

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HO WAH
GENTING**

SKRIPSI



**Oleh:
Edy
140910074**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018**

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HO WAH
GENTING**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana



Oleh:
Edy
140910074

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS PUTERA BATAM
2018

SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : Edy
NPM/NIP : 140910074
Fakultas : Bisnis
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT HO WAH GENTING

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, 6 Februari 2018

Edy
140910074

**PENGARUH KEDISIPLINAN DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT HO WAH GENTING**

SKRIPSI
Untuk memenuhi salah satu syarat
memperoleh gelar Sarjana

Oleh:
Edy
140910074

Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
Seperti tertera dibawah ini

Batam, 6 Februari 2018

Sri Afridola, S.E., M.M.
Pembimbing

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu peran terpenting dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan diperlukan kedisiplinan dan pelatihan sumber daya manusia yang baik dan tepat.. Faktor-faktor yang mengakibatkan menurunnya kinerja kerja karyawan adalah kurangnya semangat dalam bekerja, ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan, kurangnya motivasi saat bekerja, kurangnya disiplin dan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. hal ini akan berdampak negatif bagi perusahaan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kedisiplinan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting di kota Batam. PT Ho Wah Genting didirikan di indonesia sebagai perseroan terbatas pada tanggal 2 juli 2001 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 maret 2002. PT Ho Wah Genting adalah produsen yang bergerak di pembuatan kabel, kabel listrik dan rakitan kabel, Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di perusahaan Ho Wah Genting di Kota Batam sebesar 187 orang. Sampel penelitian adalah 128 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Purposive Sampling*, dengan menggunakan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner, Perangkat lunak yang digunakan untuk mengelola dan menganalisis data penelitian ini adalah SPSS versi 21. Analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokodastisitas. Uji pengaruh menggunakan analisis regresi linear berganda dan analisis koefisien determinasi (R^2). Pengujian hipotesis menggunakan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan kedisiplinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan pelatihan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). dengan begitu dapat dilihat bahwa Kedisiplian (X_1) dan pelatihan (X_2) secara bersama sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) di PT Ho Wah Genting.

Kata kunci: Kedisiplinan, Pelatihan, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the most important role in an organization to achieve goals. To improve the work performance of employees required discipline and training of human resources is good and appropriate .. Factors that result in decreased employee performance is the lack of enthusiasm in work, non-compliance of employees against the rules, lack of motivation at work, lack of discipline and slow employee in completing work. this will have a negative impact on the company. The purpose of this study to determine the effect of discipline and training on employee performance in PT Ho Wah Genting in the city of Batam. PT Ho Wah Genting was established in Indonesia as a limited liability company on 2 July 2001 and started its operation on 1 March 2002. PT Ho Wah Genting is a manufacturer engaged in the manufacture of cables, power cables and cable assemblies, the population in this study are employees who work at Ho Wah Genting company in Batam City for 187 people. The sample is 128 respondents. The sampling technique used is Purposive Sampling, using Slovin formula. The data was collected using questioner. The software used to manage and analyze the data of this research is SPSS version 21. Data analysis used is classical assumption test consist of normality test, multicollinearity test, heterokodasticity test. Test of influence using multiple linear regression analysis and coefficient of determination analysis (R^2). Hypothesis testing using t test and test f. The results showed that discipline (X_1) has a significant effect on employee performance (Y) and training (X_2) has a significant effect on employee performance (Y). it can be seen that the participant (X_1) and training (X_2) together have a significant effect on employee performance (Y) in PT Ho Wah Genting.

Keywords: *Discipline, Training, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan segala rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan laporan tugas akhir yang merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas 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 skripsi ini takkan terwujud tanpa bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, untuk itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada.

