjaan yang menyangkut kelangsungan hidup Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, berhadapan dengan keluarga Narapidana/Anak Didik Pemasyarakatan, birokrasi, prosedur, peraturan-peraturan lainnya. Berikut data pelatihan pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.3 Pelatihan Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No.	Bulan	Tanggal	Nama Pelatihan	Pegawai Yang Ikut Kegiatan	Pegawai Yang Seharusnya Ikut
1	Januari	-	-	-	-
2	Februari	-	-	-	-
3	Maret	-	-	-	-
4	April	-	-	-	-
5	Mei	-	-	-	-
6	Juni	-	-	-	-

Lanjutan tabel 1.3

7	Juli	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-
9	September	-	-	-	-
10	Oktober	5 – 6	Kegiatan Asesmen, Pelatihan dan Konsultasi Karakter Pegawai	31 Orang	74 Orang
		18	Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung	33 Orang	58 Orang
11	November	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	-

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.4 Pelatihan Pegawai LPKA Kelas II Batam

No.	Bulan	Tanggal	Nama Pelatihan	Pegawai Yang Ikut Kegiatan	Pegawai Yang Seharusnya Ikut
1	Januari	-	-	-	-
2	Februari	-	-	-	-
3	Maret	-	-	-	-
4	April	-	-	-	-
5	Mei	-	-	-	-
6	Juni	-	-	-	-
7	Juli	-	-	-	-
8	Agustus	-	-	-	-
9	September	-	-	-	-
10	Oktober	18	Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung	18 Orang	44 Orang
11	November	-	-	-	-
12	Desember	-	-	-	-

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.3 di atas, pada tahun 2021 LPP kelas IIB hanya mengadakan dua kali pelatihan dalam setahun untuk pegawainya. Pelatihan pada tahun 2021 itu terjadwalkan pada tanggal 5 – 6 Oktober dan 18 Oktober yang di laksanakan di LPP kelas IIB. Pelatihan yang di adakan di LPP Kelas IIB tanggal 5-6 Oktober bertema Kegiatan Asesmen, Pelatihan dan Konsultasi Karakter Pegawai. Jumlah pegawai yang seharusnya mendaftar dan mengikuti pelatihan

tersebut sebanyak 74 orang, tetapi hanya 31 orang yang mengikuti kegiatan tersebut. Pelatihan tanggal 18 Oktober bertemakan tentang Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung. Jumlah pegawai yang seharusnya mengikuti pelatihan tersebut sebanyak 58 Orang dan yang mengikuti atau melaksanakan pelatihan tersebut hanya sebanyak 33 orang saja. Sedangkan tabel 1.4 di atas, pada tahun 2021 LPKA Kelas II Batam mengadakan pelatihan hanya satu kali dalam setahun untuk pegawainya. Pelatihan pada tahun 2021 itu terjadwalkan pada tanggal 18 Oktober. Pelatihan yang di adakan di LPKA bertemakan tentang Pelatihan Manajemen Keselamatan Kebakaran Gedung. Jumlah pegawai yang seharusnya mendaftar dan mengikuti pelatihan tersebut sebanyak 44 orang akan tetapi yang mengikuti pelatihan tersebut hanya sebanyak 18 orang. Pelatihan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lembaga Pemasarakatan telah mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kualitas kerja yang dilakukan secara bertahap terhadap pegawai. Pegawai yang mengikuti pelatihan akan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan, mengapa harus dikerjakan dan bagaimana melakukannya, sehingga mendapatkan hasil yang memuaskan saat melakukan pekerjaan atau begitupun sebaliknya.

Berikut data absensi pegawai LPP Kelas IIB Batam dan LPKA Kelas II Batam tahun 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.5 Absensi Pegawai LPP Kelas IIB Batam

No.	Bulan	Absensi Pegawai				Total Ketidakhadiran
		Cuti	Izin	Sakit	Dinas Luar	
1	Januari	5	7	11	4	27
2	Februari	6	6	15	4	31

Lanjutan tabel 1.5

3	Maret	14	7	17	7	45
4	April	12	8	16	1	37
5	Mei	9	6	10	16	41
6	Juni	16	6	15	13	50
7	Juli	13	8	20	0	41
8	Agustus	9	7	13	1	30
9	September	8	5	17	11	41
10	Oktober	16	7	13	5	41
11	November	19	5	19	4	47
12	Desember	13	7	15	4	39

Sumber: LPP Kelas IIB Batam Tahun 2021

Tabel 1.6 Absensi Pegawai LPKA Kelas II Batam

No.	Bulan	Absensi Pegawai				Total Ketidakhadiran
		Cuti	Izin	Sakit	Dinas Luar	
1	Januari	2	0	1	3	6
2	Februari	6	0	2	1	9
3	Maret	9	0	1	4	14
4	April	8	0	1	0	9
5	Mei	5	0	2	19	26
6	Juni	12	0	3	10	25
7	Juli	6	0	1	0	7
8	Agustus	4	0	0	1	5
9	September	7	0	5	6	18
10	Oktober	13	0	4	0	17
11	November	22	0	3	5	30
12	Desember	25	0	1	2	28

Sumber: LPKA Kelas II Batam Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.5 dan tabel 1.6 di atas, absensi pegawai LPP dan LPKA pada tahun 2021 menunjukkan bahwa terdapat banyaknya pegawai Lembaga Pemasarakatan yang tidak hadir untuk bekerja sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang hadir untuk bekerja. Ketidakhadiran pegawai mengakibatkan kekurangan personil dalam menjaga dan mengawasi kegiatan para tahanan serta pegawai yang hadir untuk bekerja harus mampu mengerjakan tugas dan tanggung jawab dari para pegawai yang tidak hadir.

