

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
GRACE SOLUTION DI KOTA BATAM**

SKRIPSI



**Oleh:
Hendra
160910059**

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
GRACE SOLUTION DI KOTA BATAM**

SKRIPSI

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



**Oleh
Hendra
160910059**

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

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Hendra
NPM : 160910059
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GRACE SOLUTION DI KOTA BATAM

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

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

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

Batam, 15 Februari 2020



Hendra
160910059

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
GRACE SOLUTION DI KOTA BATAM**

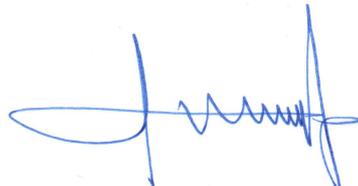
SKRIPSI

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

**Oleh
Hendra
160910059**

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

Batam, 15 Februari 2020



**Wasiman, S.E., M.M.
Pembimbing**

ABSTRAK

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan menentukan kualitas produk baik barang atau jasa yang dihasilkan, perusahaan yang memiliki karyawan yang kompetitif ini dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. Permasalahan yang terjadi adalah perusahaan belum ada standart materi sebagai bahan pembelajaran, kurangnya pelatihan bagi karyawan sehingga hanya dapat menjalankan posisi yang dikuasai, jam masuk kerja yang tidak tepat, kurangnya disiplin karyawan dan tidak mengikuti instruksi cara pengerjaan yang menyebabkan kinerja karyawan yang buruk. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan di PT Grace Solution. PT Grace Solution merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur *cable system and cable harness* yang berlokasi di Kawasan industri Batamindo. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 124 responden, dan menggunakan Teknik pengambilan sampel jenuh. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1), Disiplin (X2) dan kinerja karyawan (Y). Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji validitas, uji reabilitas, uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas, uji regresi linier berganda uji T dan uji F. hasil penelitian menunjukkan pelatihan dan disiplin secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Placement of employees in the right position will determine the quality of products and goods or services produced, companies that have competitive employees can be a competitive advantage for companies to achieve maximum profits. The problem that occurs is that the company has no standard material as learning material, lack of training for employees so that they can only carry out positions that are mastered, hours of work are not right, lack of employee discipline and do not follow instructions on workmanship that causes poor employee performance. Therefore, the authors are interested in conducting research, this study has the aim to determine the effect of training and discipline on employee performance at PT Grace Solution. PT Grace Solution is a company engaged in manufacturing cable system and cable harness, located in Batamindo Industrial Park. The population in this study amounted to 124 respondents, and used saturated sampling techniques. The variables used in this study are training (X1), Discipline (X2) and employee performance (Y). The analytical method used is descriptive analysis, validity test, reliability test, normality test, heteroscedaticity test, multicollinearity test, multiple linear regression test T test and F test. The results of the research show that training and discipline partially or simultaneously have a significant effect on employee performance.

Keyword: *Training, Dicipline , Employee Performance.*

KATA PENGANTAR

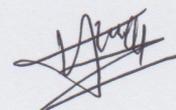
Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karuniaNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

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 laporan tugas akhir ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Ketua Program Studi (Kaprodi) pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M. selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
5. Dosen dan Staff di lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam, khususnya Program Studi Manajemen Bisnis yang telah banyak membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak, ibu beserta seluruh karyawan PT Grace Solution selaku responden yang telah bersedia untuk membantu dan telah memberikan data-data yang bermanfaat bagi penulis.
7. Kedua orang tua dan semua saudara-saudara penulis atas dukungan baik moril maupun material serta doa yang selalu menyertai penulis.
8. Seluruh teman-teman seperjuangan terutama mahasiswa jurusan manajemen bisnis yang telah memberikan dukungan dan bantuan selama masa perkuliahan serta dalam masa penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis, semoga Tuhan membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufik-Nya, Amin. Tuhan memberkati.

Batam, 15 Februari 2020



Hendra

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPEL DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3. Pembatasan Masalah.....	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	7
1.6. Manfaat Penelitian	7
1.6.1. Manfaat Teoritis	7
1.6.2. Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori Dasar	9
2.1.1. Pelatihan.....	9
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan	9
2.1.1.2. Manfaat Pelatihan.....	10
2.1.1.3. Metode-Metode Pelatihan	11
2.1.1.4. Indikator-Indikator Pelatihan	13
2.1.2. Disiplin	14
2.1.2.1. Pengertian Disiplin.....	14
2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin.....	15
2.1.2.3. Faktor-Faktor Disiplin	16
2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin	16
2.1.3 Kinerja Karyawan	17

2.1.3.1.	Pengertian Kinerja Karyawan.....	17
2.1.3.2.	Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja	19
2.1.3.3.	Karakteristik Kinerja Karyawan.....	19
2.1.3.4.	Indikator Kinerja Karyawan.....	20
2.2.	Penelitian Terdahulu.....	22
2.3.	Kerangka Pemikiran	24
2.4.	Hipotesis.....	25

BAB III METODE PENELITIAN

3.1.	Desain Penelitian.....	26
3.2.	Operasional Variabel	26
3.2.1.	Variabel Independen.....	26
3.2.2.	Variabel Dependen.....	27
3.3.	Populasi dan Sampel.....	28
3.3.1.	Populasi	28
3.3.2.	Sampel.....	28
3.4.	Teknik Pengumpulan Data.....	29
3.4.2.	Alat Pengumpulan Data.....	29
3.5.	Metode Analisis Data	30
3.5.1.	Analisis Deskriptif	30
3.5.2.2.	Uji Reabilitas	32
3.5.3.	Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.3.2.	Uji Multikolinearitas.....	34
3.5.3.3.	Uji Heteroskedastitas	34
3.5.4.	Uji Pengaruh	34
3.5.4.1.	Analisis Linier Berganda.....	34
3.5.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	35
3.6.	Lokasi Dan Jadwal Penelitian.....	37
3.6.1.	Lokasi Penelitian.....	37
3.6.2.	Jadwal Penelitian.....	37

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1.	Profil Responden.....	38
4.1.1.	Jenis Kelamin	38