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.SI., selaku Rektor Universitas Putera Batam;
2. Bapak Dr. Jontro Simanjuntak, S.Pt., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Bisnis Universitas Putera Batam;
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Putera Batam;
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M., selaku pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Universitas Putera Batam;
5. Bapak Joe selaku Manager PT Ho Wah Genting beserta semua karyawan yang telah memberikan izin dan membantu meneliti dalam mencari dan mengumpulkan data yang diperlukan untuk menyusun skripsi ini;
6. Ayah dan Ibu atas jasa-jasanya yang telah memberikan doa yang tulus, semangat, dukungan, dan kepercayaan yang diberikan dalam menjalani pilihan hidupku;
7. Teman-Teman semua atas kebersamaan dan bantuan yang berarti bagi penulis;
8. Semua pihak yang telah banyak membantu penulis dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta Taufik-Nya, Amin.

Batam, 6 Februari 2018

Edy

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS	
HALAMAN PENGESAHAN	
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR RUMUS	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	5
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Rumusan Masalah	6
1.5. Tujuan Penelitian	6
1.6. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Teori dasar	8
2.1.1. Kedisiplinan	8
2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan	8
2.1.1.2. Tujuan Kedisiplinan	9
2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan	9
2.1.1.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan	10
2.1.2. Pelatihan	11
2.1.2.1. Pengertian Pelatihan	11
2.1.2.2. Tujuan Pelatihan	13
2.1.2.3. Materi pelatihan	14
2.1.2.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan	15
2.1.2.5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja Karyawan	17
2.1.2.6. Jenis-Jenis Pelatihan	18
2.1.2.7. Indikator Pelatihan Kerja	19
2.1.3. Kinerja Karyawan	20
2.1.3.1. Pengertian Kinerja	20
2.1.3.2. Aspek Kinerja	22
2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25

2.2. Penelitian Terdahulu	26
2.3. Kerangka Pemikiran	29
2.4. Hipotesis	30

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian	31
3.2. Operasional Variabel	32
3.3. Populasi dan Sampel.....	33
3.3.1. Populasi	33
3.3.2. Sampel.....	33
3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Alat Pengumpulan data	34
3.4.1. Teknik Pengumpulan Data	35
3.4.2. Alat Pengumpulan Data	35
3.5. Metode Analisis Data	36
3.5.1. Analisis Deskriptif.....	36
3.5.2. Uji Kualitas Data	37
3.5.2.1. Uji Validitas Data	37
3.5.2.2. Uji Reliabilitas	39
3.5.3. Uji Asumsi Klasik	41
3.5.3.1. Uji Normalitas.....	41
3.5.3.2. Uji Multikolonieritas.....	41
3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	42
3.5.4. Uji Pengaruh	42
3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	42
3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)	44
3.5.5. Uji Hipotesis.....	44
3.5.5.1. Uji F	44
3.5.5.2. Uji T	45
3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	47
3.6.1. Lokasi Penelitian	47
3.6.2. Jadwal Penelitian.....	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden	48
4.1.1. Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.1.2. Profil Responden Berdasarkan Usia.....	49
4.1.3. Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
4.1.4. Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
4.2. Hasil Penelitian.....	52
4.2.1. Analisis Deskriptif.....	52
4.2.1.1. Variabel Kedisiplinan (X_1)	52
4.2.1.2. Variabel Pelatihan (X_2)	55
4.2.1.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
4.2.2. Hasil Uji Kualitas Data	65
4.2.2.1. Uji Validitas Instrumen.....	65
4.2.2.2. Uji Reliabilitas Instrumen	67

4.2.3. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	69
4.2.3.1. Uji Normalitas.....	69
4.2.3.2. Uji Multikolinearitas.....	71
4.2.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	72
4.2.4. Hasil Uji Pengaruh	73
4.2.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda	73
4.2.4.2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	75
4.2.5. Hasil Uji Hipotesis	76
4.2.5.1. Uji t	76
4.2.5.2. Uji F	77
4.3. Pembahasan	78
4.3.1. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ho Wah Genting	78
4.3.2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ho Wah Genting.....	79
4.3.3. Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT Ho Wah Genting.....	80

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA	84
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN

- Lampiran 1. Pendukung Penelitian**
- Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup**
- Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian**