Dengan latar belakang tersebut, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitiannya dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang telah diuraikan pada latar belakang, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan bagi pegawai Lapas mengakibatkan pegawai tidak memahami tugas dan tanggung jawab utamanya.
2. Masih adanya pegawai Lembaga Pemasyarakatan yang tidak disiplin dalam bekerja.
3. Terdapat penurunan kinerja pegawai dikarenakan kurang kompetennya para pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

1.3 Batasan Masalah

Disusunlah batasan permasalahan didalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) merupakan variabel independen dan Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel dependen.
2. Objek dari penelitian ini merupakan Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam dengan sasaran responden penelitian adalah pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam dan Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Kota Batam yang berjumlah 134 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini, yakni:

1. Apakah pelatihan berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam?

2. Apakah disiplin kerja berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berdampak dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kota Batam?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini, sebagai berikut ::

1. Mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.
2. Mengetahui pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.
3. Mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini memiliki dua keunggulan teoretis, yaitu:

1. Mengoptimalkan dan mengelaborasi pengetahuan, metode, pandangan yang objektif, kepandaian menulis yang sistematis dan diskursif peneliti.
2. Sebagai acuan referensi karya untuk evaluasi perpustakaan universitas di tahun mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Ada manfaat praktis yang dapat penulis simpulkan, yakni:

1. Bagi Lembaga Masyarakat

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai ditinjau dari pelatihan dan kedisiplinan di tempat kerja.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Ini dapat membantu mahasiswa Universitas Putera Batam untuk menyelesaikan penelitian tersebut dan berkontribusi bagi kegiatan perpustakaan di masa mendatang.

3. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai peluang untuk mengaplikasikan ilmu di perguruan tinggi melalui penelitian untuk peningkatan pendidikan sarjana.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat membantu atau mempermudah pencarian informasi yang dibutuhkan oleh peneliti selanjutnya yang dihadapkan pada masalah yang sama.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah kegiatan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam hal kualitas dan volume, memenuhi setiap kewajiban mendasar dan menjalankan peran dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang ditentukan oleh manajemen (Willson & Hikmah, 2020).

Kinerja adalah produk kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka sendiri, untuk mencapai tujuan organisasi tersebut dengan cara yang relevan dengan organisasi (Nazir, 2019).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai suatu organisasi dengan menggerakkan orang atau kelompok sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang tertentu untuk mencapai tujuan organisasi. terdapat hubungan yang jelas antara kinerja individu dan kinerja kelompok, sehingga dapat juga dijelaskan bahwa kinerja karyawan yang lebih baik dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Hartono & Siagian, 2020).

Berdasarkan pengertian diatas, bisa di simpulkan kinerja pegawai adalah bentuk kinerja seseorang atau sekelompok orang dalam arti kualitas dan volume dalam pelaksanaan setiap tugas pokok dan menunjukkan peran dan tugas mereka sesuai dengan kriteria berdasarkan kategori dan parameter tertentu yang ditetapkan

oleh manajemen.

2.1.1.2 Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja

Kinerja yang diperoleh sebagai hasil pekerjaan harus diperiksa segera setelah pendapat ahli (Riny Tan & Heryenzus, 2021):

1. Mengetahui Kekurangan

Tinjauan kinerja digunakan untuk menentukan kompetensi karyawan. Kinerja yang buruk menunjukkan bahwa mereka kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan yang akan dilatih dan bagaimana memecahkan masalah.

2. Memberikan Penghargaan

Penilaian kinerja berguna untuk mengidentifikasi peningkatan kinerja. Kinerja yang lebih baik dihargai dengan penghargaan seperti promosi dan bonus.

3. Media Motivasi

Informasi tentang peningkatan kinerja seorang pegawai dapat dijadikan sebagai contoh kinerja yang buruk, dan dalam hal ini menjadi sumber motivasi untuk meningkatkan kinerja.

4. Memberikan Pengembangan

Menghargai karyawan dengan peningkatan kinerja dimungkinkan melalui pendidikan dan pelatihan untuk mempertahankan dan lebih meningkatkan kinerja.

5. Media Pertimbangan

Pemimpin bisnis harus mempertimbangkan penghargaan untuk kinerja tinggi saat memutuskan bonus, promosi, dan penghargaan lainnya.

