

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER PADA PT
MELIA SEHAT SEJAHTERA KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Hendry
150910061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER PADA PT
MELIA SEHAT SEJAHTERA KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh:
Hendry
150910061**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2022**

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini saya:

Nama : Hendry
NPM : 150910061
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen Bisnis

Menyatakan bahwa Skripsi yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER PADA PT MELIA SEHAT SEJAHTERA 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 didalam 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, 29 Juli 2022



Hendry
150910061

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA MEMBER PADA PT
MELIA SEHAT SEJAHTERA KOTA BATAM**

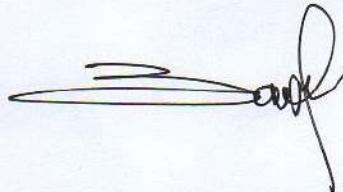
SKRIPSI

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

**Oleh:
Hendry
150910061**

**Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal
seperti tertera di bawah ini**

Batam, 29 Juli 2022



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



ABSTRAK

Pada tahun 2021, terjadi penurunan kinerja member yang bersamaan dengan adanya ketidak konsistenan pelatihan, kurangnya motivasi, dan ketidak disiplin member untuk mengikuti pelatihan yang terlaksana di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam. Untuk menemukan strategi tepat dalam mengatasi masalah tersebut dilakukanlah penelitian ini yang membahas tentang pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yaitu pembagian kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Populasi adalah Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam pada tahun 2021 sejumlah 2944 member. Jumlah sampel menggunakan rumus *slovin* dengan kesalahan 5% sehingga berjumlah 352 responden dipilih menggunakan metode *snowball sampling*. Hasil penelitian menemukan Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat sejahtera kota batam. sehingga untuk meningkatkan kinerja member, perusahaan perlu memberikan pelatihan yang konsisten, memberikan motivasi dan penegakan disiplin kerja baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan.

Kata kunci: Kinerja Member, Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

In 2021, there was a decrease in performance along with inconsistent training, lack of motivation, and members' indiscipline to take part in the training held at PT Melia Sehat Sejahtera Batam City. To find the right strategy in overcoming these problems, this study was conducted which discusses the effect of training, motivation and work discipline partially and simultaneously on the performance of members of PT Melia Sehat Sejahtera Batam City. This research is a descriptive study with a quantitative approach and uses primary data, namely the distribution of questionnaires and is measured using a Likert scale. The population is members of PT Melia Sehat Sejahtera Batam City in 2021 with a total of 2944 members. The number of samples using the Slovin formula with an error of 5% so that a total of 352 respondents were selected using the snowball sampling method. The results of the study found that training, motivation and work discipline partially had a positive and significant effect on the performance of members of PT Melia Sehat prosperous Batam city. so that to improve member performance, companies need to provide consistent training, provide motivation and enforce work discipline both individually and simultaneously.

Keywords: *Member Performance, Training, Motivation, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Sosial Dan Humaniora 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 Universitas Putera Batam,
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
4. Ibu Triana Ananda Rustam, S.E., M.M., sebagai dosen pembimbing yang telah banyak meluangkan waktunya untuk memberikan bimbingan, saran, motivasi dan wawasan yang sangat luas selama menyelesaikan proposal ini.
5. Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam yang telah banyak membantu dalam memberikan informasi dalam memenuhi data penelitian.
6. Segenap Dosen dan Staf UPB yang secara langsung membantu peneliti selama perkuliahan.
7. Seluruh responden yang telah rela meluangkan waktu untuk peneliti, terimakasih atas kerjasamanya.

Semoga Tuhan yang maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah-Nya. Amin.

Batam, Juli 2022

Penulis

Hendry



DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	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
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Identifikasi Masalah	11
1.3. Batasan Masalah	11
1.4. Rumusan Masalah	11
1.5. Tujuan Penelitian	12
1.6. Manfaat Penelitian	12
1.6.1. Aspek Teoritis	12
1.6.2. Aspek Praktis	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
2.1. Teori Dasar.....	14
2.1.1. Kinerja Member	14
2.1.1.1. Pengertian Kinerja Member	14
2.1.1.2. Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja Karyawan	15
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	16
2.1.1.4. Indikator Kinerja Member	17
2.1.2. Pelatihan	18
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan	18
2.1.2.2. Manfaat Pelatihan	19
2.1.2.3. Metode Pelatihan	20
2.1.2.4. Proses Pelatihan	22
2.1.2.5. Indikator Pelatihan	23
2.1.3. Motivasi	24
2.1.3.1. Pengertian Motivasi	24
2.1.3.2. Jenis dan Faktor Motivasi Kerja	25
2.1.3.3. Asas-asas dalam Motivasi Kerja	26
2.1.3.4. Indikator Motivasi	28
2.1.4. Disiplin Kerja	29
2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja	29
2.1.4.2. Manfaat Disiplin Kerja	30
2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
2.1.4.4. Metode Pembinaan Disiplin Kerja	32
2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja	33

2.2.	Penelitian Terdahulu	34
2.3.	Kerangka Pemikiran Teoritis	36
2.3.1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Member	36
2.3.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Member	36
2.3.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member	37
2.3.4.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Member	37
2.3.5.	Konsep Kerangka Pemikiran	38
2.4.	Hipotesis	38
BAB III METODE PENELITIAN		40
3.1.	Jenis dan Desain Penelitian	40
3.2.	Sifat Penelitian	40
3.3.	Lokasi dan Periode Penelitian	40
3.3.1.	Lokasi Penelitian	40
3.3.2.	Jadwal Penelitian	41
3.4.	Populasi dan Sampel	41
3.4.1.	Populasi	41
3.4.2.	Teknik Penentuan Sampel	42
3.4.3.	Teknik <i>Sampling</i>	43
3.5.	Sumber data	44
3.5.1.	Data Primer	44
3.5.2.	Data Sekunder	44
3.6.	Metode Pengumpulan Data	44
3.7.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	46
3.7.1.	Variabel Independen	46
3.7.2.	Variabel Dependen	47
3.8.	Metode Analisis Data	48
3.8.1.	Analisis Deskriptif	48
3.8.2.	Uji Kualitas Data	49
3.8.2.1.	Uji Validitas	49
3.8.2.2.	Uji Reliabilitas	50
3.8.3.	Uji Asumsi Klasik	51
3.8.3.1.	Uji Normalitas	51
3.8.3.2.	Uji Multikolinearitas	51
3.8.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	52
3.8.4.	Uji Hipotesis	52
3.8.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda	52
3.8.4.2.	Uji T (Parsial)	53
3.8.4.3.	Uji F (Simultan)	53
3.8.4.4.	Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		54
4.1.	Gambaran Umum Objek Penelitian	54
4.2.	Deskripsi Karakteristik Responden	55
4.2.1.	Jenis Kelamin Responden	55
4.2.2.	Umur Responden	56
4.2.3.	Jenis Paket Responden	56

4.3.	Deskripsi Jawaban Responden.....	57
4.4.	Analisis Data.....	59
4.4.1.	Analisis Statistik Deskriptif	59
4.4.1.1.	Analisis Jawaban Pelatihan (X_1)	59
4.4.1.2.	Analisis Jawaban Motivasi (X_2)	60
4.4.1.3.	Analisis Jawaban Disiplin Kerja (X_3)	61
4.4.1.4.	Analisis Jawaban Kinerja Member (Y)	61
4.4.2.	Hasil Uji Kualitas Data	62
4.4.2.1.	Hasil Uji Validitas	62
4.4.2.2.	Hasil Uji Reliabilitas	63
4.4.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik	64
4.4.3.1.	Hasil Uji Normalitas	64
4.4.3.2.	Hasil Uji Multikolinearitas	66
4.4.3.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	66
4.4.4.	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	68
4.5.	Pengujian Hipotesis	69
4.5.1.	Hasil Uji t (Parsial)	69
4.5.2.	Hasil Uji F (Simultan)	70
4.5.3.	Hasil Uji R^2 (Koefisien Determinasi)	71
4.6.	Pembahasan.....	71
4.6.1.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Member	71
4.6.2.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Member	72
4.6.3.	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member	72
4.6.4.	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Member.....	73
4.7.	Implikasi	73
4.7.1.	Implikasi Teoritis	73
4.7.2.	Implikasi Praktis	74
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN.....	75
5.1.	Simpulan	75
5.2.	Saran	75
	DAFTAR PUSTAKA.....	77
	LAMPIRAN.....	79
	Lampiran 1: Kuesioner Penelitian	
	Lampiran 2 : Rekapitulasi Jawaban Responden	
	Lampiran 3 : Profil Responden	
	Lampiran 4: Hasil Output SPSS	
	Lampiran 5 : T_{tabel} dan R_{tabel}	
	Lampiran 6 : F_{tabel}	
	Lampiran 7 : Dokumentasi PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam Tahun 2021	
	Lampiran 8 : Rekap Penjualan PT Melia Sejahtera Kota Batam Tahun 2021	
	Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup	
	Lampiran 10 : Surat Izin Penelitian	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Teoritis.....	38
Gambar 4. 1. Hasil <i>Normal P-Plot Of Regression Standarized Residual</i>	65
Gambar 4. 2. Hasil Histogram.....	65
Gambar 4. 3. Hasil <i>Scatterplot</i>	67

DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1. Total Penjualan Produk pada Stokist PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (Januari 2021- Desember 2021)	5
Tabel 1. 2. Jadwal Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam Tahun 2021 .	6
Tabel 1. 3. Hasil Wawancara member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam	8
Tabel 1. 4. Absensi Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Tahun 2021	9
Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian	41
Tabel 3. 2. <i>Skala Likert</i>	45
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden	55
Tabel 4.2. Umur Responden.....	56
Tabel 4.3. Jenis Paket Responden	57
Tabel 4. 4. Deskripsi Jawaban Responden	57
Tabel 4. 5. Rentang Skala Analisis Deskriptif	59
Tabel 4. 6. Hasil Statistik Deskriptif Pelatihan (X_1)	59
Tabel 4. 7. Hasil Statistik Deskriptif Motivasi (X_2).....	60
Tabel 4. 8. Hasil Statistik Deskriptif Disiplin Kerja (X_3)	61
Tabel 4. 9. Hasil Statistik Deskriptif Kinerja Member (Y).....	62
Tabel 4. 10. Hasil Validitas	63
Tabel 4. 11. Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4. 12. Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	64
Tabel 4. 13. Hasil Multikolinearitas	66
Tabel 4. 14. Hasil Uji <i>Gletser</i>	67
Tabel 4. 15. Hasil Uji Regresi Linear Berganda dan Uji T (Parsial)	68
Tabel 4. 16. Hasil Uji F (Simultan).....	70
Tabel 4. 17. Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	71

DAFTAR RUMUS

Rumus 3. 1. Rumus <i>Slovin</i>	42
Rumus 3. 2. Rumus Rentang Skala	49
Rumus 3. 3. Rumus Validasi	49
Rumus 3. 4. Rumus Reliabilitas	50
Rumus 3. 5. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda.....	52



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sekarang ini, peranan karyawan yang dimiliki oleh perusahaan tidak dapat dilepaskan. Karyawan merupakan bagian yang tidak dapat tergantikan oleh teknologi apapun sehingga karyawan merupakan asset penting perusahaan yang harus di *manage* dengan baik untuk kelangsungan dan tujuan perusahaan (Rinika & Rustam, 2021). Perkembangan dunia bisnis sekarang ini menghadirkan persaingan yang kompetitif antar perusahaan. Keadaan ini memerlukan pengelolaan karyawan lebih baik untuk peningkatan hasil kerja. Menurut (Rinika & Rustam, 2021), kinerja adalah keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasar dengan kesepakatan sebelumnya dalam satu periode tertentu. Kinerja pada diri karyawan menandakan karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan oleh perusahaan (Tio & Rustam, 2021).

Karyawan memberikan kinerja yang maksimal adalah karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya secara utuh. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut adanya pelatihan kepada karyawan. Pelatihan kepada karyawan diberikan mulai dari awal diterima kerja agar mengetahui dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab hingga pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan. Menurut (Angyuni & Rustam, 2021), pelatihan merupakan

sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan karyawan sehingga terdapat kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan dan memberikan kinerja terbaik.

Selain pelatihan, motivasi merupakan komponen penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang menjadi hal yang menyebabkan suatu pekerjaan dilaksanakan. Sehingga motivasi merupakan alasan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara sadar untuk tujuan tertentu (Yuvi & Rustam, 2021). Sedangkan (Tio & Rustam, 2021) mengartikan motivasi sebagai kemampuan untuk mengajak orang lain untuk mengikuti ajaran kegiatan yang berguna untuk membimbing kepada keuletan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan karyawan yang memiliki motivasi kerja secara psikologis menciptakan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai bagian kinerjanya (Hikmah & Rustam, 2020).

Faktor lainnya yang tidak kalah penting adalah disiplin kerja. Disiplin berarti sikap patuh dan tunduk terhadap peraturan yang ada. Menurut (Yuvi & Rustam, 2021), kedisiplinan hadir dari kesadaran dan didikan mulai dari diajarkan dari lingkungan keluarga hingga lingkungan sekitar. Kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan membuat karyawan patuh terhadap ketetapan dan norma pada tempat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Tio & Rustam, 2021). Disiplin kerja menjadikan karyawan mengerti dan memahami tugasnya, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, peraturan-peraturan yang berlaku pada tempat kerja hingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil kerja untuk perusahaan.

Peningkatan kinerja yang dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja diperlukan oleh perusahaan dalam berbagai bidang bisnis. Jenis bisnis yang sering kita temui sekarang ini adalah bisnis konvensional. Secara umum alur bisnis konvensional yaitu pada saat barang telah selesai di produksi, barang dipasarkan oleh divisi pemasaran (*marketing*) kepada konsumen. Kelemahan pada alur ini adalah perusahaan mengeluarkan biaya yang besar untuk divisi pemasaran (Cahyadi, 2019). Keadaan tersebut memunculkan inovasi bisnis yaitu bisnis *Network Marketing* atau biasa di kenal *Marketing Multi Level* (MLM). (Cahyadi, 2019) menjelaskan bahwa perusahaan yang bergerak di jenis ini menghemat biaya pemasaran. Alur pemasaran pada jenis MLM ini adalah perusahaan produsen merupakan perusahaan MLM atau disebut *regulator* dan langsung dipasarkan oleh distributor. Distributor tidak membutuhkan divisi *marketing* sehingga biaya yang dikeluarkan untuk pemasaran barang menjadi bonus untuk distributor *independent* (member MLM).

Saat ini terdapat beberapa jenis perusahaan *Marketing Multi Level* (MLM) yang beroperasi di Batam seperti K-Link, Amway, Herbalife, Oriflame, PT Melia Sehat Sejahtera, TIENS, CNI, Tupperware, dan lain-lain. PT Melia Sehat Sejahtera merupakan perusahaan MLM yang telah memiliki latar belakang perusahaan yang jelas, surat izin/legalitas yang lengkap, sejarah kepemimpinan yang jelas dan tidak memiliki citra yang buruk di masyarakat.

(Khulaifi et al., 2018) menjelaskan bahwa PT Melia Sehat Sejahtera telah memiliki *brand local* terkenal yaitu Melia Propolis dan Melia Biyang. Perusahaan ini telah ada di Indonesia sejak tahun 2001 dan didukung penuh oleh

perusahaan *manufacturing* besar asal Malaysia yaitu Herbal Science Sdn. Di kota Batam sendiri, PT Melia Sehat Sejahtera mempunyai *stockist* yang berada di Ruko Mega Legenda 2 Blok D2 N0.19, Batam Center. Perusahaan memiliki strategi untuk menarik minat masyarakat untuk bergabung dan berkembang di bisnis ini. Sistem MLM pada perusahaan ini menggunakan sistem *binary* atau 2 (dua) kaki, yaitu memberikan keuntungan yang lebih kepada member yang duluan bergabung dan mempersempit kerugian yang dialami perusahaan.

Kualitas PT Melia Sehat Sejahtera dan sistem *binary* yang ditawarkan membuat masyarakat tertarik untuk segera bergabung menjadi member perusahaan ini. Keinginan masyarakat menjadi member perusahaan ini dikarenakan adanya keuntungan yang dijanjikan. Keuntungan yang didapatkan member setelah memiliki “kaki” dan dapat menjual produk perusahaan ini memerlukan kinerja member. Member mampu memberikan kinerja yang maksimal adalah member yang telah mendapatkan pelatihan, memiliki motivasi, dan disiplin kerja.

Penelitian ini menggunakan PT Melia Sehat Sejahtera sebagai lokasi penelitian. Untuk mempermudah penjualan dan memberikan kemudahan *member* mendapatkan keuntungan, PT Melia Sehat Sejahtera memberikan 2 jenis paket yaitu paket *silver* dan paket *gold*. Paket *silver* dijual dengan harga 1 paket *silver* seharga Rp 400.000,- sedangkan untuk paket *gold* dijual dengan harga 1 paket *gold* seharga Rp 1.000.000,-. Pada observasi awal ditemukan data kinerja *member* berupa penjualan produk pada *Stokist* PT Melia Sehat Sejahtera kota Batam pada bulan Januari 2021 sampai dengan Desember 2021.

Tabel 1. 1. Total Penjualan Produk pada *Stokist* PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (Januari 2021- Desember 2021)

Bulan	Paket <i>Silver</i>	Penjualan <i>Silver</i>	Paket <i>Gold</i>	Penjualan <i>Gold</i>	Total Penjualan
Jan	32	Rp 12,800,000	166	Rp 166,000,000	Rp 178,800,000
Feb	30	Rp 12,000,000	188	Rp 188,000,000	Rp 200,000,000
Mar	25	Rp 10,000,000	148	Rp 148,000,000	Rp 158,000,000
Apr	17	Rp 6,800,000	126	Rp 126,000,000	Rp 132,800,000
Mei	15	Rp 6,000,000	116	Rp 116,000,000	Rp 122,000,000
Juni	29	Rp 11,600,000	152	Rp 152,000,000	Rp 163,600,000
Juli	33	Rp 13,200,000	295	Rp 295,000,000	Rp 308,200,000
Agst	27	Rp 10,800,000	360	Rp 360,000,000	Rp 370,800,000
Sept	22	Rp 8,800,000	244	Rp 244,000,000	Rp 252,800,000
Okt	30	Rp 12,000,000	309	Rp 309,000,000	Rp 321,000,000
Nov	18	Rp 7,200,000	214	Rp 214,000,000	Rp 221,200,000
Des	26	Rp 10,400,000	322	Rp 322,000,000	Rp 332,400,000
Total	304	Rp 121,600,000	2640	Rp 2,640,000,000	Rp 2,761,600,000

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.1 terlihat bahwa penjualan pada *Stockist* Kota Batam dari Januari 2021 sampai Desember 2021 mengalami kenaikan dan penurunan. Pada Paket *Silver* dengan harga 1 paket seharga Rp 400.000 untuk sepaket, penurunan terjadi dari Januari 2021 hingga Mei 2021, Juli 2021 hingga September 2021, dan pada November 2021. Hal serupa juga terjadi pada paket *Gold* dengan harga harga 1 paket seharga Rp 1.000.000 untuk sepaket, yaitu terjadi penurunan terjadi dari Februari 2021 hingga Mei 2021, September 2021, dan pada November 2021. Hal tersebut berdampak pada penurunan pada total penjualan produk tepatnya dari Februari 2021 hingga Mei 2021, September 2021, dan pada November 2021. Penurunan penjualan baik dari total penjualan, total penjualan paket *silver*, dan total penjualan paket *gold* di tahun 2021 menunjukkan kurangnya kinerja *member*

untuk menjual produk Melia Sehat Sejahtera, maka dari itu diperlukan penelitian agar kinerja para member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam bisa lebih maksimal kedepannya.