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	29
Gambar 4.1 Uji Normalitas dengan Histogram.....	69
Gambar 4.2 Uji Normalitas dengan Diagram Normal P-P Plot.....	70

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Tahun 2017	4
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	32
Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data	36
Tabel 3.3 Indeks Koefisien Reliabilitas	40
Tabel 3.4 Jadwal Penelitian.....	47
Tabel 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	49
Tabel 4.3 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja	50
Tabel 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	51
Tabel 4.5 Kriteria Analisis Deskriptif	52
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kedisiplinan (X_1)	53
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Pelatihan (X_2).....	56
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja (Y).....	62
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kedisiplinan (X_1)	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_2).....	66
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.12 Indeks Koefisien Reliabilitas	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas	68
Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov	71
Tabel 4.15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Gleyser	73
Tabel 4.17 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)	75
Tabel 4.18 Hasil Uji t.....	76
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	77

DAFTAR RUMUS

	Halaman
Rumus 3.1 Rumus Slovin.....	34
Rumus 3.2 Korelasi Prodcut Moment.....	38
Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach.....	40
Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda.....	43
Rumus 3.5 Uji f.....	45
Rumus 3.6 Uji t.....	45
Rumus 4.1 Regresi Linear Berganda.....	73

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Penelitian Terdahulu
Lampiran II Kuesioner
Lampiran III Hasil Kuesioner
Lampiran IV Hasil Output SPSS
Lampiran V R Tabel
Lampiran VI F Tabel
Lampiran VII T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

PT Ho Wah Genting didirikan di Indonesia sebagai perseroan terbatas pada tanggal 2 Juli 2001 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Maret 2002. PT Ho Wah Genting adalah produsen yang bergerak di pembuatan kabel, kabel listrik dan rakitan kabel. PT Ho Wah Genting menggunakan teknologi yang bagus untuk mendukung pembuatan produk serta menggunakan berbagai sumber daya, keahlian khusus dan pengetahuan khusus dari karyawan sehingga dapat membentuk suatu perusahaan distribusi yang kuat untuk memenuhi syarat OEM (*Original Equipment Manufactures*) dan ODM (*Original Design Manufacturers*).

Pada dasarnya keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya merupakan akumulasi dari keberhasilan unit-unit yang terdapat di dalamnya dimana keberhasilan unit-unit tersebut merupakan akumulasi dari keberhasilan semua individu yang bekerja di dalamnya. Dengan kata lain kinerja organisasi merupakan akumulasi kinerja individu karyawan sehingga upaya peningkatan kinerja organisasi adalah melalui peningkatan kinerja individu karyawan.

Kedisiplinan harus ditegakkan atau ditanamkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa adanya dukungan disiplin karyawan yang baik, perusahaan sulit untuk mewujudkan tujuan atau target yang ditentukan. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan atau target. Hukuman yang ditanamkan di perusahaan sangatlah diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman kepada semua karyawan haruslah adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan yang dilaksanakan, sasaran pemberian hukuman akan tercapai. Peraturan yang tanpa adanya pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidik bagi karyawan.

Kedisiplinan kerja masih sulit untuk diwujudkan karena masih banyak permasalahan-permasalahan yang ada dalam perusahaan (Fadillah, Sulastini, & Hidayati, 2017: 46). Untuk mengatasi hal tersebut perlu adanya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang harmonis. Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada karyawan yang dihadapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Karyawan selain diharapkan mampu, cakap dan terampil juga

hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Kemampuan dan kecakapan akan kurang berarti jika tidak diikuti oleh moral kerja dan kedisiplinan karyawan dalam mewujudkan tujuan. Usaha mewujudkan semua itu, dibutuhkan peningkatan sumber daya manusia sebagai perencana dan pelaksana dalam organisasi, salah satunya adalah melalui kegiatan pelatihan.