6. Media Komunikasi

Mengetahui keterampilan karyawan dari *performance appraisal* juga merupakan sebagai alat komunikasi antara perusahaan dan karyawan.

Perusahaan mengetahui bakat karyawannya dan karyawan memahami kekurangan mereka.

2.1.1.3 Karakteristik Kinerja Pegawai

(Idris & Sari, 2019: 79) mengatakan bahwa ciri-ciri pegawai yang berkualitas tercermin dari ciri-ciri sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab tinggi.
2. Bersedia mengambil resiko dan bersedia bertanggung jawab atas resiko yang diambil.
3. memiliki tujuan atau visi yang jelas.
4. Memiliki rencana kerja yang lengkap dan mampu mencapai tujuannya.
5. Penggunaan umpan balik dari semua kegiatan yang dilakukan.
6. Menemukan dan menentukan waktu untuk mengimplementasikan rencana yang telah digariskan.

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Menurut (Latief *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah:

1. Kualitas Kerja, diukur dengan persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan dan peningkatan pekerjaan dalam hubungannya dengan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas Kerja, jumlah hasil dinyatakan sebagai jumlah bagian, jumlah siklus penyalaan yang telah selesai.

3. Inisiatif, kemampuan untuk memilih dan mengerjakan sesuatu dengan benar dan optimal tanpa harus mengajarkan, mengetahui, mengetahui apa yang dibutuhkan dalam pekerjaan, berusaha memperbaiki pekerjaan di bawah tekanan atau dalam kondisi tekanan yang sulit.
4. Disiplin, sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketundukan, kepatuhan, kesetiaan, dan ketertiban terhadap petunjuk perusahaan yang relevan.
5. Tanggung jawab, kemampuan untuk memilih dan melakukan sesuatu dengan benar dan optimal, tanpa mengulahi, tanpa mengetahui, tanpa mengetahui apa yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan, tanpa berusaha meningkatkan kinerja di bawah tekanan atau dalam kondisi sulit.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut UU No. 13, 2023 pasal 1 ayat 9 (ketenagakerjaan) pelatihan kerja adalah setiap kegiatan yang memberikan kemampuan kerja, produktivitas, disiplin, sikap, etos kerja pada tingkat kualifikasi dan kompetensi tertentu, memperoleh, meningkatkan dan mengembangkan dengan tingkat dan kualifikasi pegawai. posisi dan tempat kerja.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang memperoleh kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Karena proses ini terkait dengan tujuan organisasi yang berbeda, pelatihan dapat dilihat dalam arti sempit atau luas. Sampai batas tertentu, pelatihan memberi karyawan pengetahuan dan keterampilan khusus yang dapat diidentifikasi yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada garis tipis antara pelatihan dan pengembangan, di

mana pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan berfokus pada perolehan keterampilan baru yang berguna untuk pekerjaan mereka saat ini dan masa depan.

Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dan kedisiplinan pegawai agar pegawai memiliki kompetensi yang tinggi dan berkinerja sebaik-baiknya. Karyawan bekerja dengan baik ketika karyawan memahami peran dan tanggung jawab mereka secara keseluruhan. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut kesiapan para pekerja. Karyawan dilatih sejak mereka mulai bekerja sehingga mereka mengetahui pekerjaan dan melakukannya secara mandiri untuk mempelajari keterampilan karyawan (Angyuni & Rustam, 2021).

Pelatihan adalah segala upaya pengelolaan wilayah kerja yang menjadi tugas dan tanggung jawab karyawan untuk meningkatkan hasil kerja. Pembelajaran disampaikan melalui pelaksanaan kegiatan yang direncanakan dan dirancang dalam menanggapi kebutuhan belajar. Oleh karena itu, pelatihan dipahami sebagai sarana atau cara untuk memperbaiki kinerja yang buruk (Prambowo & Riharjo, 2020).

2.1.2.2 Bentuk-Bentuk Disiplin

Menurut (Rosmadi & Tachyan, 2018: 22) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin pencegahan (*preventve discipline*), perilaku karyawan untuk menghindari pelanggaran dengan mematuhi atau memperhatikan aturan dan standar yang ada.
2. Disiplin perbaikan (*corrective discipline*), langkah yang digunakan setelah pelanggaran terjadi.

3. Disiplin progresif (*progressive discipline*), upaya untuk memberikan karyawan kesempatan untuk memperbaiki diri sebelum sanksi atau hukuman dijatuhkan.

2.1.2.3 Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat pelatihan adalah:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil.
2. Mengurangi pembelajaran karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerja sama yang efektif.
4. menanggapi kebutuhan perencanaan tenaga kerja.
5. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan di tempat kerja.
6. Mendukung karyawan dalam pengembangan profesional dan pribadi mereka.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan pada penelitian ini, menurut pendapat (Wahyuningsih, 2019) adalah:

1. Tujuan pelatihan, harus praktis dan ini dapat dicapai melalui pelatihan untuk mengembangkan keterampilan profesional sehingga peserta lebih memahami perannya.
2. Materi, bisa berupa manajemen kerja, esai, korespondensi profesi, psikologi kerja, disiplin dan etika kerja, dan laporan kerja, materi ajar bisa digunakan.
3. Metode yang digunakan, bentuk pendidikan partisipatif, seperti diskusi kelompok, seminar, latihan (demonstrasi) dan permainan, kegiatan pendidikan, tes, kerja kelompok, kunjungan dan studi (pembelajaran

komparatif).