4.1.2.	Usia.....	38
4.1.1.3.	Pendidikan.....	39
4.1.1.4.	Lama Bekerja.....	40
4.2.	Hasil Penelitian.....	40
4.2.1.	Analisis Desriptif	40
4.2.1.1.	Pelatihan (X1).....	40
4.2.1.2.	Disiplin (X2).....	42
4.2.1.3.	Kinerja karyawan (Y)	43
4.2.	Hasil Uji Kualitas Data.....	44
4.2.2.1.	Hasil Uji Validitas Instrumen	44
4.2.2.2.	Hasil Uji Reabilitas	46
4.2.3.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	47
4.2.3.1.	Uji Normalitas	47
4.2.3.2.	Uji Multikolinieritas	49
4.2.3.3.	Uji Heteroskedastisitas	49
4.2.4.	Hasil Uji Pengaruh.....	50
4.2.4.1.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
4.2.4.2.	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	51
4.2.5.	Hasil Uji Hipotesis.....	52
4.2.5.1.	Uji T.....	52
4.2.5.2.	Uji F.....	53
4.3.	Pembahasan	54
4.3.1.	Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	54
4.3.2.	Pengaruh disiplin terhadap Kinerja Karyawan	55
4.3.3.	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan	55
BAB V Simpulan Dan Saran		
5.1.	Simpulan	57
5.2	Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....		
59		

Lampiran

Lampiran 1. Data Pendukung Penelitian

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran	24
Gambar 4. 1 Uji Normalitas dengan Histogram	47
Gambar 4. 2 Uji Normalitas (P-Plot).....	48

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Absensi Karyawan.....	5
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3. 1 Operasional Variabel.....	28
Tabel 3. 2 Skala Likert	30
Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif	31
Tabel 3. 4 Indeks Koefisien Reliabilitas.....	33
Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian.....	37
Tabel 4. 1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	38
Tabel 4. 2 Profil Responden Berdasarkan Usia.....	39
Tabel 4. 3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan	39
Tabel 4. 4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	40
Tabel 4. 5 Skor Indikator Variabel Pelatihan	41
Tabel 4. 6 Skor Indikator Variabel Disiplin	42
Tabel 4. 7 Skor Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1)	44
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas Disiplin (X_2)	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	45
Tabel 4. 11 Hasil Uji Reabilitas	46
Tabel 4. 12 Hasil Uji Kolgomorov-Smirnov	48
Tabel 4. 13 Hasil Uji Multikolinearitas.....	49
Tabel 4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	50
Tabel 4. 15 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	50
Tabel 4. 16 Hasil Uji R Square.....	52
Tabel 4. 17 Hasil Uji T	52
Tabel 4. 18 Hasil Uji F	54

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3. 1 Pearson Product Moments	31
Rumus 3. 2 Rumus Cronbrach's Alpha.....	32
Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda.....	35
Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi	35

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pemberdayaan serta penempatan karyawan yang tepat memiliki peran vital dalam keberlangsungan hidup perusahaan, bahkan pada perusahaan yang telah mengandalkan mesin dalam pengerjaannya. Karyawan adalah bagian yang memiliki peran penting dari manajemen dalam suatu perusahaan, serta dibutuhkan manajemen yang baik diperlukan untuk memenuhi tujuan organisasi yang diinginkan (Idris & Sari, 2019: 76).

Penempatan karyawan pada posisi yang tepat akan menentukan kualitas produk baik barang atau jasa yang dihasilkan, perusahaan yang memiliki karyawan yang kompetitif ini dapat menjadi keunggulan kompetitif bagi perusahaan untuk mencapai keuntungan yang maksimal. setiap perusahaan menginginkan karyawan yang dapat sungguh-sungguh bekerja dan dapat hasil yang memuaskan, karena dari adanya kinerja yang baik dari semua karyawan dapat memudahkan perusahaan dalam mencapai visi yang sudah ditetapkan. Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan disebuah perusahaan, salah satunya adalah pelatihan.

Pelatihan memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mendapatkan kemampuan baru sekaligus mengasah kemampuan karyawan yang telah ada dengan harapan karyawan dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan mampu memberikan dan menambah pengetahuan dan keterampilan yang lebih

mandalam pada karyawan sehingga dapat digunakan dalam pekerjaan mereka dengan baik. Pekerjaan yang diberikan biasanya sudah ditentukan sesuai kebutuhan organisasi, artinya pelatihan hanya dilakukan dalam jangka waktu yang pendek (Khurotin & Afrianty, 2018: 196).

Perusahaan mengadakan pelatihan bukan hanya untuk karyawan baru yang memasuki perusahaan, bahkan karyawan yang lama pun membutuhkan pelatihan untuk mendapat kemampuan baru dan mengasah kemampuan yang telah dimiliki. Tujuan perusahaan untuk melatih karyawannya adalah agar lebih profesional, sekaligus memastikan kecocokan antara keterampilan dan pengalaman kerja bagi karyawan baru dan karyawan lama.

Pelatihan bukanlah faktor yang hanya menentukan kinerja seorang karyawan dalam mengerjakan tugasnya karena pelatihan telah diberikan dapat berguna ataupun tidak bergantung pada seberapa keterampilan karyawan saat pelatihan dan pengerjaannya. Pelatihan bisa saja berpengaruh signifikan terhadap pengembangan karir karyawan namun bisa juga berpengaruh tidak signifikan karena selain keterampilan individu dalam menerima pelatihan tersebut, materi yang diberikan juga harus tepat sesuai dengan kebutuhan dari karyawan (Suadnyana & Supartha, 2018: 1954). Selain faktor pelatihan, selanjutnya faktor yang berperan penting dalam mempengaruhi kinerja seorang karyawan antara lain kedisiplinan.

Kurangnya disiplin karyawan saat bekerja dalam perusahaan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, karena ketidak kedisiplinan karyawan akan menjadikan pekerjaan tidak selesai tidak tepat waktu, dan membenani perusahaan

dalam mencapai tujuannya, sehingga dengan adanya disiplin diharapkan dapat membantu perusahaan supaya lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Disiplin harus ditetapkan dalam suatu organisasi karena perusahaan akan kesulitan dalam mencapai tujuannya tanpa bantuan dan kedisiplinan dari karyawan (Dariansyah, 2018: 152).

Upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan perusahaan biasanya akan lebih berinvestasi pada pelatihan untuk karyawan, karena dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan, dan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dicapai dengan menjalani pelatihan dan pengembangan kemampuan yang diarahkan untuk pertumbuhan dan peningkatan kemampuan serta teknologi sebagai bentuk dorongan yang tidak bisa dipisahkan dari sistem perencanaan tenaga kerja, sehingga tenaga kerja yang ada tidak lagi jadi beban, tetapi suatu aset yang dapat berfungsi secara produktif (Rosmadi & Tachyan, 2018: 18). Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, pemberian pelatihan untuk karyawan dan peningkatan disiplin karyawan dalam perusahaan sangatlah penting.