Pelatihan adalah faktor penting mendukung *member* untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan produk PT Melia Sehat Sejahtera memberikan kesempatan bagi setiap *stockis* untuk mengatur jadwal pelatihan sesuai kebutuhan *stockist* pada setiap daerah. Dari observasi awal di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam terdapat jadwal pelatihan seperti berikut.

Tabel 1. 2. Jadwal Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam Tahun 2021

No.	Hari	Tanggal	Keterangan
1	Minggu	10-Jan-21	Terlaksana
2	Minggu	14-Feb-21	Tidak Terlaksana
3	Minggu	21-Mar-21	Terlaksana
4	Minggu	18-Apr-21	Terlaksana
5	Minggu	16-Mei-2021	Terlaksana
6	Minggu	13-Jun-21	Tidak Terlaksana
7	Minggu	18-Jul-21	Tidak Terlaksana
8	Minggu	15-Aug-21	Terlaksana
9	Minggu	19-Sep-21	Tidak Terlaksana
10	Minggu	17-Oct-21	Terlaksana
11	Minggu	14-Nov-21	Terlaksana
12	Minggu	19-Dec-21	Terlaksana

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.2., PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam menjadwalkan adanya pelatihan setiap bulan pada tahun 2021. Tetapi, pada kenyataannya tidak semua jadwal pelatihan terlaksana. Hal tersebut terlihat pada bulan Februari, Juni, Juli, dan September 2021 tidak terlaksana pelatihan seperti yang dijadwalkan. Fungsi dilaksanakannya pelatihan di PT Melia Sehat Sejahtera dapat mengetahui

kelebihan dan kekurangan produk, bonus *marketing plan*, memberikan motivasi kepada setiap member baik member baru dan member yang telah lama bergabung, hingga menciptakan rasa kekeluargaan dalam keanggotaan member PT Melia Sehat Sejahtera. Oleh karenanya, pelatihan sangat penting bagi kelancaran bisnis ini. Dampak yang mungkin ditimbulkan dari tidak adanya pelatihan yang jelas dan pasti seperti mengakibatkan member baru tidak mengerti dan memahami langkah yang tepat untuk menjalankan bisnis tersebut, hingga berkurangnya motivasi member baru untuk bekerja keras pada bisnis tersebut.

Motivasi diperlukan dalam peningkatan kinerja member. Pendapat Rahman (2017) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021) memaparkan bahwa faktor ekstern atau faktor perusahaan dan faktor intern atau faktor diri sendiri yang menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seseorang. Berdasarkan wawancara prapenelitian yang dilakukan terhadap 30 member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam terdapat pengakuan bahwa kinerja masing-masing member masih kurang memuaskan dan kurang efektif. Kurang memuskannya kinerja dipengaruhi oleh motivasi. Sehingga, untuk mengetahui motivasi member PT Melia Sehat Sejahtera, peneliti melakukan wawancara prapenelitian dengan menggunakan faktor ekstern seperti pelatihan yang bertujuan memberikan motivasi kepada member, sikap *leader*/pemimpin untuk membantu kinerja member, ketepatan pembayaran bonus, dan tingkat kesejahteraan yang didapatkan dari pendapatan bonus. Sedangkan faktor intern yaitu sikap member untuk termotivasi. Adapun hasil wawancara prapenelitian digambarkan seperti tabel 1.3.

Tabel 1. 3. Hasil Wawancara member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

No.	Tahun Bergabung	Faktor yang mempengaruhi motivasi				
		Pelatihan	<i>Leader</i>	Bonus	Kesejahteraan	Sikap
1	2018	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
2	2022	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Dihina Orang
3	2022	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Gengsi
4	2015	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Gengsi
5	2022	Tidak selalu	Membantu	Tidak tau	Belum	Gengsi
6	2022	Tidak selalu	Membantu	Tidak tau	Belum	Gengsi
7	2019	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
8	2018	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Kurang belajar
9	2019	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Belum	Malas
10	2019	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Sering ditolak
11	2021	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Gengsi
12	2018	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Belum	Malas
13	2022	Selalu ikut	Membantu	Tepat waktu	Belum	Tidak percaya diri
14	2021	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Malas
15	2020	Tidak selalu	Membantu	Tepat waktu	Sudah	Tidak percaya diri

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.3. diketahui bahwa faktor ekstern seperti pelatihan dan kesejahteraan dari mendapatkan bonus masih kurang menciptakan motivasi. Sedangkan dari faktor intern juga masih kurang menciptakan motivasi yaitu adanya sikap gengsi, malas, pernah dihina orang, tidak percaya diri, kurang

belajar dan pengalaman ditolak konsumen menjadi alasan kurangnya motivasi member PT Melia Sehat Sejahtera.

Pengetahuan tentang produk dan bonus yang ditawarkan hingga meningkatkan kebersamaan antar member ditingkatkan dengan adanya pelatihan. Perusahaan ini memberikan pelatihan bagi member lama dan member baru. Setiap member diharapkan mengikuti setiap pelatihan yang diberikan. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, didapatkan bahwa terjadi ketidakdisiplinan member untuk mengikuti pelatihan yang disediakan seperti berikut.

Tabel 1. 4. Absensi Pelatihan PT Melia Sehat Sejahtera Tahun 2021

No.	Hari	Tanggal	Mendaftar	Hadir
1	Minggu	10-Jan-21	200	170
2	Minggu	14-Feb-21	-	-
3	Minggu	21-Mar-21	112	86
4	Minggu	18-Apr-21	254	192
5	Minggu	16-Mei-21	130	115
6	Minggu	13-Jun-21	-	-
7	Minggu	18-Jul-21	-	-
8	Minggu	15-Aug-21	125	90
9	Minggu	19-Sep-21	-	-
10	Minggu	17-Oct-21	147	89
11	Minggu	14-Nov-21	240	219
12	Minggu	19-Dec-21	267	240

Sumber: PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam (2022)

Dari tabel 1.4., didapatkan kesimpulan bahwa dari setiap pelatihan yang dilakukan tidak semua member yang mendaftar, hadir pada saat pelatihan dilakukan. Hal ini tentunya mengindikasikan masih terdapat ketidakdisiplinan pada diri member untuk mengikuti pelatihan yang memiliki fungsi untuk tetap meningkatkan motivasi dan kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera. Sifat

ketidak disiplin dapat berdampak pada berkurangnya minat member untuk meningkatkan kinerja member.

Penelitian (Winarno, 2018) dan (Purbosari & Winarningsih, 2018) menunjukkan adanya keberpengaruh ketiga variabel tersebut baik secara simultan dan parsial. Beberapa penelitian lainnya menggunakan masing-masing variabel secara terpisah dan menunjukkan adanya keterpengaruh seperti penelitian (Julianry et al., 2017) menunjukkan adanya keberpengaruh pelatihan, penelitian (Tusholihah et al., 2019), (Riny Tan & Heryenzus, 2021), (Heryenzus & Laia, 2018), dan (Ginting et al., 2020) menunjukkan adanya keberpengaruh motivasi dan penelitian (Tio & Rustam, 2021) menunjukkan adanya keberpengaruh motivasi dan disiplin kerja secara parsial. Tetapi terdapat perbedaan diantara penelitian tersebut yaitu terdapat ketidak berpengaruh masing-masing variabel tersebut seperti penelitian (Ginting et al., 2020) menunjukkan ketidak berpengaruh pelatihan dan disiplin kerja, (Tusholihah et al., 2019) menunjukkan disiplin tidak berpengaruh dan (Julianry et al., 2017) menyatakan motivasi berpengaruh negatif.

Hasil penelitian terdahulu tersebut membuktikan bahwa terdapat ketidak konsistenan pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada setiap lokasi. Hal tersebut menarik peneliti untuk membahas keterkaitan pengaruh variabel tersebut di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam. Maka dilakukanlah penelitian dan dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member Pada PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Adapun masalah yang teridentifikasi adalah:

1. Terdapat penurunan penjualan produk PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam pada beberapa bulan di tahun 2021.
2. Terjadi ketidak konsistenan jadwal pelatihan
3. Kurangnya motivasi member yang dipengaruhi Faktor ekstern seperti pelatihan yang tidak diikuti dan kurangnya kesejahteraan dari bonus dan faktor intern seperti sikap gengsi, malas, pernah dihina orang, tidak percaya diri, kurang belajar dan pengalaman ditolak konsumen.
4. Terjadi ketidak disiplin member untuk mengikuti pelatihan yang terlaksana

1.3. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah yang digunakan adalah:

1. Variabel Independen terdiri dari Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2) serta Disiplin Kerja (X_3) dan Variabel Dependen yang digunakan adalah Kinerja Member (Y)
2. Objek dari penelitian ini merupakan Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Masalah yang diteliti adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?

2. Apakah motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?
4. Apakah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan motivasi terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh dan signifikan pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat-manfaat yang dari penelitian ini adalah:

1.6.1. Aspek Teoritis

Tambahan referensi bagi penelitian ilmiah selanjutnya khususnya bagi yang menggunakan variabel-variabel yang sama dengan penelitian ini.