Rendahnya kinerja perusahaan adalah penyebab disiplin kerja. Berdasarkan observasi PT Ho Wah Genting, disiplin kerja rendah disebabkan oleh ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan perusahaan, tidak tepat waktu, tidak pakai seragam kerja, terlambat masuk kerja, dan lambat dalam mengerjakan pekerjaan. Selain itu penyebab rendahnya kinerja adalah penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.1

Pelatihan di PT Ho Wah Genting kurang disebabkan oleh kurangnya motivasi dalam lingkungan kerja, kurangnya dana yang mendukung sarana pelatihan kinerja, kurangnya semangat kerja karyawan, kurangnya disiplin kerja, kurangnya solusi dalam menanggapi masalah kerja, kurangnya tanggung jawab pekerja, kurangnya kesabaran dalam mengikuti proses pelatihan dan kurangnya fokus.

Kinerja suatu perusahaan tidak lepas dari setiap individu yang terlibat didalamnya, kinerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil kerjanya, baik secara kualitas dan kuantitas (Sendow & A. Mekel, 2015: 73). Dengan demikian meningkatnya kinerja karyawan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk pengembangan sumber daya manusia.

Di satu sisi perbaikan efektivitas dan efisiensi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan karyawan dapat dilakukan melalui program latihan, seperti menurut (Mangkuprawira, 2011: 135) Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar, sedangkan pada sisi lain peningkatan sikap karyawan terhadap pekerjaan serta tugas-tugasnya dapat dilakukan dengan usaha memotivasi para karyawan (Katiandagho, Mandey, & Mananeke, 2014 : 76). Selain itu kinerja karyawan rendah disebabkan oleh kurangnya motivasi pada saat bekerja, kurangnya pelatihan untuk karyawan yang masih tergolong baru atau yang belum berpengalaman, kurangnya disiplin saat bekerja, banyaknya tekanan yang membuat karyawan merasa tertekan dan stres saat bekerja, karyawan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berikut adalah tabel absensi karyawan di PT Ho Wah Genting :

Tabel 1.1 Kehadiran Karyawan Tahun 2017

Bulan	Berdasarkan Jenis Kelamin		Total
	Pria	Wanita	
Januari	90	35	125
Februari	87	40	127
Maret	89	36	125
April	91	32	123
Mei	93	31	124
Juni	89	33	122
Juli	93	30	123
Agustus	91	33	124
September	89	34	123
Oktober	95	33	128

Sumber: PT Ho Wah Genting (2017)

Tabel di atas menunjukkan jumlah absensi anggota karyawan di PT Ho Wah Genting tahun 2017. Jumlah anggota karyawan di PT Ho Wah Genting ada yang mengalami penurunan dan peningkatan tiap tahunnya. Dari data diatas karyawan sedikit hadir pada bulan april yaitu sebanyak 123 anggota dan pada bulan juni yaitu sebanyak 122 anggota dan Pada bulan juli yaitu sebanyak 123 anggota dan pada bulan september yaitu sebanyak 123 anggota. Penyebab dari rendah kedisiplinan adalah kurangnya motivasi, tingginya stres dan kurangnya insentif.

Berdasarkan masalah diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil judul ini sebagai tugas akhir, maka penulis membuat judul: **Pengaruh Kedisiplinan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT Ho Wah Genting di Kota Batam.**

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah ini sebagai berikut:

1. Ketidakpatuhan karyawan terhadap peraturan, tidak tepat waktu dan malas bekerja.
2. Rendahnya pelatihan disebabkan oleh kurangnya motivasi dan kurangnya disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kinerja rendah disebabkan oleh kurangnya kejelasan peran karyawan, kurangnya disiplin, kurangnya pelatihan, kurangnya motivasi dan lambatnya karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3. Batasan Masalah

Adanya keterbatasan waktu bagi peneliti, maka penelitian ini dibatasi ruang dan keterbatasan judul penelitian kinerja karyawan pada perusahaan Ho Wah Genting dan juga variabel independen yang dipengaruhi yaitu Kedisiplinan dan Pelatihan.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka perumusan masalah bertujuan untuk menghindari keraguan dalam pelaksanaan penelitian, adapun rumusan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Apakah Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?
3. Apakah Kedisiplinan dan Pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting?

