

**PENGARUH PELATIHAN KERJA MOTIVASI KERJA  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT VENTURINDO JAYA BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
Reinhard Hutnan  
130910193**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
2017**



## **PERNYATAAN**

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, atau magister), baik di Universitas Putra Batam maupun diperguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.

Batam, 17 Februari 2017  
Yang membuat pernyataan,

Reinhard Hutnan  
130910193

**PENGARUH PELATIHAN KERJA MOTIVASI KERJA DAN  
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT  
VENTURINDO JAYA BATAM**

**Oleh:  
Reinhard Hutnan  
130910193**

**SKRIPSI**

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

**Telah Disetujui Oleh Dosen Pembimbing Pada Tanggal  
Seperti Tertera Di Bawah Ini**

**Batam, Februari 2017**

**Nuzul Ikhwal, S.E., M.M.**

**Pembimbing**



## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris pengaruh langsung dan pengaruh secara bersamaan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan 124 karyawan PT Venturindo Jaya Batam sebagai sampel penelitian. Data yang diperoleh diperoleh atau diambil dari hasil penyebaran kuesioner dianalisis dengan menggunakan bantuan software statistik SPSS 22. Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil analisis menunjukkan bahwa data-data yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi uji asumsi klasik, yang meliputi data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas dan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari hasil uji hipotesis yaitu uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -1,513. Variabel Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 4,972. dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 11,681. Uji F menunjukkan variabel Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 5,069.

**Kata Kunci: Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin kerja dan Kinerja Karyawan**

## ***ABSTRACT***

*This study aims to determine empirically the effect of direct and simultaneous variable job training, work motivation, work discipline and employee performance. This study uses the 124 employees of PT Venturindo Jaya Batam as the study sample. Data obtained obtained or taken from the results of questionnaires were analyzed using SPSS statistical software assistance 22. The analytical method used in this research is the classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis uji. The results show that the data used in this study has met the classic assumption test, which includes data berdistribusi normal, did not happen and does not happen multikolinearitas heteroskedastisitas symptoms. From the results of hypothesis testing that the t test showed that the variables of job training partially no positive and significant impact on employee performance with coefficient -1.513. Variable working motivation partially positive and significant effect on employee performance with coefficient 4.972. and the Discipline of the work partially positive and significant effect on employee performance with coefficient 11.681. Test F shows the variable-job training, work motivation and discipline simultaneously have a positive and significant impact on employee performance with a coefficient of 5.069.*

***Keywords: Job Training, Work Motivation, Discipline of work and Employee Performance***

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kita panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi 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. Nuzul Ikhwal, S.E., M.M. Selaku pembimbing skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
2. Ibu Nur Elfi Husda, S.Kom., M.M. Selaku Rektor Universitas Putera Batam
3. Bapak Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
4. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam yang memberikan ilmu yang berharga kepada penulis selama perkuliahan.
5. Seluruh staff Fakultas Ekonomi Universitas Putera Batam.
6. Pimpinan PT Venturindo Jaya Batam.

7. Seluruh staff karyawan dan karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam yang telah membantu dan mendukung dalam penelitian.
8. Keluarga besar saya, Kedua orang tua saya, abang saya semuanya terimakasih atas doa dan restu, serta kesabaran, kasih sayang, didikan dan arahan yang telah diberikan kepada penulis selama ini.
9. Terima kasih buat teman dekat saya, Erna atas dukungan dan bantuan serta motivasinya dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Terima kasih kepada Sahabat saya, Hotlini Nainggolan atas dukungan dan motivasinya dalam penyelesaian skripsi penelitian ini.
11. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan di Fakultas Ekonomi khususnya Manajemen Bisnis yang telah memberikan dukungan, motivasi, saran, bantuan serta doa dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa pada penulisan skripsi ini belumlah sempurna seperti yang diharapkan, namun hal ini dikarenakan keterbatasan ilmu dan wawasan yang penulis miliki. Untuk itu penulis bersedia menerima masukan maupun saran dari Dosen Penguji dan Dosen Pembimbing demi perbaikan dan kesempurnaan skripsi penelitian ini. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya pembaca pada umumnya.

Batam, Februari 2017

Penulis

# DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR RUMUS</b> .....	<b>xiv</b>

## **BAB I PENDAHULUAN**

1.1	Latar Belakang Penelitian .....	1
1.2	Identifikasi Masalah .....	4
1.3	Pembatasan Masalah .....	5
1.4	Perumusan Masalah .....	5
1.5	Tujuan Penelitian .....	5
1.6	Manfaat Penelitian .....	6
1.6.1	Manfaat Penelitian Secara Teoritis .....	6
1.1.2	Manfaat Penelitian Secara Praktis .....	7

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

2.1	Konsep Teoritis .....	8
2.1.1	Pengertian Pelatihan .....	8
2.1.1.1	Indikator Pelatihan .....	9
2.1.1.2	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan .....	10
2.1.1.3	Sasaran Pelatihan .....	12
2.1.1.4	Perlunya Pelatihan .....	13

2.1.1.5	Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan .....	13
2.1.1.6	Jenis-Jenis Pelatih atau Instruktur.....	14
2.1.1.7	Metode Pelatihan .....	15
2.1.2	Pengertian Motivasi .....	16
2.1.2.1	Indikator Motivasi.....	17
2.1.2.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi.....	18
2.1.2.3	Jenis-Jenis Motivasi.....	20
2.1.2.4	Tujuan Motivasi.....	21
2.1.2.5	Teori-Teori Motivasi.....	21
2.1.2.6	Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan .....	24
2.1.2.7	Teknik Motivasi Kerja .....	25
2.1.3	Pengertian Disiplin.....	26
2.1.3.1	Macam-Macam Disiplin .....	27
2.1.3.2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin .....	29
2.1.3.3	Indikator-Indikator Kedisiplinan .....	30
2.1.4	Pengertian Kinerja Karyawan.....	31
2.1.4.1	Kesepakatan Kinerja .....	32
2.1.4.2	Tipe Penilaian Kinerja Karyawan.....	32
2.1.4.3	Indikator Kinerja karyawan .....	33
2.2	Penelitian Terdahulu .....	34
2.3	Kerangka Pemikiran.....	37
2.4	Hipotesis .....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1	Desain Penelitian .....	40
3.2	Operasional Variabel .....	40
3.2.1	Variabel Bebas .....	41
3.2.2	Variabel Terikat .....	45
3.3	Populasi Dan Sampel .....	47
3.3.1	Populasi.....	47
3.3.2	Sampel.....	47