1.6.2. Aspek Praktis

1. Bagi Penulis

Kesempatan untuk mempraktekkan ilmu manajemen yang didapatkan dari perkuliahan sehingga memahami keadaan kerja terkait variabel-variabel yang diteliti.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Salah satu referensi dari Universitas Putera Batam (UPB) yang merupakan salah satu universitas ternama di Kota Batam yang menyediakan referensi-referensi terbaik untuk penelitian ilmiah selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Bahan acuan untuk mengevaluasi kinerja member PT Melia Sehat Sejahtera dikemudian hari terkait pelatihan, motivasi dan disiplin kerja member.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Kinerja Member

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Member

Menurut (Rinika & Rustam, 2021), kinerja adalah keberhasilan untuk menyelesaikan pekerjaan berdasar dengan kesepakatan sebelumnya dalam satu periode tertentu.. Kinerja pada diri karyawan menandakan karyawan mampu melaksanakan tugasnya secara maksimal yang ditentukan oleh perusahaan (Tio & Rustam, 2021).

Menurut (Heryenzus & Laia, 2018), kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dan berdasarkan kesepakatan sejak awal. Hasil tersebut bersifat nyata dan dilakukan berdasarkan kemauan dan kemampuan karyawan. karyawan yang tidak memiliki kemauan dan kemampuan terhadap pekerjaannya beresiko membuat kinerja tidak tercapai.

Setiap perusahaan memiliki perbedaan penyebutan terhadap karyawannya. Dalam hal perusahaan *Multi Level Marketing* (MLM), umumnya dikenal penyebutan “member” sebagai karyawan. Member disebut sebagai karyawan dikarenakan tugas dari member adalah memberikan kinerja sesuai tujuan perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi seperti bonus atas kinerja member.

2.1.1.2. Tujuan Dilakukan Penilaian Kinerja Karyawan

Kinerja sebagai hasil pekerjaan perlu dilakukan penelitian dengan tujuan seperti berikut: (Riny Tan & Heryenzus, 2021)

1. Mengetahui kekurangan

Melakukan penilaian terhadap kinerja berfungsi untuk mengetahui kemampuan karyawan. Kinerja yang rendah menunjukkan kurangnya pengetahuan terhadap pekerjaan sehingga dilakukan pelatihan, dan cara-cara pemecahan masalah tersebut.

2. Memberikan penghargaan

Menilai kinerja menjadi berguna untuk mengetahui peningkatan kinerja. Kinerja yang meningkat mendapatkan penghargaan seperti kenaikan jabatan, dan mendapatkan bonus.

3. Media motivasi

Mengetahui kinerja seorang karyawan yang meningkat dapat dijadikan contoh bagi kinerja yang rendah sehingga menjadi media motivasi untuk mengembangkan kinerja.

4. Memberikan pengembangan

Pemberian penghargaan kepada karyawan yang berkinerja meningkat dapat diwujudkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan agar tetap mempertahankan dan semakin meningkatkan kinerja.

5. Media pertimbangan

Penghargaan terhadap kinerja yang tinggi penting dipertimbangkan oleh manajerial perusahaan dalam menentukan kompensasi, kenaikan jabatan, dan tindakan penghargaan lainnya.

6. Media komunikasi

Mengetahui kemampuan karyawan dari penilaian kinerja berfungsi pula sebagai media komunikasi antara perusahaan dan karyawan. Perusahaan mengetahui kemampuan karyawan dan karyawan memahami kekurangan yang dimiliki.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Riny Tan & Heryenzus, 2021) kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu:

1. Pengetahuan

Karyawan yang mengetahui dan memahami pekerjaannya mampu menyelesaikan pekerjaan. Sebaliknya, ketidak tauan dan kurang paham mengakibatkan karyawan tidak mampu menyelesaikan pekerjaan.

2. Pengalaman

Pengalaman karyawan bekerja pada bidang pekerjaan yang sama menjadi faktor penunjang tercapainya kinerja. Pengalaman yang banyak membuat karyawan memahami jalan keluar terhadap permasalahan yang ditemui dengan lebih efektif dan efisien.

3. Kepribadian

Kepribadian mencakup minat, bakat, kemampuan alami, dan sikap karyawan. Peningkatan kinerja dipengaruhi oleh kepribadian karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2006) dikutip dari (Heryenzus & Laia, 2018), faktor yang mempengaruhi kinerja berasal dari individu karyawan dan dari tempat kerja, yaitu:

1. Individu karyawan

(Heryenzus & Laia, 2018) berpandangan bahwa kesehatan rohani dan jasmani karyawan menunjukkan adanya konsentrasi dan tingkat focus yang tinggi. Tingkat focus inilah yang membantu karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan potensi diri dan tujuan perusahaan.

2. Tempat kerja

Tempat kerja memegang peranan penting terhadap kinerja karyawan. Perusahaan atau tempat kerja yang memiliki uraian tanggung jawab yang jelas, peraturan yang jelas, kompensasi yang sesuai, suasana kerja yang kondusif mendukung keluarnya potensi karyawan melaksanakan pekerjaan.

2.1.1.4. Indikator Kinerja Member

Kinerja member dinilai menggunakan indikator kinerja karyawan yang digunakan (Prambowo & Riharjo, 2020) yaitu:

1. Kuantitas

Penilaian ini didasarkan pada sejumlah hasil pekerjaan terselesaikan. Karyawan yang mampu menyelesaikan dan mencapai jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan dinilai memiliki kinerja yang baik. Tetapi,

karyawan yang tidak mampu mencapai jumlah hasil kerja yang sesuai, maka karyawan tersebut memiliki kinerja yang kurang.

2. Kualitas

Berbeda dengan kuantitas yang berorientasi pada jumlah, kualitas berorientasi pada kualitas kerja. Hasil kerja yang lolos dari uji kualitas perusahaan, merupakan karyawan yang teliti pada proses pengerjaan. Tetapi, karyawan yang menghasilkan hasil kerja yang sembrono dan tidak lolos kualitas perusahaan menunjukkan karyawan tidak yang teliti. Oleh karenanya, ketelitian karyawan menunjukkan kualitas kerja karyawan.

3. Tepat waktu

Waktu menjadi batasan untuk pekerjaan diselesaikan. Pekerjaan yang diselesaikan dengan waktu yang telah ditentukan merupakan kemampuan karyawan untuk memenuhi permintaan dan batasan waktu yang diberikan perusahaan.

2.1.2. Pelatihan

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Angyuni & Rustam, 2021), pelatihan merupakan sejumlah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kedisiplinan karyawan sehingga terdapat kompetensi yang tinggi dalam diri karyawan dan memberikan kinerja terbaik. Karyawan memberikan kinerja yang maksimal adalah karyawan mengerti tugas dan tanggung jawabnya secara utuh. Perkembangan dan inovasi yang terjadi menuntut adanya pelatihan kepada karyawan. Pelatihan kepada karyawan diberikan mulai dari awal diterima kerja

agar mengetahui dan melaksanakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab hingga pelatihan untuk mengembangkan kemampuan karyawan.

Menurut (Winarno, 2018), pelatihan merupakan keseluruhan upaya untuk menguasai sebuah bidang pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab karyawan agar hasil kerja semakin efektif. Pelatihan dilakukan dengan melakukan tindakan-tindakan terencana dan didesain guna menjadi jawaban terhadap kebutuhan pelatihan. Oleh karenanya, pelatihan memiliki pengertian sebagai sarana atau media untuk memperbaiki kinerja yang buruk.

2.1.2.2. Manfaat Pelatihan

Tindakan pelatihan berperan penting untuk mencapai efisiensi, dan keefektifan kerja guna mendukung tujuan perusahaan. Menurut (Winarno, 2018), manfaat dilakukannya pelatihan ini adalah:

1. Menanamkan sikap loyal dari karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan memberikan keuntungan ke perusahaan.
2. Mempercepat peningkatan kinerja karyawan daripada menanti waktu panjang karyawan untuk belajar sendiri.
3. Mempersiapkan karyawan yang mampu menguasai bidang pekerjaan.
4. Mempersiapkan karyawan yang memiliki keunggulan lebih daripada perusahaan pesaing lainnya, sehingga perusahaan memiliki keunggulan hasil kerja dibandingkan pesaing. Tindakan ini umumnya merupakan tugas pemberdayaan sumber daya manusia pada setiap perusahaan.

2.1.2.3. Metode Pelatihan

Dalam merencanakan pelatihan diperlukan kepastian metode yang dilakukan. Menurut Bangun (2012) dikutip dari (Winarno, 2018), metode tersebut dibagi menjadi 2 yaitu:

1. Metode pekerjaan (*on the job training*)

Metode ini merupakan pelatihan yang dilakukan berfokus pada pekerjaan yang menjadi tugas karyawan. Metode ini dianggap fleksibel dikarenakan dapat dilakukan dengan mempertimbangkan tempat pelatihan dan suasana pelatihan. Adapun bentuk pelatihan dalam metode ini adalah:

- a. Memberikan pembimbingan dari atasan yang telah memiliki pengalaman terhadap karyawan, sehingga karyawan mampu menemukan jawaban atas permasalahan dengan lebih efektif dan efisien.
- b. Merotasi bidang pekerjaan karyawan guna mengembangkan wawasan dan kemampuan karyawan terhadap setiap bidang pekerjaan di perusahaan.
- c. Memberikan tugas lain untuk sementara waktu guna memberikan kesempatan kepada karyawan memahami seluruh bidang pekerjaan di perusahaan dengan jangka waktu lebih singkat.
- d. Memberikan instruksi langsung dari atasan kepada karyawan dengan tujuan untuk mengatasi masalah pekerjaan dengan lebih actual.

- e. Memberikan latihan magang yaitu memberikan kesempatan mendapatkan pelatihan sementara waktu tetapi lebih focus terhadap bidang pekerjaannya.