PT Grace solution merupakan perusahaan yang menjalankan bidang usaha manufaktur *wire system* dan *cable harness* yang berada di Kawasan industri Batamindo, Jl kenanga Lot 239, 240, 241 dan 243. Produk yang dihasilkan berupa kabel yang dipergunakan oleh industri perkabelan barang elektronik. Perusahaan ini juga menjadi *Sub-Contractor* untuk perusahaan lokal PT. Sumitomo Wiring system Indonesia Batam. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan sebanyak 254

orang yang bekerja sebagai operator produksi yang dibagi menjadi tiga department produksi.

PT Grace Solution telah berpindah lokasi dari Lytech industrial park Batam Centre ke Batamindo industrial park sejak tahun 2017, sehingga menyebabkan banyaknya perubahan tenaga kerja. Departemen Personalia harus menghadapi banyaknya masalah mulai dari perekrutan karyawan baru hingga pelatihannya serta menerapkan sikap disiplin pada karyawan agar tidak menjadi kendala pada proses pembuatan produknya.

PT Grace Solution terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan pelatihan adalah tidak adanya standart materi sebagai bahan pelatihan karyawan, sehingga setiap karyawan dalam tahap produksi yang sama tidak mendapat materi pembelajaran yang serupa. Kurangnya pelatihan kemampuan tambahan untuk karyawan yang sudah ada, sehingga karyawan hanya dapat menjalankan proses yang dikuasainya saja. Perusahaan harus mengantisipasi karyawan bersangkutan tidak masuk, maka akan menghambat proses produksi.

Permasalahan yang berhubungan dengan disiplin adalah jam masuk karyawan yang tidak tepat atau telat masuk yang menyebabkan lini produksi tidak berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan. Hal lainnya terdapat karyawan yang bermain *handphone* dan berbicara saat jam kerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi sesuai dengan objektif yang ditentukan. Hal lainnya terdapat karyawan yang tidak membaca instruksi pengerjaan sebelum memulai pengerjaan, sehingga menciptakan barang gagal produksi. Berikut data absensi karyawan PT Grace Solution pada tahun 2019:

Tabel 1. 1 Daftar Jumlah Absensi Karyawan

Bulan	Januari	Februari	Maret	April	May	Juni
Telat Masuk	33	21	29	34	38	36
Izin/cuti	12	9	7	10	9	13
Sakit	8	10	13	12	15	9
Total Karyawan	154	160	152	150	155	147

Sumber: Personalia PT Grace Solution 2019

Berikut terlampir pencapaian target produksi PT Grace Solution pada periode januari 2019 hingga juni 2019:

Tabel 1. 2 Hasil Produksi PT Grace Solution Departemen Sub-Assy

Periode	Jumlah permintaan pelanggan	Jumlah yang dihasilkan	Pencapaian (%)
Januari 2019	173,015	154,921	89,54
Februari 2019	136,111	83,308	61,21
Maret 2019	142,014	98,072	69,06
April 2019	118,712	97,029	81,73
Mei 2019	148,001	95,538	64,55
Juni 2019	114,246	91,152	79,79

Sumber: Produksi PT Grace Solution 2019

Berdasarkan latar belakang yang terdapat diatas mengenai pentingnya pelatihan dan tingkat disiplin, menarik perhatian peneliti untuk menjalankan penelitian dengan dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Grace Solution di Kota Batam”**

1.2. Identifikasi Masalah

Dilihat dari latar belakang diatas ini, sehingga dapat diidentifikasi masalah-masalah yang memiliki hubungan dengan pelatihan dan disiplin yang ada pada studi ini yakni sebagai berikut:

1. Perusahaan tidak memiliki standart materi sebagai bahan pelatihan karyawan baru, sehingga setiap karyawan baru tidak mendapat materi pembelajaran yang serupa.

2. Kurangnya pelatihan pemberian kemampuan tambahan untuk karyawan yang sudah ada, sehingga karyawan hanya dapat dapat menjalankan proses yang dikuasainya saja.
3. Jam masuk karyawan yang tidak tepat atau telat masuk yang menyebabkan lini produksi tidak berjalan sesuai prosedur yang ditetapkan.
4. Karyawan yang bermain *handphone* dan berbicara saat jam kerja sehingga berdampak pada tidak tercapainya target produksi sesuai dengan objektif yang ditentukan.
5. Karyawan yang tidak membaca instruksi pengerjaan sebelum memulai pengerjaan, sehingga menciptakan barang gagal produksi (*reject*).

1.3. Pembatasan Masalah

Dikarenakan identifikasi masalah yang terlalu luas, serta keterbatasan materi, waktu dan kemampuan peneliti, oleh karena itu peneliti membatasi permasalahan pada pelatihan, kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan departemen *sub-assy* pada PT Grace Solution di kota Batam.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang sudah disebutkan di atas, jadi perumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Grace Solution di kota Batam?
2. Apakah disiplin karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Grace Solution di kota Batam?

3. Apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Grace Solution di kota Batam?

1.5. Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah di atas, didapat tujuan dari studi ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT Grace Solution di kota Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin pada kinerja karyawan pada PT Grace Solution di kota Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Grace Solution di kota Batam.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat untuk dijadikan bahan referensi kepada peneliti yang melaksanakan penelitian maupun pembaca selanjutnya pada masa depan, berguna sebagai tambahan dalam ilmu pengetahuan bagi pembaca, menambah wawasan secara ilmiah dalam ilmu manajemen dan mengimplementasikan teori-teori yang sudah ada ke dalam dunia bisnis yang nyata.

1.6.2. Manfaat Praktis

Hasil pada penelitian ini dapat digunakan untuk panduan dalam mencapai tujuan Bersama dan berfungsi untuk:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini bisa berfungsi bagi perusahaan untuk mencapai tujuan bersama dan menyusun strategi dalam manajemen sumber daya manusia, karena jika terlaksananya pelatihan dan disiplin yang baik maka dapat menambah serta meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Bagi Universitas Putera Batam

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi serta dokumen akademik yang berfungsi sebagai acuan dalam civitas akademik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori Dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Menurut (Julianry, Syarief, & Affandi, 2017: 238) pelatihan adalah Sebuah siklus yang terus berjalan dan bukan hanya proses sementara, terutama karena teknologi dan keahlian bertumbuh pesat hingga sekarang ini, peran pelatihan atau Pendidikan memainkan peran yang sangat penting dalam memperlengkapi pekerja supaya lebih inovatif dalam mencapai target perusahaan yang efektif dan efisien. Pelatihan dilakukan karena semakin berkembangnya teknologi sehingga pemberian pelatihan pada karyawan dengan harapan karyawan dapat lebih kompetitif untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut (Sofyandi, 2013: 113) Pelatihan merupakan program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Pelatihan dirancang untuk merangsang karyawan untuk mendapatkan ilmu dan keahlian yang berguna untuk perusahaan.