3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.5	Metode Analisis Data.....	50
3.5.1	Analisis Deskriptif .....	50
3.5.2	Uji Kualitas data .....	50
3.5.2.1	Uji Validitas Instrumen.....	50
3.5.2.2	Uji Reliabilitas Instrumen.....	52
3.5.3	Uji Asumsi Klasik.....	52
3.5.4	Uji Normalitas.....	53
3.5.5	Uji Multikolinearitas .....	54
3.5.6	Uji Heteroskedastisitas.....	54
3.5.7	Uji Pengaruh .....	55
3.5.7.1	Analisis Regresi Linear Berganda .....	55
3.5.7.2	Analisi Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	55
3.5.8	Uji Hipotesis .....	56
3.5.8.1	Uji t (Uji Parsial).....	57
3.5.8.2	Uji F (Uji Simultan).....	57
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	59

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Profil Responden.....	48
4.1.1	Profil Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	48
4.1.2	Profil Responden berdasarkan Usia .....	49
4.1.3	Profil Responden berdasarkan Status Pernikahan.....	49
4.1.4	Profil Responden berdasarkan Pendidikan .....	50
4.1.5	Profil Responden berdasarkan Lama Bekerja.....	51
4.2	Hasil Penelitian .....	52
4.2.1	Analisis Deskriptif .....	52
4.2.1.1	Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja (X1) .....	53
4.2.1.2	Deskriptif Variabel Motivasi (X2).....	56
4.2.1.3	Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	59
4.2.1.4	Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	59

4.2.2	Hasil Uji Kualitas Data .....	62
4.2.2.1	Hasil Uji Validitas Data .....	62
4.2.2.2	Hasil Uji Reliabilitas Data .....	65
4.2.3	Hasil Uji Asumsi Klasik .....	67
4.2.3.1	Uji Normalitas .....	67
4.2.3.2	Hasil Uji Multikolinearitas .....	69
4.2.3.3	Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	70
4.2.4	Uji Pengaruh .....	71
4.2.4.1	Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4.2.4.2	Hasil Uji R dan R Square .....	73
4.2.4.3	Hasil Uji t parsial .....	74
4.2.4.4	Hasil Uji f .....	76
4.3	Pembahasan.....	76

## **BAB V SIMPULAN DAN SARAN**

5.1	Simpulan .....	82
5.2	Saran .....	84

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

## **SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

## **LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1	Kualitas Product dan Jumlah Absen Karyawan Tahun 2016 .....27
Tabel 2.1	Penelitian terdahulu .....27
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian .....35
Tabel 3.2	Skala Likert .....38
Tabel 3.3	Jadwal Penelitian.....47
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....48
Tabel 4.2	Profil Responden Berdasarkan Usia .....49
Tabel 4.3	Profil Responden Berdasarkan Status Pernikahan .....49
Tabel 4.4	Profil Responden Berdasarkan Pendidikan .....50
Tabel 4.5	Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....51
Tabel 4.6	Hasil Kuesioner X1_1 .....53
Tabel 4.7	Hasil Kuesioner X1_2 .....53
Tabel 4.8	Hasil Kuesioner X1_3 .....54
Tabel 4.9	Hasil Kuesioner X1_4 .....54
Tabel 4.10	Hasil Kuesioner X1_5 .....55
Tabel 4.11	Hasil Kuesioner X2_1 .....56
Tabel 4.12	Hasil Kuesioner X2_2 .....56
Tabel 4.13	Hasil Kuesioner X2_3 .....57
Tabel 4.14	Hasil Kuesioner X2_4 .....57
Tabel 4.15	Hasil Kuesioner X3_1 .....53
Tabel 4.16	Hasil Kuesioner X3_2 .....53
Tabel 4.17	Hasil Kuesioner X3_3 .....54
Tabel 4.18	Hasil Kuesioner X3_4 .....54
Tabel 4.19	Hasil Kuesioner X3_5 .....55
Tabel 4.20	Hasil Kuesioner Y1 .....59
Tabel 4.21	Hasil Kuesioner Y2 .....59
Tabel 4.22	Hasil Kuesioner Y3 .....60

Tabel 4.23	Hasil Kuesioner Y4 .....	61
Tabel 4.24	Hasil Kuesioner Y5 .....	61
Tabel 4.25	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja .....	63
Tabel 4.26	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja .....	64
Tabel 4.27	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	64
Tabel 4.28	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	64
Tabel 4.29	Indeks Koefisien Reliabilitas .....	65
Tabel 4.30	Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan Kerja .....	66
Tabel 4.31	Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja .....	66
Tabel 4.32	Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja .....	66
Tabel 4.33	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	67
Tabel 4.34	Hasil Pengujian Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.35	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas .....	71
Tabel 4.36	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda .....	72
Tabel 4.37	Hasil Hasil Uji R dan R Square .....	73
Tabel 4.38	Hasil Uji T .....	74
Tabel 4.39	Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.40	Hasil Penelitian.....	80

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Histogram.....	67
Gambar 4.2 Diagram Normal P-P Plot Regression Standardized.....	68
Gambar 4.3 Scatter Plot .....	69
Gambar 4.4 Overall Penelitian.....	81

## DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Slovin .....	36
Rumus 3.2 Uji Validitas .....	40
Rumus 3.3 Uji Reliabilitas .....	40
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	43
Rumus 3.5 Uji t .....	45
Rumus 3.6 Uji f .....	46

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan kapasitasnya masing-masing sehingga memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar mengetahui apa yang diketahui dan dikuasai saat ini maupun masa yang akan datang, dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Motivasi juga dapat memberikan sumbangan yang signifikan dalam peningkatan kinerja. Seperti teori Maslow tentang motivasi adalah seperti kerucut, manusia akan termotivasi apabila kebutuhan yang menjadi sasaran hidup terpenuhi dengan baik mulai dari kebutuhan fisiologis sampai kebutuhan

aktualisasi diri. Sehingga motivasi memberikan kesempatan bagi karyawan untuk meyalurkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Dalam menegakkan disiplin, unsur pemimpin diharapkan dapat selalu menciptakan, menegakkan dan memelihara kedisiplinan yang baik dari para anggota sehingga tercipta suatu keteraturan dan keharmonisan dalam lingkungan kerja. Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan karena merupakan salah satu yang mengandalkan kemampuan sumberdaya manusia.