1.5. Tujuan Penelitian

Dalam setiap penelitian tentu memiliki tujuan yang tersendiri, adapun tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui:

1. Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.

3. Kedisiplinan dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap kinerja karyawan di PT Ho Wah Genting.

1.6. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilaksanakan pasti memiliki hasil yang bermanfaat bagi semua pihak, adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan, manager, atau Human Resource Departement, (HRD) bahwa hasil penelitian dapat memberikan acuan bahwa variabel kedisiplinan mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan, pada variabel pelatihan bahwa kompensasi atau imbalan yang diberikan perusahaan harus disesuaikan dengan kinerja karyawan, sehingga karyawan akan merasa lebih puas dalam bekerja dan dapat lebih termotivasi serta dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Bagi pihak akademi atau pembaca, bahwa penelitian ini dapat menjadi bahan pengembangan dalam sistem kedisiplinan karyawan yang efektif bisa meningkatkan kinerja karyawan, juga pelatihan kepada karyawan.
3. Bagi Kampus, Penelitian ini dapat dijadikan informasi, bahan pertimbangan dan referensi bagi kalangan akademisi dalam melakukan pengembangan penelitian sejenis di masa yang akan datang.
4. Bagi penelitian selanjutnya, bahwa penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber referensi dasar perluasan penelitian dan penambahan wawasan untuk pengembangan selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dasar

2.1.1. Kedisiplinan

2.1.1.1. Pengertian Kedisiplinan

Secara terminologis disiplin berasal dari kata latin “discliplins” dan dalam bahasa inggris dicipline yang berarti pengajaran latihan. Disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan, menurut handoko (2001) dalam (Sinambela, 2012: 238). Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan peraturan yang berlaku dalam organisasi.

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong pemenuhan standar organisasi. (Mondy, 2008: 34) disiplin merupakan Kontrol diri dan tingkah laku tertata karyawan dan mengindikasikan adanya tim kerja yang sejatinya didalam suatu organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik (E. Sutrisno, 2011: 86).

Displin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2017: 193).

Kedisiplinan menurut pendapat saya adalah suatu ketaatan atau kepatuhan terhadap tata tertib, baik yang dibuat sendiri atau merupakan tanggung jawab dari luar dirinya.

Jadi displin kerja dapat disimpulkan bahwa seseorang yang melakukan pekerjaan dengan baik dan juga dapat menilai kedisiplinan orang dari sikap. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.1.2. Tujuan Kedisiplinan

Sebuah aktivitas yang selalu dilakukan pasti mempunyai suatu tujuan. Sama halnya dengan sikap disiplin yang dilakukan seseorang. Orang melakukan sikap disiplin karena ia mempunyai suatu tujuan yang hendak dicapai setelah ia melakukan sikap tersebut.

2.1.1.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan

Menurut (Hasibuan, 2009: 194) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, tentu saja pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus

sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut, agar karyawan tersebut disiplin dan bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya tersebut.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat memiliki peranan penting dalam menentukan kedisiplinan kerja karyawan. Karena pemimpin tersebut akan menjadi contoh bagi para bawahannya.

3. Kompensasi

Kompensasi sangat berperan penting terhadap kedisiplinan kerja karyawan, artinya semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin baik disiplin kerja karyawan. Begitu juga sebaliknya, karyawan akan sulit bekerja dengan disiplin jika kebutuhan primer mereka tidak terpenuhi.

4. Sanksi hukum.

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat karyawan takut untuk melakukan tindakan indisipliner, dan ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan akan semakin baik.

5. Pengawasan

Pengawasan adalah tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan tersebut.

2.1.1.4. Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Koziar (Koziar, 2012: 56) Indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

1. Kepatuhan pada waktu
2. Kepatuhan pada seragam kerja
3. Kepatuhan pada peraturan

Dengan adanya kedisiplinan di dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan, maka karyawan atau anggota akan lebih teratur, sehingga karyawan tidak bertindak sewenang-wenangnya. Bila hal ini dapat diciptakan maka perusahaan telah berhasil mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai kedisiplinan diri. Dengan begitu pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi atau perusahaan.