Menurut (Darmawan, Supartha, & Rahyuda, 2017: 1267) pelatihan adalah upaya meningkatkan pengetahuan dan kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya secara lebih efisien dan efektif. Adanya pelatihan dimaksudkan

supaya karyawan untuk memiliki keterampilan agar dapat menjalankan tugas yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 196) pelatihan merupakan siklus jangka pendek yang menggunakan metode terstruktur dan terkoordinasi dimana karyawan non-manajer memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan tertentu. Jalur yang ditempuh oleh karyawan dengan waktu yang relatif singkat serta jadwal yang telah terorganisir untuk meningkatkan maupun menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan pada batas yang telah ditentukan.

Menurut (Sari, 2018: 101) pelatihan adalah semua usaha untuk menyediakan memperoleh, meningkatkan, dan mempertahankan keterampilan kerja, hasil barang yang dikeluarkan, sikap, serta etika pada jenjang kemampuan serta *skill* tertentu, sesuai dengan standar serta kualifikasi jabatan serta pekerjaan. Sebuah proses untuk mendapatkan dan meningkatkan kemampuan kerja seseorang serta meningkatkan produktivitas seorang karyawan.

Menurut (Pawastri, Istiatin, & Kustiah, 2018: 76) Pelatihan adalah proses keterampilan mengajar dan memberikan informasi dan sikap yang diperlukan untuk memenuhi tugas mereka sesuai dengan standar kerja. Sebuah tahap dimana karyawan diajar untuk menambah ketampilan serta ilmu yang dibutuhkan karyawan untuk menjalankan tugas yang sedang diemban olehnya.

2.1.1.2. Manfaat Pelatihan

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

1. Perencanaan Karier

Berguna untuk pekerja di masa depan, untuk membantu merencanakan karier mereka. Ini karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki yang akan menambah nilai bagi kemajuan karir.

2. Kompensasi

Karyawan akan menerima kompensasi yang lebih baik dengan menghadiri pelatihan, mengingat kemampuan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

3. Alat Negosiasi

Karyawan akan memiliki nilai negosiasi yang lebih baik, karena mereka sudah memiliki keterampilan dan keahlian tersebut.

4. Memiliki Kepuasan Tersendiri

Setelah menyelesaikan pelatihan, pekerja akan merasakan kepuasan mereka sendiri di tempat kerja.

5. *Refreshing*

Pelatihan adalah tempat liburan atau fasilitas untuk pekerja, terutama untuk orang tua. Pendidikan mampu menghilangkan rasa lelah dan bekerja selama ini.

2.1.1.3. Metode-Metode Pelatihan

Menurut (Khurotin & Afrianty, 2018: 197) metode-metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan, seperti berikut:

1. *On The Job Training*

cara yang digunakan dengan menempatkan staf atau peserta pelatihan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya, dibawah pengawasan dan bimbingan atasan.

2. *Vestibule*

Pelatihan dilakukan di luar lingkungan kerja. Pelatihan dan Pendidikan yang diterima oleh para pekerja ini tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh mereka nantinya.

3. *Demonstration and Example*

Metode pelatihan diberikan kepada peserta dengan cara menggambarkan serta memperagakan dengan cara apa pekerjaan akan dilakukan.

4. *Simulation*

Pendekatan kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi pengerjaan yang terlihat sama dengan kondisi kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini akan digunakan untuk pembelajaran teknikal. Karyawan meniru konsep sebenarnya dari pekerjaan yang seharusnya mereka gunakan.

5. *Apprenticeship*

Metode pelatihan untuk memperoleh berbagai jenis keterampilan untuk mendorong pekerja mempelajari semua aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau disebut magang. Karyawan yang lebih berpengalaman juga terlibat dalam pembelajaran ini.

6. *Classroom methods*

Metode pelatihan dalam ruangan yang meliputi, konferensi, arahan yang telah dijadwalkan, diskusi, permainan peran, studi kasus dan seminar.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta..

2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan..

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih / pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu

menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.2. Disiplin

2.1.2.1. Pengertian Disiplin

Menurut (Husain, 2018: 6) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela.

Menurut (Setyawati, Aryani, & Ningrum, 2018: 407) disiplin adalah inisiatif seseorang mematuhi seluruh aturan dan standar umum yang relevan. Disiplin yang baik mewakili tingkat tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya, yang untuk meningkatkan motivasi kerja, semangat dalam menjalankan pekerjaannya, dan untuk mencapai tujuan organisasi. Situasi sukarela dari pekerja untuk mematuhi setiap pedoman perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Sinambela, Al Hakim, & Irfan, 2019: 309) disiplin adalah melakukan apa yang telah disepakati dengan perjanjian tertulis, lisan atau peraturan atau kebiasaan dengan para pemimpin dan pekerja. Peraturan dibuat dan disetujui oleh semua karyawan di perusahaan, baik atasan dan bawahan, baik tertulis maupun lisan. Serta siap menerima hukuman jika tidak menjalankan aturan yang telah disepakati.

Menurut (Idris & Sari, 2019: 77) disiplin adalah metode yang dipakai oleh manajer sebagai alat berinteraksi dengan pekerja sehingga mereka siap untuk merubah perilaku dan sebagai tindakan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemauan untuk mengikuti seluruh aturan perusahaan dan norma yang berlaku. Sebagai suatu dasar yang dikomunikasikan pada karyawan untuk merubah sikap dan pandangan karyawan untuk taat terhadap aturan yang telah ada di perusahaan.

Menurut (Sari, 2018: 102) disiplin adalah sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perlakuan yang sama dengan aturan perusahaan baik yang tertulis atau resmi serta tidak tertulis atau tidak resmi. Kebiasaan menjalani perbuatan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang telah disepakati baik yang telah terdokumentasi maupun belum terdokumentasi.

Menurut (Sarwani, 2016: 57) *Discipline is an attitude of respect and compliance with regulations that apply both written and unwritten and that are capable of executing and that do not result in sanctions if it breaches the duties and authority conferred upon it*, atau dapat diartikan sebagai Disiplin adalah sikap menghargai dan mematuhi aturan yang ada, dan dapat memberlakukan sanksi serta tidak menghindarinya jika tidak menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diemban oleh dirinya.

2.1.2.2. Bentuk-Bentuk Disiplin

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

1. Disiplin pencegahan (*preventive dicipline*)
Perilaku karyawan yang menghindari pelanggaran dengan patuh terhadap aturan maupun standar yang ada
2. Disiplin perbaikan (*corrective dicipline*)
Tahap yang digunakan setelah terjadinya suatu pelanggaran.
3. Disiplin progresif (*Progressive disipline*)
Usaha memberi karyawan kesempatan agar dapat mengoreksi diri sebelum menerapkan sanksi atau hukuman.