PT Venturindo Jaya Batam Perusahaan ini berdiri sejak tahun 1993 hingga kini. Bergerak dalam bidang manufaktur elektronik yaitu FFC (*Flexible Flat Cable*) Dan berlokasi Komp. SM Business Centre Blok B Jl. Yosudarso, Batam, Provinsi Kepulauan Riau, Indonesia. Pelatihan kerja pada PT Venturindo Jaya Batam kurang diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan dikarenakan kebutuhan pemakaian tenaga kerja yang bersifat *Urgent* sehingga pihak manajemen menghilangkan pelatihan kerja, yang seharusnya karyawan baru sebelum masuk ke *line production* diberikan perbekalan dengan sejumlah teori dan pengenalan secara detail dan sistematis mengenai produk yang akan dikerjakan, sehingga berdampak karyawan tidak mempunyai pengetahuan lebih.

Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting juga yang diberikan perusahaan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja tinggi. Para pimpinan kurang memotivasi karyawannya dengan motivasi positif, kurang membangkitkan

gairah bekerja karyawan dan kurang menyuarakan pencapaian tujuan yang ingin dicapai sehingga karyawan tidak tahu apa yang ingin dicapai dalam bekerja dan terkadang bermalas-malasan dalam bekerja dan ada juga hingga malas masuk kerja atau absen dalam bekerja. Begitu juga dengan disiplin kerja tentunya sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pimpinan atau atasan kurang memperhatikan kemampuan karyawannya dengan memberikan tugas atau pekerjaan yang tidak sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan itu sendiri. Begitu juga kurangnya teladan pimpinan yang patut ditiru oleh para bawahannya, serta kurangnya pengawasan oleh pimpinan dalam mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. Sehingga karyawan yang bersangkutan tidak bersungguh sungguh dan disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Dampaknya dari semua permasalahan diatas membuat tingkat kuantitas produk yang dihasilkan tiap bulannya dalam hampir satu tahun terakhir sangat fluktuatif dan tidak memuaskan. Dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1 Kuantitas Product dan Jumlah Absen Karyawan Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Output (Meter)</b>	<b>Jumlah Karyawan yang absen</b>	<b>Bulan</b>	<b>Output (Meter)</b>	<b>Jumlah Karyawan yang absen</b>
Januari	167.600	15	Juli	192.100	7
Februari	179.965	13	Agustus	186.000	10
Maret	180.000	12	September	190.030	8
April	184.000	11	Oktober	231.150	0
Mei	150.000	16	November	170.000	13
Juni	145.800	18	Desember	158.987	17
<b>Target</b>	<b>200.000</b>	<b>0</b>			

Jadi dari tabel tersebut dapat dilihat kinerja karyawan berupa pencapaian output yang belum memuaskan para manajer PT Venturindo Jaya Batam yang

sebelumnya telah menetapkan target yang harus dicapai tiap bulannya dan menjaga disiplin karyawan mengenai absensi kehadiran karyawan.

Tujuan perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai keuntungan dan berusaha mempertahankan kelangsungan hidupnya dalam jangka panjang. Untuk itu perlu dilakukan pengkajian ulang dalam upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam, serta perlu dilakukan mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas melalui pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam mengalami penurunan
2. Kinerja karyawan menjadi menurun karena kurang diperhatikannya kemampuan karyawan.
3. Program pelatihan kurang mendapat perhatian dari pihak manajemen PT Venturindo Jaya Batam.
4. Tingkat disiplin karyawan semakin menurun



5. Semangat karyawan menurun karena tidak adanya motivasi kerja dari pimpinan/atasan

### **1.3 Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari terjadinya pembahasan yang terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau membatasi masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada data penelitian tahun 2016.

### **1.4 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?
4. Apakah pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT Venturindo Jaya Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terhadap PT Venturindo Jaya Batam, manfaat yang diharapkan dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

### **1.6.1 Secara Teoritis**

1. Membuktikan hasil dari penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

2. Memperoleh jawaban atas rumusan masalah mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### **1.6.2 Secara Praktis**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

#### **2. Bagi Karyawan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja diperusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

#### **3. Bagi Akademisi**

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Konsep Teoritis**

##### **2.1.1 Pengertian Pelatihan**

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik keterampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Menurut Andrew E. Sikula (1981:227) dalam Mangkunegara (2011:44) menyatakan bahwa: *Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose.* (Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas ).

Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013:164) menyatakan bahwa: Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

#### **2.1.1.1 Indikator Pelatihan**

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.  
Edy Sutrisno (2009:63)
2. Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804)

3. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854)
4. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650)
5. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:651-867)

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014:156) antara lain :

1. Dukungan Manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

Uraian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini

harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia.

2. Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM.
3. Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan.
4. Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
5. Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir, hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM.

### **2.1.1.3 Sasaran Pelatihan**

Sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Edy Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut:

#### **1. Meningkatkan Produktivitas**

Pelatihan dapat meningkatkan performance kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau level of performance-nya naik/meningkat, maka berakibat peningkatan pada produktivitas.

#### **2. Meningkatkan Mutu Kerja**

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam organisasi.

#### **3. Meningkatkan ketepatan dalam perencanaan SDM**

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan-lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga-tenaga dari dalam perusahaan.

#### **4. Meningkatkan moral kerja**

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

#### **5. Menjaga kesehatan dan keselamatan**

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan-kecalakaan akibat kerja. Selain dari pada itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tentram.



#### **2.1.1.4 Perlunya Pelatihan**

Setiap Organisasi, perlu mengadakan program pelatihan dan pengembangan karyawan untuk kemajuan organisasi. Perlunya diselenggarakan program pelatihan dan pengembangan menurut Sedarmayanti (2013:167) diantaranya karena:

1. Karyawan baru.
2. Karyawan yang ditempatkan pada pekerjaan lama.
3. Kurang persiapan dalam mengangkat karyawan baru.
4. Fasilitas baru diberikan dalam kegiatan tertentu.
5. Penemuan atau alat dan cara baru.
6. Pengawas, administrator.
7. Hubungan dengan kantor lain dan dengan masyarakat.
8. Karyawan ingin menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap.

#### **2.1.1.5 Tujuan Umum dan Tujuan Khusus Pelatihan**

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut:

##### **1. Tujuan Umum Pelatihan:**

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain:

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.