2.1.2. Pelatihan

Pembahasan dalam mengenai pelatihan, penulis akan membahas tentang pengertian dari pelatihan, jenis-jenis pelatihan, materi pelatihan dan tujuan pelatihan, prinsip-prinsip pelatihan, indikator pelatihan.

2.1.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Simamora, 2014: 342). Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan

biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Pelatihan adalah meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan mungkin juga meliputi perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif (Kaswan, 2012: 2). Pelatihan biasa dilakukan pada semua tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas, misalnya mengoperasikan mesin. Disisi lain, pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas-tugas di masa yang akan datang. Istilah “pengembangan” lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial.

Michael J Jucius 1972 mengemukakan: *“The term training is used here to indicate any process bay wich the aptitudes, skills, and abilities of employes to perform specipic job are in creased”* (istilah latihan yang dipergunakan di sisi adalah untuk menunjukkan setiap proses untuk mengembangkan bakat, keterampilan, dan kemampuan pegawai guna menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan tertentu) (Kamil, 2010: 3).

Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang untuk

meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap seseorang individu.

2.1.2.2. Tujuan Pelatihan

Fase penilaian kebutuhan seharusnya menyediakan sejumlah tujuan untuk program pelatihan yang mungkin dikembangkan setelah penilaian. Setiap tujuan harus berkaitan dengan satu atau lebih PKKC (pengetahuan, keterampilan, kemampuan, atau cirri lain) yang diidentifikasi dalam analisis tugas dan seharusnya menantang, akurat, bias dicapai dan dipahami oleh semua.

Jika mungkin, tujuan seharusnya dinyatakan dalam istilah-istilah perilaku dan kriteria untuk menilai efektivitas program pelatihan seharusnya mengalir langsung dari tujuan perilaku tersebut. Dengan demikian tujuan pembelajaran dalam pelatihan/HRD mendeskripsikan kinerja yang diinginkan oleh pelatih/praktisi HRD dari peserta untuk ditunjukkan sebelum dianggap kompeten. Tujuan pembelajaran yang dinyatakan dengan baik seharusnya berisikan 3 komponen:

1. Perilaku/kinerja yang dapat diamati (misalnya waktu yang ditargetkan, tingkat kesalahan yang dapat diidentifikasi).
2. Kriteria yang dapat diukur (misalnya persentase ketepatan), dan
3. Kondisi kinerja (misalnya spesifikasi kapan perilaku itu terjadi).

2.1.2.3. Materi pelatihan

Banyak jenis bahan pelatihan digunakan, tetapi kita memfokuskan pembahasan di sini pada pengumuman program, silabus atau garis besar program, buku pedoman pelatihan (training manual), dan buku teks. Pengumuman program memberitahu audiens sasaran tentang program pelatihan. Pengumuman harus menunjukkan tujuan program, kapan dan dimana program itu akan diadakan, dan bagaimana karyawan dapat mengikuti program itu.

Garis besar program (silabus) merupakan dokumen yang mengkomunikasikan isi, sasaran, dan harapan terhadap program. Secara khusus diberikan pada awal, hal ini meliputi tujuan kursus/pelajaran, topic-topik yang dibahas, bahan atau alat yang dibutuhkan, persyaratan peserta pelatihan, dan jadwal tentati. Garis besar program dapat digunakan untuk meneguhkan harapan perilaku yang meliputi ketepatan waktu, kehadiran, kebiasaan kerja, partisipasi kelas, sopan-santun terhadap peserta pelatihan. Harapan-harapan itu harus diterangkan dengan jelas.

Kebanyakan peserta pelatihan mengandalkan buku pedoman pelatihan atau buku teks untuk bahan pembelajarn dasar, bacaan, latihan, swa-uji. Beberapa dokumen diorganisasi menjadi modul yang memudahkan mengorganisasi program pelatihan menjadi sesisesi. Buku teks memberikan pembahasan yang luas terhadap suatu subjek, sedangkan buku pedoman pelatihan lebih dikenal karena singkatnya dan pendekatan *hands-on*.