4. Kualifikasi peserta, karyawan yang telah lulus persyaratan kualifikasi, seperti karyawan penuh waktu dan karyawan rujukan dari eksekutif.
5. Kualifikasi pelatih, persyaratan penerimaan harus dipenuhi, mis. pengetahuan materi pembelajaran, kemampuan memotivasi dan menginspirasi peserta dan penggunaan metode partisipasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah Ikuti aturan atau instruksi yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin adalah proses menangani masalah kinerja di mana penyelia atau manajer mengidentifikasi masalah kinerja dan mengkomunikasikannya kepada karyawan (Nazir, 2019).

Disiplin kerja merupakan bentuk kesadaran agar karyawan taat terhadap aturan dan norma yang berlaku, salah satu contoh pegawai tepat waktu saat datang dan pulang dari kantor, serta karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan (Zillah & Husniati, 2022).

Disiplin kerja adalah suatu cara yang digunakan pimpinan untuk menjalin hubungan dengan bawahan agar pegawai dapat mengubah kebiasaan menjadi suatu bentuk usaha, untuk menilai tingkat kepekaan seseorang terhadap segala peraturan organisasi dan prinsip-prinsip sosial yang ada didalamnya untuk dapat menerapkannya (Hartono & Siagian, 2020).

2.1.3.2 Macam-Macam Disiplin Kerja

Terdapat 2 bentuk disiplin kerja, yakni:

1. Disiplin preventif, berusaha untuk mendorong karyawan untuk mengamati

dan mengikuti kebijakan kerja, aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif, mencoba menggerakkan karyawan untuk mengintegrasikan aturan dan mengarahkan mereka untuk menerapkan aturan sesuai dengan kebijakan perusahaan.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Menurut (Kasmir, 2018: 133) terdapat 5 manfaat pelatihan, antara lain:

1. Perencanaan karier, berguna bagi calon karyawan dalam merencanakan karir mereka. Karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki sangat berharga untuk pengembangan karir.
2. Kompensasi, pegawai lebih dihargai dengan berpartisipasi dalam pelatihan karena mereka dapat melakukan lebih banyak pekerjaan dan akan mendapatkan kompensasi.
3. Alat negosiasi, karyawan memiliki daya tawar yang lebih baik karena sudah memiliki keterampilan dan keahlian.
4. Memiliki kepuasan tersendiri, pegawai merasakan kepuasan kerja setelah menyelesaikan pelatihan.
5. *Refreshing*, wadah bagi karyawan untuk beristirahat dan menerima tamu, terutama para lansia. Pendidikan dapat menghilangkan penat dan pekerjaan selama periode ini.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Terdapat 4 indikator dalam disiplin kerja (Zillah & Husniati, 2022), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu, dapat dikontrol dengan waktu masuk dan keluar serta waktu istirahat yang tepat sesuai aturan operasional.
2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku, seperti aturan dasar berpakaian

dan sopan santun di tempat kerja.

3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan, dinyatakan dengan pekerjaan yang sesuai dengan kedudukan, tanggung jawab, kewajiban dan gaya manajemen suatu unit kerja tertentu.
4. Taat terhadap peraturan lainnya, seperti aturan tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh CEO perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini membutuhkan acuan yang diperlukan untuk menyempurnakan isi penelitian ini. Beberapa penelitian sebelumnya yang serupa dengan penelitian ini dan dapat digunakan untuk melengkapi dan menyempurnakan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sugiyono <i>et al.</i> , 2022)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam	Metode kuantitatif, analisis data asosiatif dan regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bakri Karya Sarana Batam
2	(Sefriady & Iskandar, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan

3	(Suryani & Zakiah, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang	Metode asosiatif, analisis persamaan regresi berganda	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia di BSD Tangerang
4	(Hartono & Siagian, 2020)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT BPR Sejahtera Batam	Penelitian kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Disiplin kerja dan pelatihan secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. BPR Sejahtera Batam
5	(Willson & Hikmah, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kinco Prima	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Pelatihan dan disiplin secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Kinco Prima
6	(Kustini & Sari, 2020)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD	Metode kuantitatif, analisis uji instrument dan statistik	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Bumen Redja Abadi - BSD
7	(Nazir, 2019)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara	Metode kuantitatif asosiatif, analisis regresi linear	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Surya Mustika Nusantara
8	(Muktiani, 2019)	Pengaruh Insentif, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Semarang	Metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda	Insentif dan Pelatihan tidak ada pengaruh positif serta disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor SAR Semarang