2. Metode di luar pekerjaan (*off the job training*)

Metode dilakukan di luar bidang pekerjaan yaitu dengan menggunakan alat bantu peraga, simulasi, contoh, dan materi yang berkaitan dengan bidang pekerjaannya. Adapun bentuk dari metode ini adalah:

- a. Memberikan kesempatan berkuliah yang dilakukan dengan cara menghadirkan tenaga pendidik yang kompeten terhadap bidang pekerjaan guna meningkatkan pengetahuan umum karyawan.
- b. Mempresentasikan menggunakan video yaitu teknik untuk memberikan pelatihan menggunakan video-video berkaitan dengan bidang pekerjaan.
- c. Menggunakan tempat pelatihan yang tepat, yaitu dengan memberikan pelatihan di tempat yang memiliki fasilitas mendukung dan lengkap agar pelatihan dilakukan secara menyeluruh dan tepat.
- d. Permainan peran yaitu jenis pelatihan yang dilakukan kepada seluruh karyawan baik atasan maupun bawahan agar seluruh elemen karyawan memahami tiap bidang pekerjaan masing-masing.
- e. Menghadirkan contoh kasus untuk ditelaah dan meningkatkan daya analisis dan strategi efektif pekerjaan.

- f. Memberikan pelajaran individu yaitu dengan menghadirkan bahan baca yang berguna untuk menghemat biaya pelatihan.
- g. Menerima pertanyaan dan memberikan jawaban yang berfungsi menghadirkan ketertarikan karyawan pada bidang pekerjaan.

2.1.2.4. Proses Pelatihan

Menurut Bangun (2012) dikutip dari (Purbosari & Winarningsih, 2018), memberikan pelatihan dilakukan dengan melalui proses seperti:

1. Menganalisis kebutuhan

Pelatihan dilakukan dikarenakan adanya kebutuhan jawaban atas permasalahan pekerjaan. Analisis ini penting dilakukan untuk menilai kepantasan dan kepatutan pelatihan dilakukan. Adapun tahapan analisis dilakukan dengan:

- a. Menganalisis pekerjaan yaitu menganalisis dan memahami kebutuhan bidang pekerjaan seperti keterampilan dan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan pada bidang pekerjaan.
- b. Manajemen kemampuan karyawan yaitu dengan menganalisis kemampuan yang dimiliki karyawan dan membandingkan dan mengevaluasi dengan kebutuhan bidang pekerjaan.
- c. Menganalisis hasil kerja, yaitu melihat hasil kerja karyawan sehingga mendapatkan kepantasan dan kepatutan dilakukan pelatihan.

2. Merancang pelatihan yang tepat

Proses ini dilakukan setelah mendapatkan kebutuhan terhadap pelatihan. Tindakan perancangan dilakukan dengan menentukan metode dan desain pelatihan hingga pengembangan. Menentukan desain seperti tujuan, tenaga pelatih yang diundang, materi yang diperlukan. Pengembangan dilakukan seperti merakit program dan mengembangkan permasalahan terkait pekerjaan.

3. Mengimplementasikan rancangan

Pengimplementasian rancangan dilakukan dengan mempersiapkan ruangan, karyawan yang mendapatkan pelatihan/ peserta, hingga materi pelatihan.

4. Mengevaluasi pelatihan

Salah satu indikator berhasilnya pelatihan adalah meningkatnya pemahaman peserta terhadap pelatihan yang telah dilakukan. Indikator lainnya adalah meningkatnya hasil kerja karyawan setelah mengimplementasikan ilmu baru yang didapatkan.

2.1.2.5. Indikator Pelatihan

Penilaian terhadap pelatihan menggunakan indikator pelatihan yang digunakan pada penelitian (Winarno, 2018) yaitu:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah keseluruhan pengetahuan manusia yang didapatkan dari proses kehidupan secara langsung maupun hasil kesadaran sendiri. Pengetahuan memberikan kemampuan untuk menyusun dan merekayasa solusi atas kehidupan seperti pekerjaan. Sehingga adanya pengetahuan

pada individu karyawan membuat karyawan mampu mengerjakan pekerjaan dengan tepat.

2. Kemampuan berfikir

Hal ini merupakan tingkat keterampilan memikirkan dan menemukan jawaban atas masalah pekerjaan. Dengan adanya tingkat keterampilan berfikir ini maka pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien.

3. Sikap

Sikap mencerminkan perasaan nyaman atau tidak terhadap suatu hal tertentu. Sikap ini membantu karyawan menghadapi permasalahan dengan ketenangan dan menemukan jawaban dengan lancar. Sehingga adanya sikap nyaman terhadap bidang pekerjaan menciptakan kelancaran untuk bekerja.

4. Kecakapan

Kecakapan melingkupi keseluruhan keterampilan karyawan. Adanya keterampilan pada bidang tertentu yang sesuai dengan bidang pekerjaan membuat tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik.

2.1.3. Motivasi

2.1.3.1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang menjadi alasan seseorang untuk melakukan sesuatu. Sehingga motivasi diartikan sebagai alasan yang menggerakkan individu untuk melakukan sesuatu secara sadar untuk tujuan tertentu (Yuvi & Rustam, 2021). Sedangkan (Tio & Rustam, 2021) orang lain untuk mengikuti ajaran kegiatan yang berguna untuk membimbing kepada

keuletan. Pemimpin yang mampu memberikan motivasi dan karyawan yang memiliki motivasi kerja secara psikologis menciptakan kemauan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebagai bagian kinerjanya (Hikmah & Rustam, 2020).

(Heryenzus & Laia, 2018) memaparkan bahwa munculnya motivasi dikarenakan adanya kebutuhan. Pentingnya memenuhi kebutuhan menjadi pendorong karyawan untuk bekerja di perusahaan. Perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga menciptakan motivasi karyawan untuk bekerja dengan baik demi kemajuan perusahaan.

Sikap perhatian perusahaan terhadap kebutuhan karyawan menunjang kesejahteraan. (Riny Tan & Heryenzus, 2021) berpandangan baik pemimpin dan perusahaan itu sendiri secara bersama harus memperhatikan kebutuhan dan kesejahteraan karyawan. Kedua hal ini menjadi pendorong atau motivasi karyawan untuk bekerja demi mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi karyawan mengakibatkan pelanggaran aturan dan menurunkan kinerja.

2.1.3.2. Jenis dan Faktor Motivasi Kerja

Menurut Wahyuni (2014) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021), motivasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak selalu berbentuk tindakan positif, tetapi juga berupa tindakan negative, yaitu:

1. Motivasi positif

Motivasi jenis ini adalah motivasi dari perusahaan dengan melakukan tindakan atau perilaku positif seperti pemberian penghargaan kepada karyawan berprestasi, pengakuan, hingga pengangkatan jabatan.

2. Motivasi negative

Motivasi ini dilakukan oleh atasan atau pemimpin dengan memberikan hukuman terhadap karyawan yang melanggar aturan dan memiliki kinerja yang buruk sehingga karyawan memperbaiki sikap dan kelakuannya.

Motivasi kerja selain dipengaruhi oleh perhatian perusahaan, motivasi juga harus muncul dari dalam diri karyawan. Rahman (2017) dikutip dari (Riny Tan & Heryenzus, 2021) memaparkan terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu:

1. Faktor intern

Faktor ini berasal dari diri karyawan seperti keinginan karyawan untuk bekerja, keinginan karyawan untuk mendapatkan kompensasi, dan contoh lainnya.

2. Faktor ekstern

Faktor ini berasal dari luar diri seperti suasana tempat kerja, kompensasi yang diberikan perusahaan, pujian dan pengakuan dari perusahaan, dan contoh lainnya.

2.1.3.3. Asas-asas dalam Motivasi Kerja

Suryani (2018) dikutip dalam (Tio & Rustam, 2021) dalam motivasi kerja terdapat asas-asas yaitu:

1. Asas mengikutsertakan

Asas ini dimaksudkan untuk mengajak karyawan untuk ikut memberikan partisipasi dengan cara menyampaikan ide, memberikan komentar, atau saran-saran terhadap kondisi yang ada sehingga keputusan yang diambil mampu dijalankan dan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan.

2. Asas komunikasi

Asas ini didasarkan atas ketidak tauan karyawan atas permasalahan yang ada. Asas ini dilaksanakan dengan memberikan penjelasan yang baik terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan, masalah yang mungkin ditemui, hingga solusi atas permasalahan tersebut. Pelaksanaan asas ini meningkatkan pengetahuan karyawan sehingga semangat kerja ditingkatkan.

3. Asas pengakuan

Asas ini muncul akibat dibutuhkannya pengakuan dan penghargaan terhadap karyawan. karyawan sering dianggap hanya sebagai bawahan atau tenaga kerja saja, dan tidak perlu mendapatkan pengakuan. Hal ini berdampak pada tidak adanya kemauan dari karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Asas ini menitik beratkan pada pengakuan terhadap karyawan yang wajar dan tepat, artinya karyawan yang memberikan kinerja yang meningkat berhak mendapatkan penghargaan. Tindakan ini memotivasi karyawan tersebut untuk selalu meningkatkan kinerja, dan karyawan lainnya untuk mendapatkan penghargaan yang sama.

4. Asas wewenang yang didelegasikan

Dibutuhkan struktur organisasi dalam pekerjaan. Diangkatnya seorang pemimpin diantara karyawan atas dasar kemampuan dan kepantasan untuk mendapatkan kepercayaan. Sehingga permasalahan sehari-hari yang masih dapat diatasi karyawan, dapat diselesaikan dengan efektif dan efisien dan tidak harus meminta andil pemimpin perusahaan untuk turun tangan.

5. Asas perhatian timbal balik

Pada dasarnya, perusahaan membutuhkan hasil kerja karyawan tetapi di samping itu perusahaan perlu mempehatikan kesejahteraan karyawan. oleh karenanya, asas ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran perusahaan terhadap kesejahteraan karyawan.