- b. Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

## 2. Tujuan Khusus Pelatihan:

- a. Kualitas.
- b. Produktivitas kerja.
- c. Mutu perencanaan tenaga kerja.
- d. Semangat/moral.
- e. Balas jasa tidak langsung.
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja.
- g. Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.
- h. Pengembangan diri.

### **2.1.1.6 Jenis-jenis Pelatih atau Instruktur**

Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2008:73) adalah seorang atau tim yang memberikan latihan/pendidikan kepada karyawan. Jenis-jenis pelatih menurut Hasibuan (2008:74) adalah sebagai berikut:

#### 1. Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.

## 2. Pelatih Eksternal

Pelatih Eksternal adalah seorang atau suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan dan pelatihan kepada para karyawan.

## 3. Pelatih Gabungan Internal dan Eksternal

Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawan.

### **2.1.1.7 Metode Pelatihan**

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut:

#### 1. On the Job (Pada pekerjaan)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode on the job training. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari on the job training adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan training baru memperhatikannya.

#### 2. Vestibule atau Balai

Suatu vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu job. Metode vestibule sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

3. Metode Demonstrasi dan Contoh Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.

#### 4. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

#### 5. Apprenticeship

Metode training apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (skill) perajin atau pertukangan.

#### 6. Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

### **2.1.2 Pengertian Motivasi**

Motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang, dan faktor pendorong tersebut tak lain adalah sebuah kebutuhan serta keinginan dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas. Jika seseorang menginginkan sesuatu maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkannya. Dalam suatu perusahaan motivasi sangatlah diperlukan, baik motivasi dari atasan maupun motivasi yang bangkit dari diri sendiri. Untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan tanpa adanya motivasi maka tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai karena motivasi untuk bekerja ini sangat berpengaruh bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan.

Menurut Victor H. Vroom dalam Siagaan (2011:292) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan akibat dari suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dan perkiraan yang bersangkutan bahwa tindakannya akan mengarah kepada hasil yang diinginkannya.

Menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2001:205) dalam Wibowo (2013:378) menyatakan bahwa: Motivasi merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau goal-directed behavior.

Dari pengertian para ahli diatas tentang motivasi, maka penulis merangkum bahwa motivasi adalah sebuah dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.

#### **2.1.2.1 Indikator Motivasi**

Berdasarkan definisi motivasi yang diungkapkan oleh Wibowo (2011:205), maka indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Proses psikologis
2. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku
3. Pencapaian tujuan.

Pengertian uraian:

1. Runtunan perubahan peristiwa dalam perkembangan sesuatu yang berkenaan dengan psikologi (ilmu yang berkaitan dengan proses mental baik normal

maupun abnormal dan pengaruhnya pada perilaku) bersifat kejiwaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:899-67).

2. Membangunkan kembali dengan memberi petunjuk tanggapan atau reaksi individu terhadap lingkungan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:109-67)
3. Pencapaian arah yang dituju. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:895)

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi menurut Edy Sutrisno (2009:116) adalah sebagai berikut:

1. Faktor intern yang terdiri dari:
  - a. keinginan untuk dapat hidup
  - b. keinginan untuk dapat memiliki
  - c. keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
  - d. keinginan untuk memperoleh pengakuan
  - e. keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstern, yang terdiri dari:
  - a. kondisi lingkungan kerja
  - b. kompensasi memadai
  - c. supervise yang baik
  - d. adanya jaminan pekerjaan
  - e. status dan tanggung jawab
  - f. peraturan yang fleksibel

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang adalah

- a. Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup orang melakukan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya.
- b. Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan adalah seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan yang harmonis dan kompak.
- e. Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.

Faktor ekstern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang adalah:

- a. Kondisi lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.
- b. Kompensasi memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

- c. Supervise yang baik dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
- d. Adanya jaminan pekerjaan yaitu setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
- e. Status dan tanggung jawab yaitu dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.
- f. Peraturan yang fleksibel, bagi perusahaan besar biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan

### **2.1.2.3 Jenis-jenis Motivasi**

Menurut Hasibuan (2008:150) menjelaskan bahwa terdapat dua jenis motivasi, yaitu :

#### **1. Motivasi Positif (Insentif Positif)**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif. Semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.



## 2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka yang mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### 2.1.2.4 Tujuan Motivasi

Menurut Hasibuan (2008:146) mengemukakan bahwa tujuan motivasi antara lain:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyaawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

### 2.1.2.5 Teori-teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2011:94) menjelaskan mengenai teori motivasi.

1. Teori Motivasi Kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila karyawan kebutuhannya tidak terpenuhi maka karyawan tersebut menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka karyawan tersebut akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puasannya. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku karyawan. Kita tidak mungkin memahami perilaku karyawan tanpa mengerti kebutuhannya.

## 2. Teori ERG (Existence, Relatedness, Growth) dari Alderfer

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan yaitu:

- a. *Existence needs*. Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi karyawan, seperti makan, minum, pakaian, bernapas, gaji, keamanan kondisi kerja, fringe benefits.
- b. *Relatedness needs*. Kebutuhan interpersonal yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
- c. *Growth needs*. Kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan karyawan.

## 3. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Darwin berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan reflek dan instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran. Berdasarkan teori

Darwin, selanjutnya William James, Sigmund Freud, dan MC Dougall mengembangkan teori insting dan menjadikan insting sebagai konsep yang penting dalam psikologi. Teori Freud menempatkan motivasi pada insting agresif dan seksual. MC Dougall menyusun daftar insting yang berhubungan dengan semua tingkah laku: terbang, rasa jijik, rasa ingin tahu, kesukaan berkelahi, rasa rendah diri, menyatakan diri, kelahiran, reproduksi, lapar, berkelompok, ketamakan, dan membangun.

#### 4. Teori Drive

Konsep drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu kegiatan. Kata drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang. Misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.

Clark L. Hull berpendapat bahwa belajar terjadi sebagai akibat dari reinforcement. Ia berasumsi bahwa semua hadiah (reward) pada akhirnya didasarkan atas reduksi dan drive keseimbangan (homeostatic drives) Teori Hull dirumuskan secara matematis yang merupakan hubungan antara drive dan habit strength.

## 5. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada pikiran nyata seorang karyawan ketimbang insting atau habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku manusia merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat para ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku itu merupakan fungsi dari seseorang karyawan dengan lingkungannya.