9	(Ratnasari <i>et al.</i> , 2021)	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara	Metode Kuantitatif, analisis uji instrument dan statistik	Secara parsial pelatihan, disiplin kerja dan serta berpengaruh signifikan serta kompetensi dan komitmen organisasional berpengaruh tidak signifikan sedangkan secara simultan semua variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara
10	(Zillah & Husniati, 2022)	Pengaruh Pelatihan, Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan	Metode kuantitatif, analisis deskriptif	Pelatihan, pengawasan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank DKI Cabang Permata Hijau Jakarta Selatan

Sumber: Peneliti, 2022

2.3 Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan kerangka penelitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu berupa berikut:

2.3.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai

Pelatihan yang dijelaskan oleh (Suryani & Zakiah, 2019) merupakan pembelajaran yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dalam kaitannya dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh keterampilan tambahan sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan atau tugas mereka yang sebenarnya dengan lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas kerja yang lebih baik dan efisiensi kerja yang lebih baik.

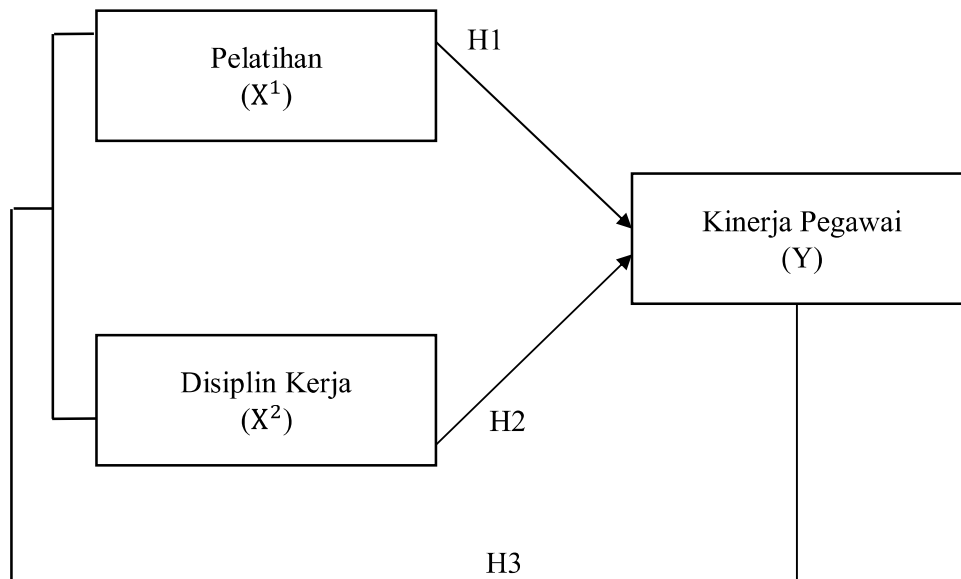
2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hartono & Siagian, 2020), disiplin kerja adalah suatu keadaan atau penghormatan etis yang timbul dari karyawan itu sendiri terhadap peraturan dan standar, dan dapat dikatakan tindakan yang diambil untuk memperbaiki perilaku karyawan tersebut. Ketidakhadiran melemahkan kemungkinan kerja simultan dan mempersingkat waktu yang disepakati. Di sisi lain, menjaga kedisiplinan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu sesuai aturan perusahaan.

2.3.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Zillah & Husniati, 2022) pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, perlu dikembangkan pengetahuan dan keterampilan karyawan sedemikian rupa sehingga kinerja staf meningkat. Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Jika karyawan telah dilatih dalam organisasi sehingga dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilannya, serta disiplin kerja yang diikuti sedemikian rupa sehingga karyawan mengikuti aturan yang berlaku di perusahaan, hal ini akan berdampak positif terhadap kinerja yang diberikan oleh karyawan. Diduga pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang dijabarkan diatas, maka penulis dapat menyimpulkan dengan melalui sebagai berikut:

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Peneliti, 2022

2.4 Hipotesis

- H₁ : Diduga pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Baloï Kota Batam
- H₂ : Diduga disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Baloï Kota Batam
- H₃ : Diduga pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Baloï Kota Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitiannya adalah Kuantitatif, yaitu penelitian yang sampelnya diambil dari pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Baloi Kota Batam melalui alat ukur data yaitu kuesioner. Peneliti mengembangkan masalah yang timbul dari pelatihan dan disiplin kerja. Peneliti kemudian memaparkan teori dari berbagai sumber sebagai *literature review* selama penelitian. Responden mengevaluasi kuesioner secara mandiri.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

Teknik mengumpulkan datanya ini dilaksanakan dengan menyebarkan kuesioner dalam mendapatkan sumber data atau informasi. Menurut (P. D. Sugiyono, 2018: 230), kuesioner adalah instrumen untuk pengumpulan data, dimana responden mengisi pertanyaan atau pernyataan yang diberikan oleh peneliti untuk dijawabnya. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Baloi Kota Batam menggunakan tanggapan atas kuesioner yang dibuat oleh peneliti.