2.1.2.3. Faktor-Faktor Disiplin

Menurut (Idris & Sari, 2019: 80) terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, antara lain:

1. Jumlah atas kompensasi yang diberikan.
2. Contoh perilaku pimpinan yang baik dalam perusahaan.
3. Memiliki aturan yang dapat dijadikan acuan dalam pembinaan disiplin.
4. Sikap berani pemimpin dalam mengambil keputusan atau tindakan.
5. Kurang atau tidak ada pengendalian dari pimpinan.

2.1.2.4. Indikator-Indikator Disiplin

Menurut (Arisanti, Santoso, & Wahyuni, 2019: 105) terdapat empat indikator disiplin, antara lain:

1. Taat pada aturan waktu
Ketaatan karyawan pada waktu bisa dipantai dari jam masuk serta jam pulang dari kerja serta dari periode istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku
Kepatuhan terhadap aturan perusahaan seperti aturan dasar tata cara berpakaian serta cara bertindak di tempat kerja.
3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan.
Ketaatan pada aturan perilaku ditunjukkan dengan bekerja sesuai dengan posisi, tugas, kewajiban dan juga bagaimana mengelola unit kerja tertentu.
4. Taat terhadap peraturan lainnya.
Peraturan lainnya seperti peraturan mengenai hal yang boleh dilakukan serta yang tidak boleh dikerjakan oleh karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Sari, 2018: 103) kinerja karyawan adalah efisiensi kerja maupun produksi kerja (*output*) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang dihitung dalam periode yang terbatas untuk mengetahui hasil baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018: 406) kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi / program kebijakan / kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Menurut (Arisanti *et al.*, 2019: 106) kinerja karyawan adalah ketersediaan individu atau kelompok untuk mengerjakan tugas serta mengembangkannya sesuai dengan peran mereka dengan hasil yang diharapkan. Kemampuan karyawan dalam bekerja untuk menjalankan dan memperbaiki pekerjaan maupun tanggung jawabnya untuk mencapai target maupun tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Husain, 2018: 6) Kinerja adalah aktivitas yang meyangkut seluruh perilaku dan tindakan yang diatur oleh karyawan dan memberikan manfaat yang dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Peraturan atau sikap dari karyawan yang dikontrol yang diharapkan akan memberikan keuntungan bagi perusahaan baik secara kuantitas maupun kualitas dengan harapan dapat mencapai tujuan perusahaan.

Menurut (Kartodikromo, Tewel, & Trang, 2017: 365) kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang didapat seseorang dalam melakukan pekerjaan yang diimbangi olehnya dengan dasar keahlian, pengalaman, keseriusan dan waktu. Pencapaian atas tugas dan pekerjaan yang diberikan pada karyawan yang diselesaikan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki oleh karyawan.

Menurut (Cho, Bonn, & Han, 2018: 4) *Job performance refers to a subjective assessment of the skills and competences of those individuals provided to clients, supervisors and/or other employees*, yang dapat diartikan sebagai Kinerja pekerjaan mengacu pada evaluasi subyektif dari keterampilan dan kompetensi individu-individu yang disampaikan kepada pelanggan, penyelia, dan / atau rekan kerja lainnya.

2.1.3.2. Faktor-Faktor yang Dipengaruhi Kinerja

Menurut (kasmir, 2018: 195) faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja adalah sebagai berikut:

1. **Kompensasi**

Penghargaan atau pemberian upah yang diberikan organisasi pada karyawannya, karyawan dengan berprestasi atau memiliki kinerja yang bagus atau baik pasti akan mendapatkan balas jasa yang baik.

2. **Jenjang karier**

Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawannya yang mempunyai kinerja baik, dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik maka akan diberikan kenaikan karier.

3. **Citra karyawan**

Citra merupakan cara pandang akan individu atau karyawan karena telah melakukan sesuatu, maka dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik, karyawan bakal mendapatkan penghargaan dan orang lain akan menjadikannya cerminan untuk menjadi teladan.

2.1.3.3. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut (Idris & Sari, 2019: 79) Karakteristik Karyawan yang berkinerja tinggi dapat dilihat dari karakteristik berikut:

1. Pribadi yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi
2. Siap mengambil resiko dan siap bertanggung jawab atas resiko yang diambil
3. Mempunyai sasaran atau visi yang nyata

4. Mempunyai seluruh rencana kerja serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuannya
5. Menggunakan *feedback* yang didapat dari seluruh kegiatan yang dikerjakan
6. Mencari dan menentukan waktu untuk mewujudkan rencana yang sudah disusun

2.1.3.4. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018: 408) indikator kinerja dibagi menjadi enam, antara lain sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan
Hasil atas pengerjaan tugas yang dinilai menggunakan satuan unit atau jumlah dalam waktu yang telah ditentukan.
2. Kualitas Pekerjaan
Hasil pengerjaan tugas yang dinilai yang menggunakan penilaian mutu terhadap hasil kerja
3. Kemandirian
Keadaan seseorang yang memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan
4. Inisiatif
Kesadaran seseorang untuk menjalani tugas tanpa harus dipanggil atau diperintahkan
5. Adaptabilitas
Kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan kerja baik tempat lama maupun baru

6. Kerjasama

Kemampuan individu untuk dapat bekerja sama dengan rekan lain dalam melaksanakan pekerjaan

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Studi sebelumnya yang dilakukan oleh (Kartodikromo *et al.*, 2017) yang berjudul Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado (ISSN: 2303-1174). Teknik yang dipergunakan merupakan regresi liner berganda serta menggunakan sampel sebanyak 44 responden. Dengan hasil penelitian berupa proses rekrutmen, pelatihan kerja serta seleksi baik parsial ataupun simultan memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan.

2.2.2. Hubungan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

studi sebelumnya yang dilakukan (Idris & Sari, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia (ISSN: 2655-8262). Teknik yang dipakai dalam penelitian merupakan analisis regresi linier berganda menggunakan sampel 88 responden. Dari penelitian tersebut didapat hasil penelitian berupa kepemimpinan serta disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja PT.Sucofindo Kota Palembang.