2.1.3.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi yang digunakan sesuai dengan penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis

Setiap karyawan bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar sebagai manusia seperti kebutuhan terhadap makanan, minuman, dan pakaian.

2. Kebutuhan rasa aman

Rasa aman artinya terhindar dari segala ancaman dan kerugian. Terjamin kebutuhan ini artinya karyawan merasa bahwa pekerjaannya merupakan pekerjaan yang tidak memunculkan ancaman dan kerugian bagi karyawan.

3. Kebutuhan sosial

Karyawan merupakan manusia sosial yang butuh bersosialisasi. Oleh karenanya, kebutuhan ini meliputi karyawan mendapatkan pengakuan, diterima, dan bersosialisasi.

4. Kebutuhan harga diri

Kebutuhan ini diberikan atas dasar prestasi karyawan. karyawan yang berprestasi berhak mendapatkan penghargaan.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan ini meliputi terwujudnya pengembangan diri karyawan sehingga potensi karyawan dikeluarkan.

2.1.4. Disiplin Kerja

2.1.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Umumnya hukum hadir untuk menjadi batasan terhadap kebebasan individu manusia agar tidak melanggar kebebasan orang lain. Menurut (Winarno, 2018), manusia memerlukan penyesuaian terhadap aturan yang baru. Keberhasilan penyesuaian selanjutnya menciptakan kedisiplinan dan ketaatan terhadap aturan. Konsep serupa berlaku pada aturan perusahaan yang harus ditaati oleh karyawan.

Disiplin merupakan sikap patuh dan tunduk terhadap peraturan yang ada. Menurut (Yuvi & Rustam, 2021), kedisiplinan hadir dari kesadaran dan didikan mulai dari diajarkan dari lingkungan keluarga hingga lingkungan sekitar. Kedisiplinan yang tinggi pada diri karyawan membuat karyawan patuh terhadap ketetapan dan norma pada tempat kerja sehingga mendorong peningkatan kinerja (Tio & Rustam, 2021). Disiplin kerja menjadikan karyawan mengerti dan memahami tugasnya, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, peraturan-

peraturan yang berlaku pada tempat kerja hingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil kerja untuk perusahaan.

Menurut(Tusholihah et al., 2019), disiplin kerja dapat digunakan sebagai media komunikasi antara atasan dan karyawan. Komunikasi menjadi penting untuk pengakuan karyawan. Atasan atau pemimpin berkomunikasi dengan karyawan atas pelanggaran sehingga karyawan bersedia dengan sadar mengikuti aturan dan norma-norma yang berlaku di perusahaan.

2.1.4.2. Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2012) dikutip dari (Purbosari & Winarningsih, 2018), tegaknya kedisiplinan kerja bermanfaat, seperti:

1. Bagi perusahaan

Perusahaan membutuhkan disiplin kerja agar terjamin pemeliharaan aturan dan melancarkan kegiatan operasional sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing karyawan dan mendukung tujuan perusahaan.

2. Bagi karyawan

Pelanggaran aturan menghadirkan sanksi dan hukuman yang berdampak pada terganggunya pekerjaan dan merusak suasana kerja. Sebaliknya, tegaknya aturan dan kedisiplinan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan meningkatkan semangat kerja.

2.1.4.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Singodimedjo dikutip dari (Tio & Rustam, 2021) disiplin dipengaruhi oleh faktor-faktor, yaitu:

1. Kompensasi

Karyawan bekerja untuk mendapatkan kompensasi. Oleh karenanya, kompensasi yang pantas berdasarkan hasil kerja, mampu meningkatkan niat kerja karyawan. sebaliknya, kompensasi yang tidak pantas membuat karyawan berusaha mendapatkan kompensasi dengan bekerja diluar pekerjaannya. Keadaan ini berdampak pada tidak konsentrasi dan tidak sepenuhnya, karyawan melaksanakan pekerjaannya sehingga karyawan akan tidak disiplin. Contohnya karyawan telat datang kerja akibat kurang tidur, karyawan terlambat akibat harus mengerjakan pekerjaan lainnya di luar pekerjaan di perusahaan. Sehingga, kompensasi yang pantas, sesuai dengan pekerjaan, dan mampu memenuhi kebutuhan mampu meningkatkan disiplin kerja.

2. Pemimpin yang teladan

Sikap seorang pemimpin yang selalu dilihat dan diperhatikan karyawan mampu menjadi contoh bagi karyawan. Pemimpin yang mampu disiplin untuk tidak terlambat, menjadi contoh bagi karyawan untuk tidak terlambat. Pemimpin yang mampu bertutur kata baik dan mengingatkan kesalahan karyawan dengan tidak menyakiti hati, membuat karyawan sadar terhadap kesalahan dan tidak mengulangi. Seorang pemimpin yang diteladani dan melaksanakan aturan perusahaan membuat karyawan mencontohnya.

3. Peraturan perusahaan

Tidak ada sanksi tanpa aturan. Aturan seyogyanya dibuatkan dalam bentuk tertulis sebagai pertanggung jawaban, dapat dibaca oleh seluruh karyawan, dan konsisten. Aturan yang tidak ditulis atau lisan, umumnya dilupakan dan dilanggar karena bentuk ini berubah-ubah atau tidak konsisten. Oleh karenanya, untuk menegakkan kedisiplinan, perusahaan perlu menetapkan aturan hukum yang tertulis.

4. Keputusan pemimpin

Seperti yang dijelaskan sebelumnya, dengan adanya pemimpin yang dicontoh dan adanya peraturan tertulis maka disiplin dapat ditegakkan. Faktor penting selanjutnya adalah keputusan pemimpin. Pemimpin yang berani mengambil keputusan untuk menjatuhkan sanksi terhadap pelanggaran, menunjukkan ketegasan pemimpin dan tidak kompromi terhadap segala bentuk pelanggaran aturan. Sebaliknya, pemimpin yang tidak berani mengambil keputusan berdampak pada pelanggaran terus-menerus. Karyawan berpandangan tidak perlu melaksanakan aturan yang berlaku karena pemimpin tidak akan menghukum dan membiarkan tindakan tersebut.

2.1.4.4. Metode Pembinaan Disiplin Kerja

Tohardi dikutip dari (Wardani & Sjarief, 2020), terdapat cara atau metode untuk menciptakan dan membina disiplin kerja, yaitu:

1. Bagi pelanggar peraturan perusahaan diberikan hukuman atau sanksi dan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi,

2. Memutuskan pemberian sanksi dengan adil bagi setiap karyawan yang melanggar,
3. Memberikan sanksi dan menghargai sikap patuh dengan adil menciptakan semakin tingginya kepatuhan terhadap peraturan perusahaan,
4. Tindakan tersebut menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja, dan
5. Menciptakan dan semakin meningkatkan kepatuhan di tempat kerja.

2.1.4.5. Indikator Disiplin Kerja

Penilaian menggunakan indikator disiplin kerja seperti yang digunakan (Tio & Rustam, 2021), yaitu:

1. Ketaatan terhadap waktu

Ketaatan dan kedisiplinan terhadap waktu yang berlaku pada perusahaan dicontohkan seperti sikap tidak telambat datang kerja hingga menyelesaikan pekerjaan sesuai ketentuan waktu yang diberikan.

2. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Ketaatan dan kedisiplinan terhadap aturan yang berlaku di perusahaan baik peraturan tertulis dan lisan dari atasan kepada bawahan agar tujuan organisasi tercapai.

3. Ketaatan terhadap sikap bekerja

Sikap bekerja diartikan sebagai tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya. Ketaatan dan kedisiplinan dalam hal ini berarti karyawan memiliki sikap bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sesuai dengan kesepakatan perjanjian kerja.

4. Ketaatan terhadap peraturan lainnya

Peraturan yang berlaku secara umum berlaku dan bersifat mengikat pada seluruh karyawan yang berada dan bekerja di Negara Indonesia. Sebagai contoh terdapat aturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang mengatur karyawan dan perusahaan sehingga ketaatan dan kedisiplinan terhadap aturan ini harus tetap terlaksana.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan acuan dan menggunakan variabel yang sama, yaitu seperti tabel 2.1. berikut.

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
1	(Tio & Rustam, 2021) Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Istana Citra Indah	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Ginting et al., 2020) Scholar	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
3	(Heryenzus & Laia, 2018) Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4	(Riny Tan & Heryenzus, 2021) Scholar	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cendana Han Wijaya	Analisis Regresi Linear Berganda	Motivasi secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	(Tusholihah et al., 2019) Scholar	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Outsourcing</i>	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara parsial, motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi disiplin kerja tidak berpengaruh.
6	(Julianry et al., 2017) Sinta, Scholar, Doaj	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kementerian Komunikasi Dan Informatika	<i>Structural Equation Model (SEM)</i>	Secara parsial, pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi berpengaruh negatif.

No.	Peneliti/ Tahun	Judul Penelitian	Teknik Analisis	Hasil Penelitian
7	(Winarno, 2018) Scholar	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada PT Dua Mitra Langgeng Surakarta	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan dan parsial, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Purbosari & Winarningsih, 2018) Sinta	Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Secara simultan dan parsial, pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sumber: Peneliti (2022)

2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

2.3.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Member

Menurut (Julianry et al., 2017), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari pelatihan terhadap kinerja karyawan. Pemberian pelatihan meningkatkan pengetahuan mempengaruhi kemampuan karyawan menyelesaikan tanggung jawab sehingga hasil kerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Artinya, peningkatan pelatihan diikuti dengan perbaikan hasil kerja.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Member

Menurut (Tio & Rustam, 2021), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Bentuk pemberian

kompensasi yang sepadan hingga pemberian sanksi bagi karyawan yang melanggar aturan merupakan bentuk-bentuk motivasi kerja kepada karyawan. Motivasi kerja pada diri karyawan membentuk semangat yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Artinya, peningkatan motivasi kerja berdampak pada meningkatnya hasil kerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Member

Menurut (Tio & Rustam, 2021), terdapat kemampuan mempengaruhi secara parsial dari disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Keterlambatan jam masuk kerja mengurangi kesempatan dalam penyelesaian pekerjaan bersamaan dengan ketentuan waktu yang diberikan. Sebaliknya, tegaknya kedisiplinan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan aturan perusahaan. Artinya, peningkatan kedisiplinan dalam bekerja berdampak pada peningkatan hasil pekerjaan.