3.3 Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi yang digunakan pada penelitian ini di Lembaga Pemasyarakatan Baloi Kota Batam yang berlokasi di Jalan Jenderal Sudirman No. 03 Baloi Kota Batam, Kepulauan Riau – Indonesia.

3.3.2 Periode Penelitian

Penelitian dilakukan selama enam bulan sejak September 2022 hingga Januari 2023. Jadwal penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pengerjaan (2022)																				
	September				Oktober				November				Desember				Januari				
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Pengajuan Judul	■	■																			
Pencarian data awal			■	■																	
Penyusunan penelitian					■	■	■	■													
Pembuatan kuesioner									■	■											
Penyebaran kuesioner										■	■										
Pengumpulan kuesioner													■	■							
Pengolahan data														■	■	■	■	■	■		
Penyelesaian skripsi																				■	■

Sumber: Peneliti, 2022

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi adalah bidang umum, termasuk objek atau subjek, yang memiliki sejumlah dan ciri-ciri tertentu yang ditentukan oleh peneliti dalam penelitian dan ditarik kesimpulan darinya (Sugiyono, 2018: 148). Populasi yang terlibat pada penelitian ini yakni pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Balo Kota Batam sebanyak 134 orang.

3.4.2 Teknik Penentuan Besar Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah populasi atau sebagian tertentu dari populasi yang besar tergantung berdasarkan prosedur penelitian yg dipakai menjadi

bahan penelitian (Sugiyono, 2018: 149). Peneliti bisa memakai sampel yg diperoleh berdasarkan populasi yg ada. Menurut (Sugiyono, 2018: 156) mengungkapkan teknik sampling jenuh ini merupakan teknik pengambilan sampel yang menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel penelitian ini terdiri dari 134 responden yang dipilih oleh seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS) Baloi Kota Batam.

3.4.2 Teknik *Sampling*

Salah satu teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling. Teknik sampling pada dasarnya dibagi menjadi dua bagian, yaitu *probability sampling* dan *non-probability sampling*. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *metode non-probability sampling* sedangkan metode pengambilan sampel adalah sampling jenuh.

(Sugiyono, 2018: 84) mengatakan, *Non-probability Sampling* adalah pengambilan sampel yang tidak memilih probabilitas/kemungkinan untuk setiap individu atau anggota populasi. Sugiyono, 2018: 156), sampel jenuh adalah teknik pengambilan sampel yang semua anggota populasinya dijadikan responden atau sampel.

3.5 Sumber Data

Sumber data yang diambil dalam penelitian ini, yaitu:

1. Data Primer

(Sugiyono, 2018: 223) menjelaskan data primer sebagai database nyata untuk pengumpulan data. Peneliti memperoleh data secara langsung melalui kuesioner, observasi dan wawancara. (Sugiyono, 2018: 230) mendefinisikan kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data dengan mengajukan serangkaian

pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden. Ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang diteliti dan variabel yang diharapkan dari responden, kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif. Selain itu, survei juga dapat dilakukan dengan jumlah responden yang sangat banyak dan menyeluruh. Kuesioner dapat berupa pertanyaan tertutup atau terbuka atau pernyataan yang dikirim langsung ke responden atau dikirim melalui Internet.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi dari arsip publik dan pribadi yang secara tidak langsung terkait dengan informasi yang dikumpulkan dari catatan sejarah tertentu atau lainnya. Data sekunder untuk penelitian ini termasuk tinjauan literatur, jurnal, publikasi perdagangan, jurnal akademik dan informasi rekaman lainnya yang tersedia dari buku dan sumber online (Sugiyono, 2018: 223)

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang menggunakan kuesioner. (Sugiyono, 2018: 230) menjelaskan bahwa metode ini merupakan metode pengumpulan data dimana responden menerima serangkaian pernyataan lisan dan tertulis. Skala pengukuran untuk masing-masing indikator menggunakan skala *Likert* (skala 1-5) mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Di bawah ini adalah bagan hasil tanggapan atas pertanyaan berbasis *Likert*, termasuk:

Tabel 3.2 Penentuan Skor Jawaban Kuesioner

Jawaban Pertanyaan	Skor
SS	5
S	4
N	3
TS	2
STS	1

Sumber : (Sugiyono, 2018: 168)

3.7 Operasional Variabel

Operasional ialah suatu variabel yang memberi arti dan mendefinisikan kegiatan operasional untuk mengukur variabel. karena kuesioner digunakan dalam penelitian ini, skala Likert digunakan. (Sugiyono, 2018: 168), skala *Likert* dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan individu atau kelompok orang tentang peristiwa sosial. Dalam penelitian, peneliti mengidentifikasi fenomena sosial ini, yang disebut di bawah ini sebagai variabel penelitian.

(Sugiyono, 2018: 225) mengemukakan bahwa variabel penelitian adalah setiap informasi yang diputuskan oleh peneliti untuk dikumpulkan guna menarik kesimpulan. Variabel bebas dan variabel terikat adalah variabel yang diteliti.

3.7.1 Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Variabelnya adalah kinerja karyawan.