2.2.3. Hubungan Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian sebelumnya yang dilakukan (Sari, 2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank

Aceh Cabang Medan (ISSN: 2615-1316). Teknik yang digunakan merupakan analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 66 responden. Dari penelitian tersebut didapatkan hasil yakni pelatihan serta disiplin kerja baik secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh terhadap kinerja pada PT. Bank Aceh Cabang Medan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Di bawah merupakan tabel studi yang sudah dilakukan terlebih dahulu yang memiliki hubungan atau mendekati penelitian ini serta dapat dijadikan acuan untuk memperkuat hasil pengujian data pada bab selanjutnya, antara lain:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil
1	(E. A. Sinambela <i>et al.</i> , 2019) Sinta Relasi: Jurnal Ekonomi ISSN: 2502-9525	Pengaruh Kedisiplinan Dan Komunikasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Kedisiplinan X2= Komunikasi kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kedisiplinan serta komunikasi kerja parsial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kedisiplinan serta komunikasi kerja simultan signifikan terhadap kinerja karyawan
2	(Sari, 2018) Sinta Jurnal Manajemen dan Keuangan ISSN: 2615-1316	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Cabang Medan	X1= Pelatihan X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Pelatihan serta disiplin parsial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pelatihan serta disiplin simultan signifikan terhadap kinerja karyawan

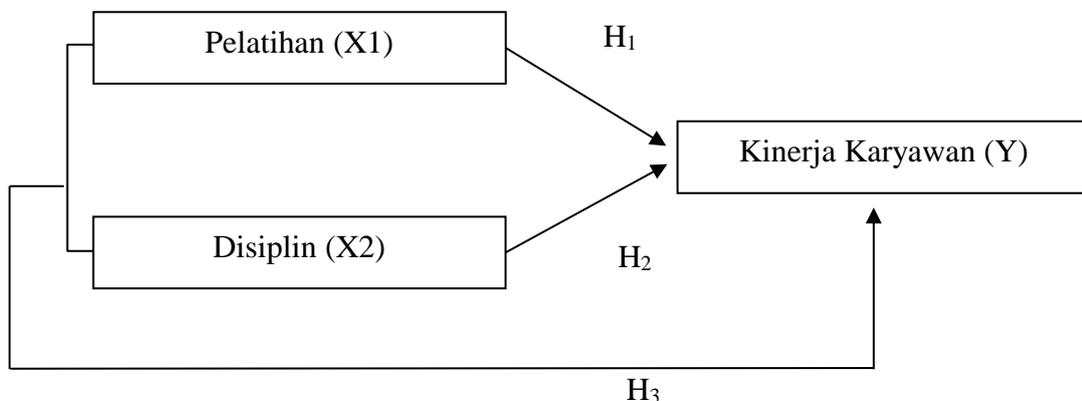
3	(Kartodikromo <i>et al.</i> , 2017) Google Scholar Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan Kerja Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan CV. Celebes Indonesia Sakti Mer 99 Mega Mas Manado	X1= Rekrutmen X2= Seleksi X3= Pelatihan Y = Kinerja Karyawan	1. Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan parsial signifikan pada kinerja karyawan 2. Rekrutmen, seleksi, serta pelatihan simultan signifikan pada kinerja karyawan
4	(Suali, 2017) Jurnal UPB	Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hotel Pasifik Batam	X1= Komitmen Organisasi X2= Disiplin Kerja X3= Motivasi Y = Kinerja	1. Komitmen Organisasi, Disiplin kerja serta Motivasi parsial signifikan pada kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi, Disiplin kerja serta Motivasi simultan signifikan pada kinerja karyawan
5	(Wijayanto & Dotulong, 2017) Google Scholar Jurnal EMBA ISSN: 2303-1174	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Plasa Multi Krindo Manado	X1= Pelatihan X2= Kompetensi X3= Motivasi Y= Kinerja Karyawan	1. Pelatihan, kompetensi, serta motivasi partial signifikan pada kinerja karyawan 2. Pelatihan, kompetensi, serta motivasi simultan signifikan pada kinerja karyawan
6	(Idris & Sari, 2019) Sinta Jurnal MBIA ISSN: 2655-	Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan:	X1=Kepemimpinan X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Kepemimpinan serta disiplin kerja partial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan

	8262	Studi Kasus PT Sucofindo Palembang Indonesia		serta disiplin simultan signifikan terhadap kinerja karyawan
7	(Setyawati <i>et al.</i> , 2018) Sinta Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT ISSN: 2581- 2165	Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	X1= Stress Kerja X2= Disiplin Kerja Y = Kinerja Karyawan	1. Stress kerja serta disiplin kerja partial signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Stress kerja serta disiplin kerja simultan signifikan pada kinerja karyawan

Sumber: (E. A. Sinambela *et al.*, 2019), (Sari, 2018), (Kartodikromo *et al.*, 2017), (Darmawan *et al.*, 2017), (Wijayanto & Dotulong, 2017), (Idris & Sari, 2019), (Setyawati *et al.*, 2018).

2.3. Kerangka Pemikiran

jika dilihat dari latar belakang masalah yang terdapat diatas, didapatkan kerangka pemikiran pada penelitian berikut berupa pengaruh pelatihan serta disiplin keryawan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang terdapat diatas, maka penulis merumuskan hipotesis berikut, antara lain:

H1 : Pelatihan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.

H2 : Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.

H3 : Pelatihan serta disiplin kerja secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Grace Solution di Kota Batam.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian merupakan desain penelitian kausalitas. Desain penelitian ini merupakan desain yang diorganisirkan untuk mengeksplorasi potensi kaitan kausal atau sebab akibat antara variabel (Sanusi, 2017: 14).

3.2. Operasional Variabel

Menurut (L. P. Sinambela, 2014: 46) variabel penelitian merupakan objek, orang atau atribut kegiatan, nilai/ sifat yang memiliki varian tertentu antara satu dengan yang lainnya serta dipilih peneliti untuk dikumpulkan dan diperiksa untuk informasi terkait dan menarik kesimpulan. Dalam studi penulis menggunakan variabel tidak terikat serta variabel terikat. Variabel tidak terikat yang digunakan merupakan pelatihan dan disiplin kemudian variabel dependen yang penulis dipakai yakni kinerja karyawan.

3.2.1. Variabel Independen

Variabel bebas atau independen ialah variabel yang memberi pengaruh pada variabel lainnya (Sanusi, 2017: 50). Variabel tidak terikat atau independen dalam studi ini yakni:

1. Pelatihan (X1)

Menurut (Wahyuningsih, 2019: 6) indikator pelatihan yaitu:

- a. Tujuan Pelatihan
- b. Materi

- c. Metode yang digunakan
 - d. Kualifikasi Peserta
 - e. Kualifikasi pelatih
2. Disiplin (X2)

Menurut (Arisanti *et al.*, 2019: 105) indikator disiplin yaitu

- a. Taat pada aturan waktu
- b. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku
- c. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan
- d. Taat pada peraturan lainnya

3.2.2. Variabel Dependen

Variabel terikat maupun yang biasa disebut tidak bebas merupakan variabel yang mendapat pengaruh dari variabel lainnya (Sanusi, 2017: 50). Variabel tidak bebas yang peneliti gunakan dalam studi ini yakni kinerja karyawan.