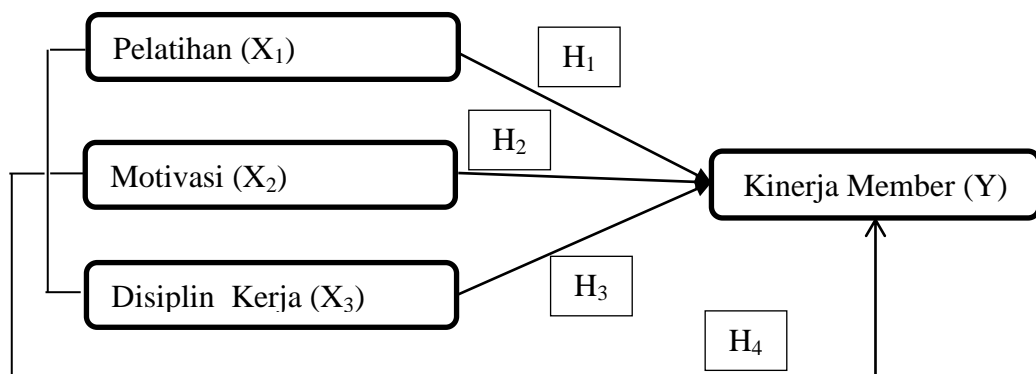
2.3.4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Member

Kemampuan mempengaruhi secara simultan artinya adanya seluruh variabel mempengaruhi pada waktu dan keadaan yang sama. Menurut (Winarno, 2018), terdapat kemampuan mempengaruhi secara simultan dari pelatihan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan meningkatkan ketiga variabel tersebut berdampak pada meningkatkan hasil kerja karyawan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.3.5. Konsep Kerangka Pemikiran

Peneliti memerlukan kerangka untuk berfikir agar tercipta proses berfikir yang sistematis untuk penelitian. Adapun kerangka berfikir tersebut bersifat teoritis artinya peneliti merancang kerangka tersebut berdasarkan teori-teori yang sudah dipaparkan.

PT Melia Sehat Sejahtera memerlukan kinerja member untuk mencapai tujuan perusahaan. Terdapat hal-hal yang berdampak pada hasil member yaitu pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Oleh karenanya, peneliti menyusun kerangka berfikir terhadap hal ini seperti berikut.



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Diolah Peneliti (2021)

2.4.Hipotesis

Berdasarkan kerangka diatas, maka panneliti menarik kesimpulan awal atau hipotesis, yaitu:

H₁ : Pelatihan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₂ : Motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₃ : Disiplin kerja berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam

H₄ : Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis dan Desain Penelitian

Penelitian ini bertujuan penceritaan dan penggambaran keterkaitan hubungan antara variabel yang digunakan. Menurut (Jayusman & Shavab, 2020), jenis seperti ini merupakan penelitian deskriptif. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menganalisis pengaruh antar variabel. Menurut (Herdani et al., 2020: 257), pendekatan kuantitatif artinya peneliti menggunakan cara dan model matematis untuk menganalisis data sehingga mendapatkan jawaban.

3.2. Sifat Penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan, peneliti menemukan saran-saran bagi penelitian selanjutnya yang menggunakan variabel yang sama untuk melakukan teknik pengukuran yang sama dan/atau mengembangkan teknik yang telah digunakan. Oleh karenanya, peneliti melakukan penelitian yang bersifat replikasi yaitu menggunakan variabel-variabel yang sama dengan penelitian acuan hingga teknik analisis yang sama, tetapi yang membedakan adalah lokasi penelitian yaitu PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam dengan jumlah responden yang juga berbeda.

3.3. Lokasi dan Periode Penelitian

3.3.1. Lokasi Penelitian

PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam merupakan lokasi penelitian yang digunakan. Adapun PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam berlokasi di Ruko Mega Legenda 2 Blok D2 No. 19, Baloi Permai, Kec. Batam Kota, Kota Batam, Kepulauan Riau 29444.

3.3.2. Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilakukan dalam 6 (enam) bulan dengan pembagian kegiatan seperti tabel 3.1 berikut.

Tabel 3. 1. Jadwal Penelitian

Kegiatan	Waktu Pengerjaan pada tahun 2022																					
	Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agst	
	Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Minggu				Ming gu	
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2
Pengajuan judul	■	■																				
Data awal			■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Penyusunan penelitian			■	■	■	■	■	■	■	■	■											
Pembuatan kuesioner												■	■	■	■							
Pengumpul data												■	■	■	■							
Pengelolaan Data																■	■	■	■			
Kesimpulan																				■	■	
Sidang																				■	■	

Sumber: Peneliti (2021)

3.4. Populasi dan Sampel

3.4.1. Populasi

Sebagai salah satu perusahaan *Marketing Multi Level* (MLM) yang menawarkan berbagai jenis bonus, perusahaan ini mampu menarik minat

masyarakat untuk bergabung menjadi member. Pada Desember 2021, berdasarkan total penjualan produk di PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam mengindikasikan adanya kinerja member yaitu menjual produk baik dengan menjual langsung kepada konsumen atau menjual produk dengan cara mengajak member bergabung dalam paket *silver* atau *gold*. Kinerja tersebut merupakan bukti bahwa hasil kerja member. Tetapi berdasarkan fakta kinerja member tersebut juga disimpulkan bahwa terdapat ketidak konsistenan kinerja tepatnya penurunan kinerja pada beberapa bulan 2021. Peneliti berfokus untuk meneliti alasan penurunan kinerja tersebut yang dikaitkan dengan pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Oleh karenanya, peneliti menggunakan jumlah member yang terdaftar pada total penjualan PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam pada Desember 2021 menjadi populasi yang berjumlah 2944 member.

3.4.2. Teknik Penentuan Sampel

Sebagian populasi yang memenuhi kriteria tertentu disebut sampel (Sugiyono, 2017). Sampel sebagai perwakilan atau sebagian dari populasi berarti jumlah sampel harus ditentukan. Peneliti menggunakan *rumus slovin* dengan margin kesalahan yang diterima 5%. Adapun rumus tersebut menjadi seperti berikut.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Rumus 3. 1. Rumus Slovin

Sumber : (Sugiyono, 2017)

Keterangan :

n = Sampel yang dibutuhkan

N = Jumlah Populasi

e = Tingkat *error* diterima = 5%

Dalam penelitian ini menjadi jumlah populasi adalah sebesar 2944, sehingga didapatkan perhitungan berikut.

$$n = \frac{2944}{1 + 2944.5\%^2}$$

$$n = \frac{2944}{1 + 7,36}$$

$$n = \frac{2944}{8,36}$$

$$n = 352,153$$

$$n \approx 352$$

Dari hasil tersebut disimpulkan sampel dibutuhkan adalah 352,153, maka hasil pembulatan 352.

3.4.3. Teknik *Sampling*

PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam membebaskan setiap member untuk melaksanakan kinerjanya tanpa harus berada di perusahaan. Sehingga terdapat kendala untuk menemui dan mendapatkan jawaban responden hingga tercapai jumlah sampel yang diinginkan. Oleh karenanya, peneliti menggunakan teknik *nonprobability sampling* dengan metode *snowball sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017), teknik ini dilakukan dengan cara mendapatkan jawaban responden dari jumlah yang kecil dan kemudian menjadi besar hingga mencapai jumlah yang diinginkan. Peneliti menggunakan teknik ini dengan mendapatkan jawaban member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam dari setiap pertemuan-pertemuan

member yang dilakukan seperti pelatihan yang terlaksana dan dihadiri oleh member. Pengumpulan data akan selalu dilakukan di setiap pertemuan hingga didapatkan jumlah yang responden yang diinginkan.

3.5. Sumber data

3.5.1. Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2017), jenis data ini didapatkan ketika sumber data memberikan pendapat atau data langsung kepada peneliti. Sumber yang dipilih pada penelitian ini adalah Member PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam dengan menggunakan cara menjawab wawancara, observasi, dan kuesioner yang telah disediakan peneliti.

3.5.2. Data Sekunder

Berbeda dari jenis sebelumnya, (Sugiyono, 2017) berpendapat bahwa pada jenis ini sumber data tidak memberikan data secara langsung. Artinya, peneliti melakukan riset dan studi kepustakaan untuk mengumpulkan data-data ini seperti jurnal, buku, dan penelitian terdahulu yang terkait.

3.6. Metode Pengumpulan Data

Sebagaimana sumber data yang berbeda dan dijelaskan sebelumnya, peneliti menggunakan teknik atau cara mengumpulkan data-data tersebut dengan cara sebagai berikut.

1. Penelitian Lapangan

Data primer yang merupakan data yang bersumber langsung dari sumber data harus dikumpulkan dengan melakukan penelitian langsung ke

lapangan/ lokasi penelitian. Pada awal penelitian dan menemukan permasalahan awal terkait masalah-masalah variabel yang digunakan pada PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam, peneliti melakukan teknik wawancara dan observasi. Sedangkan untuk mendapatkan data sebagai bahan untuk diolah, peneliti menggunakan kuesioner. Menurut (Sugiyono, 2017), kuesioner dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan tertulis kepada sumber data. Peneliti menggunakan skala likert sebagai pilihan jawaban atau respons terhadap pertanyaan yang diberikan. Penggunaan skala ini dikarenakan yang diukur adalah sikap, pendapat terhadap instrument/pernyataan yang diberikan (Sugiyono, 2017). Oleh karenanya, skal ini menggunakan skor-skor dari yang sifatnya positif atau mendukung hingga sifatnya menolak atau negative. Adapun skala likert yang digunakan adalah seperti tabel 3.2 berikut.