### 2.1.2.6 Prinsip-prinsip dalam Motivasi Kerja Karyawan

Mangkunegara (2011:100) mengemukakan bahwa terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain:

#### 1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

#### 2. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 3. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

#### 4. Prinsip pendelegasian wewenang

Pemimpin memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.

#### 5. Prinsip pemberian perhatian

Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan karyawan, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.

### **2.1.2.7 Teknik Motivasi Kerja**

Mangkunegara (2011:101) mengemukakan bahwa ada beberapa teknik memotivasi kerja karyawan, antara lain:

#### 1. Teknik pemenuhan kebutuhan karyawan

Pemenuhan kebutuhan karyawan merupakan fundamen yang mendasari perilaku kerja. Kita tidak dapat memotivasi kerja pegawai tanpa memperhatikan apa yang dibutuhkannya. Abraham Maslow mengemukakan hierarki kebutuhan karyawan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisiologis.
- b. Kebutuhan rasa aman.
- c. Kebutuhan social atau rasa memiliki.
- d. Kebutuhan harga diri.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri.

## 2. Teknik komunikasi persuatif

Teknik komunikasi persuasive merupakan salah satu tehnik memotivasi kerja karyawan yang dilakukan dengan cara mempengaruhi karyawan secara ekstralogis. Teknik ini dirumuskan “AIDDAS”.

A	=	<i>Attention</i> (Perhatian)
I	=	<i>Interest</i> (Minat)
D	=	<i>Desire</i> (Hasrat)
D	=	<i>Decision</i> (Keputusan)
A	=	<i>Action</i> (Aksi/Tindakan)
S	=	<i>Satisfication</i> (Kepuasan)

### 2.1.3 Disiplin

Sutrisno (2013:85), menyatakan: “Didalam kehidupan sehari-hari, dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya jika tidak ada disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya”.

Manusia sebagai makhluk individu terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Namun manusia juga merupakan makhluk social yang hidup diantara individu-individu lainnya, dimana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan terhindar dari kekacauan. Demikian juga dalam suatu perusahaan akan membutuhkan ketaatan dari para anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang akan menjadi tujuan akan sulit dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

Selanjutnya, Hasibuan (2013:193), menyatakan:

“Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal”.

#### **2.1.3.1 Macam-Macam Disiplin**

Mangkunegara (2004:129), mengatakan ada dua bentuk disiplin diantaranya yaitu :

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan –aturan kerja yang telah digariskan oleh perusahaan. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Begitu juga pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja

serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Disiplin preventif adalah suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan untuk semua bagian sistem yang ada didalam organisasi. Jika sistem organisasi baik, maka akan diharapkan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam meyakini suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar didiplin perlu diberikan sanksi sesuai peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran pada pelanggar.

Sedangkan menurut Handoko (2001:208), mengatakan ada tiga tipe kegiatan pedisiplinan yaitu:

### 1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standard dan aturan agar penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

### 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindakan pedisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran



dan untuk mencegah para pegawai yang lain agar tidak melakukan yang serupa.

### 3. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang, sebagai contoh disiplin progresif adalah sebagai berikut:

- a. Teguran secara lisan oleh pengawas.
- b. Teguran secara tertulis, dengan catatan file personalia.
- c. Skorsing
- d. Diturunkan pangkatnya ( demosi )
- e. Pemutusan hubungan kerja ( dipecat )

#### **2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin.**

Menurut Keith Davis dalam Mangkunegara (2004:129), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu :

##### 1. Jam Kerja

Jam kerja adalah jam karyawan datang ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

##### 2. Izin Karyawan

Izin karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaan pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan maupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

### 3. Absensi Karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan ditempat kerja yang diadakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan ditempat kerja.

#### **2.1.3.3 Indikaator-Indikator Kedisiplinan**

Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu karyawan dalam suatu organisasi diantaranya adalah:

##### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. Jika teladan pimpinan tidak baik, para bawahanpun kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan ataupun pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta sama diperlakukan dengan sesama manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. hal ini berarti harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### **2.1.4 Kinerja**

Wilson Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari perusahaan (pemberi kerja) maupun para pekerja. pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. secara

umum, dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan yang baik bertujuan untuk peningkatan produktivitas. oleh karena itu, perbaikan sistem kerja dilakukan oleh setiap komponen yang ada dalam perusahaan. untuk tujuan tersebut akan dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Wilson Bangun (2012:231), mendefenisikan :

“Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan (*job standard*)”.

#### **2.1.4.1 Kesepakatan Kinerja**

Menurut Sunyoto (2012: 65) kesepakatan kinerja, juga dikenal sebagai perjanjian, menetapkan pengharapan-pengharapan yang harus dilakukan, serta kompetensi diperlukan untuk mencapai hasil tersebut, menilai, mengevaluasi dan menilai suatu kinerja.

Suatu rencana kinerja dan pengembangan kinerja mencatat semua tindakan yang disepakati bersama untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan atribut serta kompetensi.

#### **2.1.4.2 Tipe Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut Soeprihanto (2001) dalam Maarif (2012: 21) mengklasifikasikan penilaian kinerja kedalam dua tipe yaitu:

a. Tipe objektif (*job oriented*)

Penilaian kinerja tipe objektif umumnya digunakan dengan mengukur variabel-variabel yang secara operasional dapat menghasilkan data kuantitatif seperti data produksi bulanan, data penjualan, data ketidakhadiran karyawan dalam periode tertentu, jam lembur, jumlah kecelakaan kerja.

b. Tipe subjektif (*trait oriented*)

Penilaian kinerja tipe subjektif lebih difokuskan pada pertimbangan kemanusiaan. Oleh karena itu, tipe subjektif lebih bermanfaat jika penilaiannya didasarkan atas analisis yang diteliti mengenai perilaku yang relevan dengan pekerjaan atau jabatan yang diemban oleh seseorang.