Menurut (Setyawati *et al.*, 2018) indikator kinerja karyawan yakni sebagai berikut:

- a. Kuantitas pekerjaan
- b. Kualitas pekerjaan
- c. Kemandirian
- d. Inisiatif
- e. Adaptabilitas
- f. Kerjasama

Operasional variabel yang dipakai secara keseluruhan bisa dijelaskan pada tabel dibawah:

Tabel 3. 1 Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Program yang dimaksudkan untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan pelatihan 2. Materi 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih 	Likert
Disiplin (X2)	Sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun disiplin kerja, sikap, tindakan, dan perlakuan yang sama dengan aturan perusahaan baik yang tertulis atau resmi serta tidak tertulis atau tidak resmi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat pada aturan waktu 2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku 3. Taat pada peraturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat pada peraturan lainnya 	Likert
Kinerja karyawan (Y)	Efisiensi kerja maupun produksi kerja (<i>output</i>) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas Pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptibilitas 6. Kerjasama 	Likert

Sumber: (Sofyandi, 2013), (Wahyuningsih, 2019), (Sari, 2018), (Arisanti *et al.*, 2019), (Setyawati *et al.*, 2018).

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Penelitian ini menggunakan populasi yang berasal dari karyawan yang bekerja di PT Grace Solution sebagai operator departemen *sub-assy* sebanyak 124 karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut.

3.3.2. Sampel

Studi berikut menggunakan Teknik pengumpulan sampel berupa *nonprobability* yang meliputi metode sampling jenuh, maka dalam studi ini

penulis memakai semua karyawan PT Grace Solution departemen *Sub-assy* yang berjumlah 124 karyawan

3.4. Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Data ialah keterangan terkait suatu hal, bisa berupa hal yang diketahui maupun yang dianggap atau anggapan. Dengan arti yang sama, suatu kejadian atau fakta yang dapat dijelaskan dengan angka, kode, simbol dan lainnya (Misbahuddin & Iqbal, 2013: 21). Metode yang penulis gunakan dalam mengumpulkan data menggunakan sumber yang terdiri dari:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti atau pihak yang memerlukan data dengan mendapatkan data dari responden langsung dari lapangan dengan tujuan untuk memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian (Misbahuddin & Iqbal, 2013: 21). Dalam studi ini data primier penulis dapatkan dari karyawan departemen *sub-assy* di PT Grace Solution

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat oleh penelitan maupun pihak yang memerlukan data dengan menyelidiki sumber berupa buku, jurnal dan penelian yang telah ada (Misbahuddin & Iqbal, 2013: 21).

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Saat mengumpulkan data yang dibutuhkan pada studi ini, penulis memakai cara membagikan kuesioner pada responden berupa operator atau karyawan pada PT Grace Solution untuk mendapatkan jawaban dari responden. Peneliti

membagikan kuesioner pada semua operator departemen *sub-assy* yang berada di PT Grace Solution di kota Batam.

Alat ukur yang penulis gunakan untuk studi ini yaitu skala likert. Skala likert merupakan Skala berdasarkan atas jumlah tanggapan responden ketika menanggapi pernyataan tentang variabel yang akan diukur atau indikator (Sanusi, 2017: 57).

Menurut (Sugiyono, 2015: 137) sebagai kebutuhan analisis kuantitatif jadi jawaban tersebut bisa diberi skor :

Tabel 3. 2 Skala Likert

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: (Sugiyono, 2015: 137)

3.5. Metode Analisis Data

Analisis data ialah proses atau langkah dengan fungsi mengolah data serta peginterpretasian hasil mengelola data (Priyatno, 2010: 9). Penulis dalam studi ini menggunakan teknik analisis data dengan harapan untuk melihat apakah variable independen memberikan pengaruh atau tidak pada variable dependen yang biasa disebut sebagai penelitian kuantitatif.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ialah metode yang menitikberatkan pada pengkajian data serta pokok penelitian menggunakan cara penyajian data secara tersusun atau sistematis serta tidak mendapatkan hasil penelitian (Priyatno, 2010: 9). Dalam studi ini untuk menjawab menjawab hipotesis deskriptif berakitan dengan

masalah, maka dilakukan dengan metode pengelompokan data berdasarkan variabel. bagian berikut akan mengulas tentang pola penyebaran jawaban responden terhadap semua indikator yang akan diukur, kemudian memperoleh jawaban terhadap setiap variabel serta mendeskripsikan variabel penelitian dengan menggunakan tabel kriteria dibawah ini:

Tabel 3. 3 Kriteria Analisis Deskriptif

Rentang Kategori Skor	Kriteria
1,00 – 1.79	Sangat Tidak setuju
1,80 – 2,59	Tidak Setuju
2,60 – 3,39	Netral
3,40 – 4,19	Setuju
4,20 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: (Priyatno, 2012).

3.5.2. Uji Kualitas Data

3.5.2.1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas memiliki manfaat dapat memberitahu seberapa akurat akan item saat melakukan pengukuran objeknya. pernyataan dinyatakan valid apabila memiliki hubungan dengan jumlah total (Priyatno, 2012: 117). Uji validitas instrument untuk koefisien korelasinya (r), rumus yang penulis gunakan merupakan *Pearson Product Moment* dengan rumus berikut:

$$r_{ix} = \frac{n \sum ix - (\sum i)(\sum x)}{\sqrt{[n\sum i^2 - (\sum i)^2][n\sum x^2 - (\sum x)^2]}}$$

Rumus 3. 1 Pearson Product Moments

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{ix} = koefisien korelasi

I = Skor item

X = Skor total dari x

N = Jumlah banyaknya subjek

Uji dilakukan dengan memakai uji dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05.

Syarat pengujian yang digunakan antara lain:

1. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) dapat disimpulkan item pada pernyataan tersebut memiliki korelasi pada total nilai item bersangkutan, maka item bersangkutan dikatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel (uji dua sisi dengan sig. 0,05) dapat disimpulkan item yang ada di pernyataan tersebut tidak memiliki korelasi pada total nilai item yang bersangkutan, maka item bersangkutan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reabilitas

Reliabilitas merupakan alat ukur untuk menunjukkan keakuratan nilai pengukuran ketika alat ukur dipakai pada orang yang sama serta saat yang berbeda maupun pada orang yang berbeda serta saat yang sama (Sanusi, 2017: 80).