3.7.1.1 Kinerja Pegawai

Menurut (Latief *et al.*, 2019) mengemukakan bahwa indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas Kerja
3. Inisiatif
4. Disiplin
5. Tanggung jawab

3.7.2 Variabel Independen

3.7.2.1 Pelatihan

Indikator pelatihan pada penelitian ini, menurut pendapat (Wahyuningsih, 2019) adalah:

1. Tujuan pelatihan
2. Materi
3. Metode yang digunakan
4. Kualifikasi peserta

3.7.2.2 Disiplin Kerja

Terdapat 4 indikator dalam disiplin kerja (Zillah & Husniati, 2022), yaitu:

1. Taat terhadap aturan waktu
2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan
4. Taat terhadap peraturan lainnya

Tabel 3.3 Operasional Tabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, dalam wewenang dan tanggung jawabnya sendiri, guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan cara yang relevan dengan organisasi tersebut, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika dan moralitas.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Inisiatif 4. Disiplin 5. Tanggung Jawab 	<i>Likert</i>

Pelatihan	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi 3. Metode yang Digunakan 4. Kualifikasi Peserta 5. Kualifikasi Pelatih 	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja	Disiplin adalah kepatuhan pada aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat Terhadap Aturan Waktu 2. Taat Pada Aturan Perusahaan yang Berlaku 3. Taat Pada Aturan Perilaku Dalam Pekerjaan 4. Taat Pada Peraturan Lainnya 	<i>Likert</i>

3.8 Metode Analisis Data

Penelitian yang diteliti yakni dapat memakai beberapa teknik pengolahan dengan program SPSS Versi 25, yakni sebagai berikut:

3.8.1 Analisis Deskriptif

menjelaskan bahwa responden dan deskripsi perkiraan dari variabel yang diteliti harus dijelaskan sesuai dengan peraturan yang berlaku. (Sugiyono, 2018) menawarkan beberapa ketentuan untuk analisis deskriptif, yang tercantum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 3.4. Kriteria Analisis Deskriptif

No.	Rentang Kategori Skor / Skala Kategori	Nilai Tafsir
1	1,00 – 1,79	Sangat tidak baik/sangat rendah
2	1,80 – 2,59	Tidak baik/rendah
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Baik/tinggi
5	4,20 – 5,00	Sangat baik/sangat tinggi

Sumber: (Sugiyono, 2018)

3.8.2 Uji Kualitas Data

3.8.2.1 Uji Validitas

(Sugiyono, 2018: 202) menemukan bahwa agar valid, responden diharuskan memberikan skor (skor) untuk setiap komponen pertanyaan atau pernyataan. Validitas alat ditentukan dengan membandingkan skor yang diperoleh untuk setiap topik atau kalimat dengan skor total. Skor total adalah skor total untuk semua pertanyaan dan pernyataan. Jika skor untuk setiap pertanyaan sangat berkorelasi, karena skor total berada pada tingkat alfa tertentu (misalnya 1%), ukuran tersebut dapat dianggap valid. Nilai mengacu pada perbedaan yang dicapai sejauh ukuran tersebut mewakili perbedaan sebenarnya antara responden.

Pengujian untuk menunjukkan validitas item kuesioner dapat dilakukan dengan memeriksa jumlah koefisien korelasi *Pearson Product Moment*. Nilai koefisien korelasi *product moment* dapat ditemukan dengan menggunakan rumus berikut:

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Rumus 3.1. *Pearson Product Moment*

Sumber: (Anwar, 2019)

Keterangan:

r = Koefisien korelasi

x = Skor butir

y = Skor total butir

n = Jumlah sampel (responden)

Persyaratan untuk pengujian setelah pengujian di atas adalah hasil r yang mirip dengan hasil tabel r - menurut derajat kebebasan $(n-2)$. Oleh karena itu, jika angka r hasil hitung lebih besar dari angka r pada tabel dengan α tertentu sehingga signifikan, dapat dipahami bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan valid. (Anwar, 2019).

3.8.2.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah konsistensi pemeringkatan variabel yang diuji sebagai penilaian. Pada kuesioner dapat dikatakan pilihan jawaban reliabel (terpercaya) atau baik dengan memilih jawaban dari pertanyaan yang konsisten atau sesuai dengan pertanyaan lainnya (Sugiyono, 2018: 204)

Menguji kehandalan peralatan pada penelitian yang menerapkan teknik *Cronbach's Alpha*. Jika koefisien reliabilitas/Alpha lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan alat tersebut reliabel. Jika nilai Alpha tidak mencapai 0,6 berarti alat tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Salah satu metode penelitian adalah metode kuantitatif yang menggunakan teknik analisis statistik sehingga dapat digunakan untuk menguji hipotesis yang biasanya dibuat berdasarkan asumsi tertentu. Ini bisa disebut hipotesis dan bisa juga disebut sebagai uji hipotesis daya nalar apakah uji itu bisa dilakukan atau tidak. Ada

juga yang dalam pengujian hipotesis melihat hal ini sebagai sesuatu yang perlu dilakukan sebelum melakukan semacam baseline/conditional testing yang perlu dilakukan sebelum melakukan analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2018: 268)

3.8.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel atau variabel sisa dalam model regresi memiliki fungsi normal. Untuk menerapkan teknik ini, diperlukan analisis grafis untuk mendapatkan plot histogram dan plot P-P normal dari residual regresi standar. Pengujian statistik menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* (KS) dengan nomor p dua sisi. Istilah digunakan di mana jumlah yang dihitung adalah Asym sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05 berarti operasi normal (Sugiyono, 2018: 271).