#### **2.1.4.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Suyadi (2008: 27-32) terdapat indikator kinerja karyawan diantaranya:

1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

Menurut Sugiyono (2014: 84) penelitian-penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian. Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti sudah menelusuri beberapa hasil penelitian terdahulu yang bersangkutan dengan penelitian yang peneliti lakukan. Adapun penelitian terdahulu peneliti pelajari tersebut adalah sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

NO	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Patricia M.Sahanggamu dan Silvy L.Mandey (2014)	PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BANK PERKREDITAN RAKYAT DANA RAYA	Analisis Regresi linier berganda	Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado
2	Bangun Prajadi Cipto Utomo (2014)	PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN DOSEN STMIK DUTA BANGSA SURAKARTA	Analisis Regresi Linear Berganda	kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dosen dan karyawan

3	Suprasetyawati (2016)	PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN MOTIVASI KERJATERHADAP KINERJA TELLER DAN CUSTOMER SERVICE PT. BANK PANIN TBK SURABAYA	Regresi linear berganda	Pelatihan, Motivasi kerja memiliki pengaruh dan Secara simultan variabel pelatihan, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja teller dan customer service di Panin Bank Cabang Surabaya.
4	Suardi Yakub, Anto Tulim, Suharsil (2014)	PENGARUH DISIPLIN KERJA, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA PT KERTAS KRAFT ACEH (PERSERO)	Analisis Regresi linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel disiplin kerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT KKA (Persero).



5	Harry Trijanuar (2016)	PENGARUH PELATIHAN, PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIIL (PNS) PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN DAERAH KABUPATEN MOROWALI	Analisis Regresi Linier Berganda	variabel pelatihan,pen galaman kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikanbter hadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kabupaten Morowali
---	---------------------------	--	---	--

### 2.3 Kerangka Pemikiran

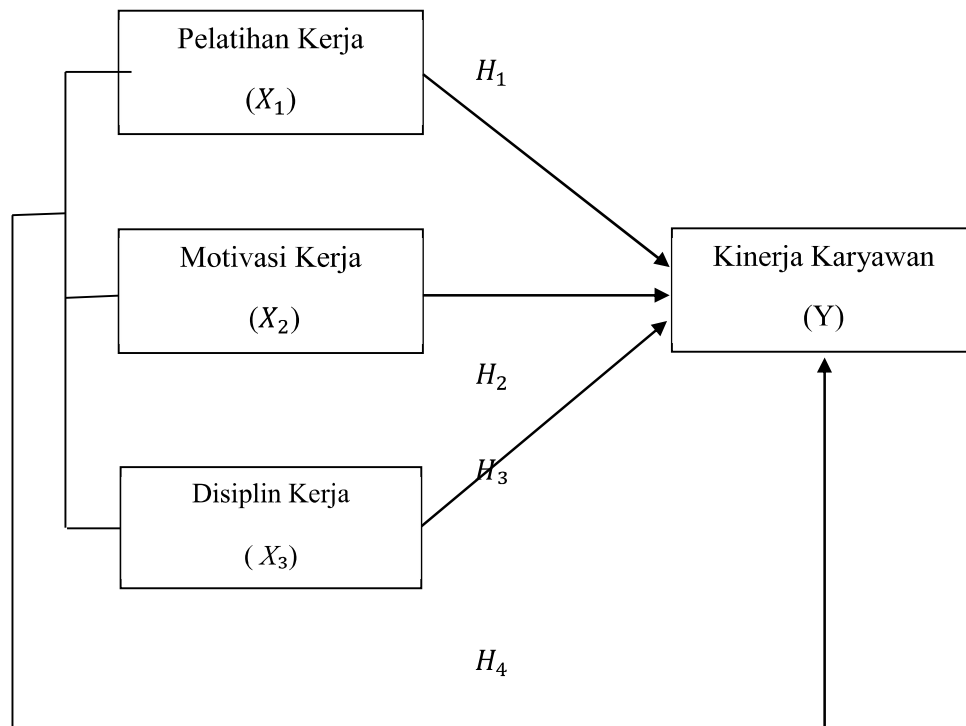
Menurut Sugiyono (2014: 60) kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Penelitian terdiri dari tiga variabel bebas yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja dan terdiri dari satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

Adapun penelitian terdahulu yang diambil adalah Patricia M.Sahangggamu dan Silvy L.Mandey (2014) mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya yang memakai analisis regresi linear berganda menghasilkan

Pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan atau parsial terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado

Secara skematis dapat digambarkan seperti pada gambar dibawah ini:



**Gambar 2.1** Kerangka Pemikiran Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

## 2.4 Hipotesis

Menurut Sanusi (2012: 44) hipotesis berasal dari kata hipo yang berarti ragu dan tesis yang berarti benar. Jadi, hipotesis adalah kebenaran yang masih diragukan.

Sedangkan menurut sugiyono (2014: 159) hipotesis adalah sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang dan kajian teori yang telah dijelaskan, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H1: Diduga Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H2: Diduga Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H3: Diduga Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.
- H4: Diduga Pelatihan Kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Venturindo Jaya Batam.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Desain Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012:02) metode penelitian dapat diartikan sebagai cara untuk mendapatkan data dan tujuan. Penelitian ini merupakan penelitian kausalitas kuantitatif. Sehingga dalam penelitiannya ada variabel independen dan variabel dependen. Dari variabel tersebut selanjutnya dicari seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan berapa besar pengaruh independensi, kompetensi, dan profesionalisme auditor sebagai variabel independen terhadap kualitas audit sebagai variabel dependen.

Desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2012:14). Teknik penelitian yang digunakan pada penelitian ini dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden.

### **3.2 Operasional Variabel**

Menurut Sugiyono (2013:02) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Kerlinger (1973) dalam Sugiyono (2013:02) variabel adalah konstruk (*constructs*) atau sifat yang akan dipelajari. Diberikan contoh misalnya, pelatihan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, tingkat aspirasi, penghasilan, pendidikan, status sosial, jenis kelamin, golongan gaji, produktivitas kerja.

### **3.2.1 Variabel Bebas (*Variabel Independen*)**

Variabel bebas (variabel independen) ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat), (Sugiyono, 2013:04). Variabel independen atau bebas dalam penelitian ini adalah pelatihan kerja (X1).

Indikator dari variabel dari pelatihan kerja menurut Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan
2. Prosedur Sistematis
3. Keterampilan teknis
4. Mempelajari pengetahuan
5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Uraian diatas dijelaskan sebagai berikut:

1. Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang  
Edy Sutrisno (2009:63)
2. Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:667-804)
3. Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepanduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:868-854)
4. Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu). Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:650)
5. Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:651-867)

Variabel bebas kedua (X2) dalam penelitian ini motivasi kerja ( X2). Indikator dari variabel motivasi kerja menurut Wibowo (2011:205), maka indikator motivasi adalah sebagai berikut:

1. Proses psikologis
2. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku
3. Pencapaian tujuan.

Pengertian uraian:

1. Runtunan perubahan peristiwa dalam perkembangan sesuatu yang berkenaan dengan psikologi (ilmu yang berkaitan dengan proses mental baik normal maupun abnormal dan pengaruhnya pada perilaku) bersifat kejiwaan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2005:899-67).
2. Membangunkan kembali dengan member petunjuk tanggapan atau reaksi individu terhadap lingkungan. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:109-67)
3. Pencapaian arah yang dituju. Kamus Besar Bahasa Indonesia (2012:895)

Variabel bebas ketiga (X3) dalam penelitian ini disiplin kerja ( X3). Indikator dari variabel disiplin kerja menurut Hasibuan (2013:194), menyatakan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan suatu karyawan dalam suatu organisasi, diantaranya adalah:

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. hal ini bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin yang baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun ikut baik. jila teladan pimpinan tidak baik, para bawahanpun kurang disiplin.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan taupun pekerjaannya. jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik pula.

### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinyapenting dan minta sama diperlakukan dengan sesama manusia lainnya.

### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja karyawannya. hal ini berarti harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.



### 3.2.2 Variabel Terikat (*Variabel Dependen*)

Variabel terikat (*variabel dependen*) ini sering disebut sebagai variabel output. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono, 2012:39). Adapun variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y). Indikator kinerja karyawan menurut Menurut Suyadi (2008:27-32) terdapat indikator kinerja karyawan diantaranya:

#### 1. Efektivitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya dapat dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif.

#### 2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang adalah hak seseorang untuk memberikan perintah (kepada bawahan), sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai akibat dari kepemilikan wewenang tersebut. Bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab.

#### 3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar.

#### 4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi Secara

terperinci, definisi operasional variabel penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3.1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

<b>Variabel</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala</b>
Pelatihan kerja ( $X_1$ )	Pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Pendidikan</li> <li>b. b.Prosedur Sistematis</li> <li>c. Keterampilan teknis</li> <li>d. Mempelajari pengetahuan</li> <li>e. Mengutamakan praktek dari pada teori</li> </ul>	<i>Likert</i>
Motivasi ( $X_2$ )	dorongan dari dalam diri seseorang yang membangkitkan dan mengarahkan seseorang untuk melakukan sesuatu apa yang dikehendakinya untuk mengarah kepada hasil atau tujuan yang diinginkannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Proses psikologis</li> <li>b. Membangkitkan dan Mengarahkan Perilaku</li> <li>c. Pencapaian tujuan</li> </ul>	<i>Likert</i>
Disiplin kerja ( $X_3$ )	fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Tujuan dan Kemampuan</li> <li>b. Teladan Pimpinan</li> <li>c. Balas Jasa</li> <li>d. Keadilan</li> <li>e. Waskat</li> </ul>	<i>Likert</i>

Kinerja karyawan (Y )	hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan ( job requirement). suatu pekerjaan yang mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan ( job standard ).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Efektivitas dan efisiensi</li> <li>b. Otoritas dan tanggung jawab</li> <li>c. Disiplin</li> <li>d. Inisiatif</li> </ul>	<i>Likert</i>
-----------------------	--	---	---------------

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013:61) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Venturindo Jaya Batam yang berjumlah 180 orang karyawan.

#### 3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013:62) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Dalam penelitian ini jumlah karyawan PT Venturindo Jaya Batam sebanyak 180 orang.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan rumus *slovin* dengan tingkat kesalahan 5% (0.05), sehingga sampel dapat dihitung dengan cara berikut:

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

**Rumus 3.1 Slovin**

Keterangan:

n = Jumlah elemen atau anggota sampel

N = Jumlah elemen atau anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan) (catatan: umumnya digunakan 1% atau 0.01, 5% atau 0.05 dan 10% atau 0.10 (catatan dapat dipilih oleh peneliti)).

Sehingga dapat dihitung dengan cara:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ n &= \frac{180}{1+180(0.05)^2} \\ n &= \frac{180}{1+0.45} \\ n &= \frac{180}{1.45} \\ n &= 124,137 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh 124,137 dibulatkan menjadi 124 responden. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 124 responden.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling*.

Menurut Sugiyono (2009:82) *Simple Random Sampling* adalah suatu teknik pengambilan anggota dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut.

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Data yang dikumpulkan sebagai bahan penelitian ini terdiri dari data primer. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono, 2014:137).

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

#### 2. Studi literatur

Pengumpulan data yang diperoleh dengan mempelajari jurnal, buku-buku, dan hasil laporan lain yang ada referensinya.

Alternatif jawaban disediakan dengan dengan skor masing-masing seperti tabel dibawah ini:

**Tabel 3.2 Skala Likert**

No	Responden	Kode	Bobot
1	Sangat tidak setuju	STS	1
2	Tidak setuju	TS	2
3	Netral	N	3
4	Setuju	S	4
5	Sangat setuju	SS	5

**Sumber: Sugiyono (2014:93)**

### **3.5 Metode Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2012:244) teknik analisis data yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal.

Analisis penelitian ini berdasarkan bantuan komputer dan paket aplikasi/program statistik yaitu program SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 22. Dengan program SPSS tersebut, beberapa pengujian terhadap data yang terkumpul akan dianalisis untuk memberikan gambaran hubungan pengaruh atau peranan antar variabel-variabel independen dan dependen. Metode analisis data yang akan digunakan untuk penelitian ini adalah analisis deskriptif.

#### **3.5.1 Analisis Deskriptif**

Menurut Sanusi (2012:60) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi. Biasanya parameter analisis deskriptif adalah mean, modus, frekuensi, persentase, persentil dan sebagainya.

#### **3.5.2 Uji Kualitas Data**

##### **3.5.2.1 Uji Validitas Instrumen**

Menurut Sanusi (2012:77) valid berarti instrumen yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Validitas yang digunakan dalam penelitian merupakan pengujian validitas isi yaitu pengujian yang dilakukan jika telah memperoleh kisi-kisi tersebut dapat berupa indikator sebagai tolak ukur. Biasanya digunakan dengan menghitung korelasi antara setiap skor butir instrumen dengan skor total.

Dalam melakukan penguraian validitas, digunakan dengan alat bantu program komputer SPSS, dan jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap skor totalnya maka dikatakan alat ukur tersebut adalah valid. Jika diperoleh data yang tidak valid, maka data tersebut akan dikeluarkan dan kemudian dilakukan pengujian ulang dengan metode yang sama dan untuk mengetahui korelasi antara dua peubah dan nilai korelasi yang dihitung dinyatakan sah apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dengan *level of signifikan* sebesar 5%.