Penulis dalam penelitian ini memakai teknik dari *Cronbrach's Alpha* untuk mengukur reliabilitas instrument dengan menggunakan rumus yakni:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Rumus 3. 2 Rumus Cronbrach's Alpha

Sumber: (Wibowo, 2012: 52)

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas intrumen

k = Banyak Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_i^2$ = jumlah varian pada butir

σ_1^2 = jumlah varian pada butir

variabel dapat dinyatakan reliabel atau tidak dapat diketahui menggunakan uji *Cronbrach's Alpha*. Hasil pengujian ditunjukkan memakai uji dua sisi pada tingkat signifikansi 0,05. variabel dikatakan reliable maupun tidak dapat dilihat dari kriteria data berupa nilai *alpha* yang bernilai lebih tinggi dibandingkan dengan r table. Dan bisa juga dilihat berdasarkan nilai determinan, yakni 0.6. dibawah merupakan tabel kriteria indeks koefisien reliabilitas:

Tabel 3. 4 Indeks Koefisien Reliabilitas

No	Nilai Interval	Kriteria
1	< 0,20	Sangat rendah
2	0,20 – 0,399	Rendah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Tinggi
5	0,80 – 1,00	Sangat Tinggi

Sumber: (Wibowo, 2012: 53)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan kriteria uji regresi serta kolerasi yang artinya data wajib melewati prinsip BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) (Wibowo, 2012: 61). Agar bias mendapatkan BLUE terdapat kriteria dan batasan minimum yang wajib ada didalam data, persyaratan tersebut adalah dengan uji asumsi klasik.

3.5.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai sebagai cara guna mendapat hasil berupa data terdistribusi secara normal atau tidak, uji normalitas bisa dilihat dengan memakai analisis berupa *chi square*, nilai *kolmogorov-smirnov*, serta *histogram regression*

residual yang telah distandarkan. Nilai residual terstandarisasi dinyatakan normal apabila nilai *kolmogorov-smirnov* $Z < Z_{\text{tabel}}$ atau memakai nilai *probability sig* (*2 tailed*) $> \alpha$; $\text{sig} > 0,05$ (Wibowo, 2012: 62)

3.5.3.2. Uji Multikolinearitas

Didalam persamaan regresi tidak diizinkan terjadinya multikolinearitas, yang berarti variabel bebas dilarang untuk memiliki hubungan sempurna maupun mendekati sempurna saat membentuk persamaan tersebut. andaikan nilai VIF $<$ dari 10, maka dapat mengartikan model bersangkutan tidak terdapat gejala multikolinearitas yang berarti tidak memiliki keterkaitan antar variabel dependen. (Wibowo, 2012:87).

3.5.3.3. Uji Heteroskedastitas

Didalam uji heteroskedastisitas suatu model memiliki heteroskedastisitas mempunyai arti adanya model serupa yang terdapat dalam varian model (Wibowo, 2012: 93). Kalau nilai probabilitasnya mendapat gejala nilai signifikansi lebih besar dari nilai alpha-nya (0.05), maka bisa ditarik hasil berupa model tersebut tidak menghadapi heteroskedastisitas.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Linier Berganda

Dalam membuktikan suatu persamaan hubungan linear antar variabel serta untuk mendapatkan nilai estimasi pada setiap variabel independen dan dependen (Wibowo, 2012: 126). maka dalam studi berikut memakai analisis regresi linier berganda. Regresi berganda dirumuskan menggunakan rumus berikut:

$$Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_nX_3 + \dots + b_nX_n$$

Rumus 3. 3 Regresi Linear Berganda

Sumber: (Wibowo, 2012: 127)

Keterangan: Y = Variabel dependen (variabel respons)

a = Nilai konstanta

b = Nilai koefisien regresi

X_1 = Variabel independen pertama

X_2 = Variabel independen kedua

X_n = Variabel independen ke – n

3.5.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengetahui tingkat pembentukan model kondisi sebenarnya merupakan pengertian mengenai koefisien determinasi. Pengujian berikut merupakan langkah untuk mengetahui ketepatan garis regresi yang didapan menggunakan perhitungan data yang dicek maupun diperiksa. Angka R^2 memiliki arti seperti persentase dari angka yang menerangkan kesamaan nilai Y, analisis berikut dipakai sebagai acuan untuk memutuskan total maupun tingkat persen variabel bebas didalam model regresi dengan cara simultan terhadap variabel terikat (Wibowo, 2012:135). dibawah merupakan formula dalam mencari koefisien determinasi.

$$R^2 = \frac{(ryx_1)^2 + (ryx_2)^2 - 2(ryx_1)(ryx_2)(rx_1x_2)}{1 - (rx_1x_2)^2}$$

Rumus 3. 4 Koefisien Determinasi

Sumber: (Wibowo, 2012: 136)

Keterangan: R^2 = Koefisien Determinasi

r_{yx_1} = Korelasi variable x1 dengan y

r_{xy_2} = Korelasi variable x2 dengan y

$r_{x_1x_2}$ = Korelasi variable x1 dengan variable x2

3.5. Uji Hipotesis

Penulis ada memakai 2 metode yang berguna untuk uji hipotesis, yakni mengenakan uji t (uji parsial) dan dengan mengenakan uji f (uji simultan).

3.5.1. Uji T

Uji T dipakai untuk melihat apakah pada model regresi variabel bebas secara tersendiri atau parsial memiliki pengaruh signifikan pada variabel dependen. (Priyatno, 2012: 90). syarat saat menguji uji t ialah seperti berikut

1. H_0 ditolak serta H_a diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima serta H_a ditolak jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

3.5.2. Uji F

Uji F dipakai untuk melihat apakah variabel bebas secara simultan memiliki pengaruh antar variabel tidak terikat terhadap variabel terikat (Priyatno, 2012 :89). Berikut merupakan kriteria pengujian uji F adalah:

1. H_0 ditolak serta H_a diterima jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $< 0,05$.
2. H_0 diterima serta H_a ditolak jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ serta nilai signifikansi $> 0,05$.

3.6. Lokasi Dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi yang menjadi objek penelitian penulis adalah pada PT. Grace Solution yang berada di Batamindo industrial park Jl. Kenanga Lot 239, 240, 241, dan 243, Muka kuning, Batam.

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3. 5 Jadwal Penelitian

Kegiatan	Pertemuan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	
Identifikasi Masalah	■	■													
Studi Pustaka		■	■	■											
Pembuatan Kuesioner				■	■										
Penyebaran Kuesioner					■	■	■	■							
Pengelolaan Data								■	■	■					
Analisis Hasil Pengujian										■	■	■			
Kesimpulan												■	■	■	

Sumber: Peneliti (2019)