3.8.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas memiliki ciri yang dapat memeriksa apakah model regresi telah menemukan konsistensi pada variabel independen (independen). Multikolinearitas dapat ditentukan dengan menggunakan angka toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Toleransi diukur dengan menggunakan perubahan variabel independen yang dipilih, sehingga tidak dapat dipertimbangkan menggunakan variabel dependen lainnya. Angka yang tidak biasa yang sering digunakan untuk menentukan terjadinya beberapa masalah adalah angka toleransi $<0>10$ (Ghozali, 2020).

3.8.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah terdapat inkonsistensi model dalam suatu model regresi dan apakah residual dari satu uji ada

pada uji yang lain. Selama penelitian terdapat tanda-tanda heteroskedastisitas yang dicek dengan menggunakan metode Glazer berupa metode pembentukan regresi antara common residual dan variabel bebas. Jika variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolute residual ($\alpha = 0,05$), maka dapat dikatakan tidak ada regresi bertanda heteroskedastisitas untuk teknik ini (Anwar, 2019).

3.8.4 Uji Pengaruh

3.8.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh penguji untuk mengaitkan lebih dari dua atau dua variabel independen sebagai prediktor untuk manipulasi (peningkatan atau penurunan hasil). Dapat juga dikatakan bahwa analisis regresi berganda dapat digunakan jika penjumlahan variabel independen paling sedikit memiliki 2 variabel. Kesamaan regresi untuk kedua predikat adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2$$

Rumus 3.2. Regresi Linier Berganda

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

X₁ : Pelatihan

X₂ : Disiplin Kerja

a : Konstanta

b₁, b₂ : Koefisien Regresi

3.8.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tujuan dari koefisien determinasi (R²) adalah untuk menilai kemampuan model tersebut dalam menjelaskan varians dalam variabel dependen. koefisien determinasi berupa nol dan satu. Model regresi linier berganda dianggap baik ketika

koefisien determinasi (R^2) mendekati satu dan menyebabkan nilainya meningkat seiring dengan peningkatan variabel independen secara keseluruhan (Anwar, 2019).

3.9 Uji Hipotesis

Mengusulkan hipotesis yang ketat secara statistik pada dasarnya adalah uji signifikansi. Signifikansi adalah jumlah kefatalan kefatalan interval kepercayaan yang akan ditemukan atau diperkirakan saat melakukan penelitian untuk menggeneralisasikan sampel penelitian (Sugiyono & Susanto, 2019).

Cara menarik kesimpulan dengan menerima atau menolak suatu hipotesis. Sehubungan dengan beberapa tingkat ahli silsilah yang signifikan, katakanlah 5% atau 1%. kemudian menentukan tingkat signifikansi yang diinginkan, peneliti dapat memperhatikan hasil sig. dihasilkan oleh SPSS (Sugiyono & Susanto, 2019).

Ukuran untuk menerima hipotesis yaitu jika sig. tidak melebihi 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima, begitu pula sebaliknya nilai sig. melebihi 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak (Sugiyono & Susanto, 2019).

3.9.1 Uji t (Secara Parsial)

Uji t ialah ukuran variabel independen jika dapat mempengaruhi sebagian variabel dependen yang sedang diperiksa oleh tes (Priyanto, 2019). Statisti uji t umumnya menunjukkan tingkat pengaruh variabel penjelas individu atau variabel independen yang menjelaskan terhadap variabel dependen.

Bagaimana bisa dibandingkan dengan t-statistik melalui skor sensitivitas menurut tabel kinerja t-test. jika hasil t-statistik hitung lebih besar dari hasil nilai t-tabel, maka hipotesis lain dapat diterima, dapat dikatakan bahwa variabel independen akan memiliki kemampuan untuk mempengaruhi variabel dependen secara terpisah.

3.9.2 Uji F (Secara Simultan)

Uji F-statistik secara umum menunjukkan bahwa semua variabel independen dan dependen yang dimasukkan dalam model secara simultan mempengaruhi variabel dependen atau dependen.

Untuk menguji hipotesis, Anda dapat menggunakan statistik F asalkan Anda memutuskan:

- a. Jika nilai F lebih besar dari taraf α , maka H_0 dapat ditolak dengan tingkat kepercayaan 5%. Artinya semua variabel independen secara signifikan dapat mempengaruhi variabel dependen dalam waktu yang bersamaan.
- b. Perbandingan nilai F hitung dengan F tabel. Bila nilai F hitung lebih besar dari taraf perbandingan dengan nilai F tabel, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