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

**3.2 Rumus** *Pearson Product Moment*

**Sumber: Sanusi (2012:77)**

Dimana:

r = Koefisien korelasi

X = Skor butir

Y = Skor total butir

N = Jumlah sampel (responden)

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui adanya konsistensi alat ukur dalam penggunaannya, atau dengan kata lain alat ukur tersebut mempunyai hasil yang konsisten apabila digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel belum tentu valid, tetapi instrumen yang valid sudah pasti reliabel. Tetapi uji reliabel tetap perlu dilakukan. Reliabel merupakan syarat untuk pengujian validitas (Sugiyono, 2009:174).

Menurut Wibowo (2012:52) data dikatakan reliabel apabila  $r$  alpha positif dan  $r$  alpha  $>$   $r$  tabel  $df = (\alpha, n - 2)$ .

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

### 3.3 Rumus Cronbach Alpha

**Sumber: Wibowo (2012:52)**

Dimana:

$r_{11}$  = Realibilitas instrumen

$k$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_t^2$  = Jumlah varians pada butir

$\sigma_t^2$  = Varians total

### 3.5.3 Uji Asumsi klasik

Menurut Sanusi (2012:79) uji asumsi klasik dilakukan untuk memenuhi syarat penggunaan alat analisis regresi berganda. Adapun asumsi-asumsi yang dimaksud adalah sebagai berikut:



1. Variabel tak bebas dan variabel bebas memiliki hubungan memiliki hubungan linear atau hubungan berupa garis lurus.
2. Variabel tak bebas haruslah bersifat kontinu atau setidaknya berskala interval.
3. Keragaman dari selisih nilai pengamatan dan pendugaan harus sama untuk semua nilai pendugaan  $Y$ . Jadi,  $(Y-Y')$  kira-kira harus sama untuk semua nilai  $Y'$ . Apabila kondisi ini tidak terpenuhi maka disebut heteroskedastisitas dan residu yang dihitung dari  $(Y-Y')$  harus menyebar normal dengan rata-rata nol.
4. Pengamatan-pengamatan variabel tak bebas berikutnya harus tidak berkorelasi. Pelanggaran asumsi ini disebut auto korelasi yang biasanya terjadi pada data *time series* (runtun waktu).
5. Tidak adanya korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain. Apabila asumsi ini dilanggar disebut multikolinearitas.

#### 3.5.4 Uji Normalitas

Pengujian yang dapat menunjukkan data normal yang diperoleh apabila nilai signifikansinya adalah  $> 0.05$ . Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan *histogram regression residual* yang sudah distandardkan, grafik normal plot (Wibowo, 2012:69). Pada *histogram regression residual* dan grafik normal plot, dengan asumsi:

1. Apabila model memiliki distribusi normal jika bentuk kurva menyerupai lonceng atau *bell shapped*, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Apabila data menyebar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
3. Apabila data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikut arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi uji asumsi normalitas.

### **3.5.5 Uji Multikolinearitas**

Uji multikolinearitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah ada korelasi yang sempurna antara variabel bebas yang satu dengan variabel variabel bebas yang lain. Sanusi (2012:136) menyebutkan bahwa pendeteksian terhadap multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) dari hasil analisis regresi. Jika nilai VIF >10 maka terdapat gejala multikolinearitas yang tinggi.

### **3.5.6 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Sanusi (2012:135) uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Gleyser dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0.05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.5.7 Uji Pengaruh

#### 3.5.7.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda pada dasarnya merupakan perluasan dari regresi linear sederhana, yaitu menambah jumlah variabel bebas yang sebelumnya hanya satu menjadi dua atau lebih variabel bebas. Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Ketiganya variabel bebas adalah Pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja, Sanusi (2012:79). Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

**Rumus 3.4** Regresi Linear Berganda

**Sumber: Sanusi (2012: 135)**

Dimana:

Y = Variabel terikat

a = Nilai konstanta

$b_{1,2}$  = Nilai koefisien regresi

$X_1$  = Variabel bebas pertama

$X_2$  = Variabel bebas kedua

$X_3$  = Variabel bebas ketiga

#### 3.5.7.2 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sering pula disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam

fungsi.  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan oleh variabel bebas (lebih dari satu variabel X) secara bersama-sama.

Sementara itu,  $r^2$  mengukur kebaikan sesuai (*goodness-of-fit*) dari persamaan regresi, yaitu memberikan persentase variasi total dalam variasi (Y) yang dijelaskan oleh hanya satu variabel bebas (X). Lebih lanjut,  $r$  adalah koefisien korelasi yang menjelaskan keeratan itu,  $R$  adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan variabel terikat (Y) dengan semua variabel bebas yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif (Sanusi, 2012:136).

### 3.5.8 Uji Hipotesis

Menurut Sanusi (2012:144) pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Uji hipotesis merupakan uji dengan menggunakan data sampel.
2. Uji menghasilkan keputusan menolak  $H_0$  atau sebaliknya menerima  $H_a$ .
3. Nilai uji dapat dilihat dengan menggunakan nilai F atau nilai t hitung maupun nilai Sig.
4. Pengambilan kesimpulan dapat pula dilakukan dengan melihat gambar atau kurva, untuk melihat daerah tolak dan daerah terima suatu hipotesis

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan 2 metode untuk uji hipotesis, yaitu uji t dan uji F.

### 3.5.8.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal. Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_o}{\frac{S}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3.5 Uji t**

**Sumber: Sugiyono (2011:96)**

Dimana:

t = Nilai t yang dihitung

$\bar{x}$  = Rata-rata  $x_i$

$\mu_o$  = Nilai yang dihipotesiskan

S = Simpangan Baku

n = Jumlah anggota populasi

### 3.5.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{M K_{ant}}{M K_{dal}}$$

**Rumus 3.6 Uji f**

**Sumber: Sugiyono (2011:171)**

Dimana:

$F$  = Nilai F yang dihitung

$M K_{ant}$  = Mean kuadrat antar kelompok

$M K_{dal}$  = Mean kuadrat dalam kelompok

Nilai F hitung ini akan dibandingkan dengan nilai F tabel dengan dengan dk pembilang  $(m-1)$  dan dk penyebut  $(N-1)$ . Kaidah yang digunakan dalam ini adalah:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $f \text{ hitung} \leq f \text{ tabel}$
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $f \text{ hitung} > f \text{ tabel}$