Tabel 3. 2. Skala Likert

Skala Likert	Kode	Skor
Sangat setuju	SS	5
Setuju	S	4
Ragu-ragu	RG	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: (Sugiyono, 2017)

2. Penelitian Kepustakaan

Penelitian kepustakaan disebut juga *library research* diartikan sebagai teknik mengumpulkan data yang tidak diberikan langsung dari sumber data (Sugiyono, 2017). Artinya, teknik ini digunakan untuk

mengumpulkan data sekunder yang menjadi pedoman dan acuan bagi peneliti.

3.7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.7.1. Variabel Independen

Variabel independen atau bebas merupakan variabel yang menyebabkan suatu hal terjadi, seperti:

1. Pelatihan

Menurut (Winarno, 2018), pelatihan merupakan keseluruhan upaya untuk menguasai sebuah bidang pekerjaan yang merupakan tugas dan tanggung jawab karyawan agar hasil kerja semakin efektif. Penilaian terhadap pelatihan menggunakan indikator pelatihan yang digunakan pada penelitian (Winarno, 2018), yaitu:

- a. Pengetahuan
- b. Kemampuan berfikir
- c. Sikap
- d. Kecakapan

2. Motivasi

(Tio & Rustam, 2021) mengartikan motivasi sebagai orang lain untuk mengikuti ajaran kegiatan yang berguna untuk membimbing kepada keuletan.. Indikator motivasi yang digunakan sesuai dengan penelitian (Heryenzus & Laia, 2018) yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis
- b. Kebutuhan rasa aman

- c. Kebutuhan sosial
 - d. Kebutuhan harga diri
 - e. Kebutuhan aktualisasi diri
3. Disiplin kerja

Menurut (Tio & Rustam, 2021) disiplin kerja menjadikan karyawan mengerti dan memahami tugasnya, mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, peraturan-peraturan yang berlaku pada tempat kerja hingga menimbulkan rasa tanggung jawab untuk memberikan hasil kerja untuk perusahaan. Penilaian menggunakan indikator disiplin kerja seperti yang digunakan (Tio & Rustam, 2021), yaitu:

- a. Ketaatan terhadap waktu
- b. Ketaatan terhadap aturan perusahaan
- c. Ketaatan terhadap sikap bekerja
- d. Ketaatan terhadap aturan lainnya

3.7.2. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan hal yang terdampak dari independen, seperti.

1. Kinerja Member

PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam menggunakan istilah “member” sebagai penyebutan bagi anggota-anggota yang bergabung dan menjadi bagian dari perusahaan ini. Member sendiri diberikan tugas untuk memberikan kinerja sesuai dengan tujuan perusahaan yaitu seperti menjual produk, mencari anggota member baru, hingga mengembangkan

perusahaan. Oleh karenanya, dapat diartikan member pada PT Melia Sehat Sejahtera Kota Batam sama dengan karyawan pada perusahaan konvensional lainnya. Menurut (Heryenzus & Laia, 2018), kinerja karyawan merupakan keseluruhan hasil pekerjaan karyawan yang sesuai dan berdasarkan kesepakatan sejak awal. Hasil tersebut bersifat nyata dan dilakukan berdasarkan kemauan dan kemampuan karyawan. Kinerja member dinilai menggunakan indikator kinerja karyawan yang digunakan (Prambowo & Riharjo, 2020) yaitu:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Tepat waktu

3.8. Metode Analisis Data

Peneliti melakukan penyebaran dan pengumpulan jawaban responden selanjutnya diteliti dan diolah dengan penggunaan *Statistical Package for the Social Sciences* Versi 22 untuk mendapatkan jawaban.

3.8.1. Analisis Deskriptif

Menurut (Sugiyono, 2017), analisis deskriptif merupakan pengujian terhadap data yang berguna untuk mendapatkan penggambaran tentang data yang didapatkan dengan kesimpulan yang ditarik bersifat umum dan bukan jawaban atas masalah yang diteliti atau khusus. Pengujian dan penggambaran dilakukan dengan cara menghitung skor pada setiap instrument/pernyataan dan dibandingkan tabel rentang skala yang telah disediakan. Rentang skala pada tabel ditentukan dengan rumus berikut.

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Rumus 3. 2. Rumus Rentang Skala

Sumber: (Umar, 2014)

Keterangan:

RS : Rentang Skala

n : Jumlah sampel

m : Jumlah kesempatan jawaban yang disediakan

Maka didapatkan perhitungan sebagai berikut.

$$RS = 352 (5-1) / 5$$

$$RS = 1408 / 5 = 281,6$$

Sehingga rentang skala yang dipakai pada tabel rentang skala sejauh 281,6 poin.

3.8.2. Uji Kualitas Data

3.8.2.1. Uji Validitas

Menurut (Ghozali, 2018), pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui bahwa pernyataan/pertanyaan yang digunakan di kuesioner mampu atau valid untuk mengukur sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner secara riil. Peneliti menggunakan teknik *korelasi product moment* dengan syarat $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka pernyataan/pertanyaan dinyatakan valid, dan sebaliknya. Rumus validitas yang digunakan adalah sebagai berikut.

$$r = \frac{n \cdot \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{n \cdot \sum X^2} \cdot \sqrt{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Rumus 3. 3. Rumus Validasi

Sumber: (Riyani et al., 2017: 63)

Dengan penjelasan:

r = Koefisien Korelasi

n = Seluruh Responden

X = Nilai Setiap Butir

Y = Jumlah Total

3.8.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur reliable atau kehandalan jawaban. Peneliti menggunakan penilaian *Cronbach's Alpha* untuk uji ini yaitu dengan syarat jika *Cronbach's Alpha* dari setiap variabel $> 0,60$ maka dinyatakan reliable, dan sebaliknya. Rumus uji reliabilitas adalah berikut.

$$\alpha = \frac{kr}{1+(k-1)r}$$

Rumus 3. 4. Rumus Reliabilitas

Sumber: (Ghozali, 2018: 45)

Dengan penjelasan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

3.8.3. Uji Asumsi Klasik

3.8.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji normalitas bertujuan untuk mengetahui dan memastikan data telah terdistribusi dengan normal. Peneliti menggunakan 3 (tiga) teknik untuk pengujian normalitas yaitu:

1. *One-sampel Kolmogrov-smirnov test*

Uji ini dinyatakan normal dengan syarat nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* atau nilai signifikansi yang didapatkan $> 5\%$ atau $0,05$. Dan jika nilai signifikansi $< 5\%$ atau $0,05$ maka dinyatakan tidak normal.

2. *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*

Pada pengujian ini dinyatakan normal jika titik yang didapatkan tersebar mendekati garis diagonal pada tabel tersebut.

3. *Histogram*

Hasil pengujian ini dinyatakan normal jika garis pada histogram seperti berbentuk lonceng.

3.8.3.2. Uji Multikolinearitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji multikoloniaritas dilakukan untuk menentukan dan menemukan korelasi antar variabel independen. Umumnya adanya korelasi diakibatkan tidak akuratnya kusioner pada variabel independen. Peneliti menggunakan nilai toleransi sebanyak 10% . Adapun syarat tidak terjadi multikoloniaritas adalah apabila nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

3.8.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Ghozali, 2018), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk memastikan adanya kesamaan variance residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika terjadi kesamaan disebut homoskedastisitas, dan tidak sama atau berbeda disebut heteroskedastisitas. Peneliti melakukan pengujian ini dengan 2 teknik yaitu:

1. Uji gletser

Uji ini berfokus pada nilai hasil probabilitas yang digunakan yaitu sebesar 5% atau 0,05. Artinya, tidak terjadi heteroskedastisitas apabila nilai signifikan yang didapatkan $> 0,05$.

2. Uji *scatterplot*

Pada uji ini, dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas adalah apabila titik pada hasil uji tersebar tidak menentu dan tidak membentuk pola apapun.

3.8.4. Uji Hipotesis

3.8.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan disebabkan adanya penggunaan lebih dari satu variabel independen. Adapun rumusnya yaitu:

$$Y = a_1 + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$$

Rumus 3. 5. Rumus Analisis Regresi Linier Berganda

Sumber: (Janie, 2012: 13)

Dengan penjelasan :

Y = Kinerja Member

a = Konstanta

b = Koefisien regresi

X1 = Pelatihan

X2 = Motivasi

X3 = Disiplin Kerja

e = kesalahan 5%

3.8.4.2. Uji T (Parsial)

Uji T didasarkan pada hasil tabel analisis regresi linear berganda yang berfokus pada nilai T dan nilai signifikan yang didapatkan. Peneliti menggunakan tingkat signifikansi 5% yaitu apabila $T_{hitung} > T_{tabel}$ dan nilai sig < 5% atau 0,05 maka hipotesis secara parsial diterima.

3.8.4.3. Uji F (Simultan)

Uji F dilakukan demi pengujian dan pembuktian hipotesis ke-4 (empat). Peneliti menggunakan tingkat signifikansi 5% yaitu apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai sig < 5% atau 0,05 maka hipotesis secara simultan diterima.

3.8.4.4. Uji R² (Koefisien Determinasi)

Uji ini berfungsi yaitu mendapatkan besaran kemampuan mempengaruhi dari variabel independen terhadap variabel dependen. Menurut (Ghozali, 2018), jika nilai yang didapatkan dekat dengan 0 (nol) maka pengaruh yang didapatkan adalah rendah, dan jika dekat dengan 1 (satu) maka pengaruh disimpulkan tinggi.