2.1.2.4. Prinsip-Prinsip Pelatihan

Karena pelatihan merupakan bagian dari proses pembelajaran, maka prinsip-prinsip pelatihanpun dikembangkan dari prinsip-prinsip pembelajaran (Kamil, 2010). Prinsip-prinsip umum agar pelatihan berhasil adalah sebagai berikut:

1. Prinsip perbedaan individu

Perbedaan-perbedaan individu dalam latar belakang sosial, pendidikan, pengalaman, minat, bakat, dan kepribadian harus diperhatikan dalam menyelenggarakan pelatihan.

2. Prinsip motivasi

Agar peserta pelatihan belajar dengan giat perlu ada motivasi. Motivasi dapat berupa pekerjaan atau kesempatan berusaha, penghasilan, kenaikan pangkat atau jabatan, dan peningkatan kesejahteraan serta kualitas hidup. Dengan begitu, pelatihan dirasakan bermakna oleh peserta pelatihan.

3. Prinsip pemilihan dan pelatihan para pelatih

Efektivitas program pelatihan antara lain bergantung pada para pelatih yang mempunyai minat dan kemampuan melatih. Anggapan bahwa seseorang yang dapat mengerjakan sesuatu dengan baik akan dapat melatihkannya dengan baik para pelatih. Selain itu pemilihan dan pelatihan para pelatih dapat menjadi motivasi tambahan bagi peserta pelatihan.

4. Prinsip belajar

Belajar harus dimulai dari yang mudah menuju kepada yang sulit, atau dari yang sudah diketahui menuju kepada yang belum diketahui.

5. Prinsip partisipasi aktif

Partisipasi aktif dalam proses pembelajaran pelatihan dapat meningkatkan minat dan motivasi peserta pelatihan.

6. Prinsip focus pada batasan materi

Pelatihan dilakukan hanya untuk menguasai materi tertentu, yaitu melatih keterampilan dan tidak dilakukan terhadap pengertian, pemahaman, sikap, dan penghargaan.

7. Prinsip diagnosis dan koreksi

Pelatihan berfungsi sebagai diagnosis melalui usaha yang berulang-ulang dan mengadakan koreksi atas kesalahan-kesalahan yang timbul.

8. Prinsip pembagian waktu

Pelatihan dibagi menjadi sejumlah kurun waktu yang singkat.

9. Prinsip keseriusan

Pelatihan jangan dianggap sebagai usaha sampingan yang bias dilakukan dengan seenaknya.

10. Prinsip kerjasama

Pelatihan dapat berhasil dengan baik melalui kerjasama yang apik antar semua komponen yang terlibat dalam pelatihan.

11. Prinsip metode pelatihan

Terdapat berbagai metode pelatihan, dan tidak ada satu pun metode pelatihan yang dapat digunakan untuk semua jenis pelatihan. Untuk itu perlu dicarikan metode pelatihan yang cocok untuk suatu pelatihan.

12. Prinsip hubungan pelatihan dengan pekerjaan atau dengan kehidupan nyata.

Pekerjaan, jabatan, atau kehidupan nyata dalam organisasi atau dalam masyarakat dapat memberikan informasi mengenai pengetahuan, keterampilan, dan sikap apa yang dibutuhkan, sehingga perlu diselenggarakan pelatihan.

2.1.2.5. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja Karyawan

Menurut (Hariandja, 2010: 168), ada beberapa alasan penting untuk mengadakan pelatihan, yaitu:

1. Pengenalan Awal

Karyawan yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan.

2. Perubahan - perubahan lingkungan kerja dan tenaga kerja

Perubahan - perubahan disini meliputi perubahan – perubahan dalam teknologi proses seperti munculnya teknologi baru atau munculnya metode kerja baru. Perubahan dalam tenaga kerja seperti semakin beragamnya tenaga kerja yang memiliki latar belakang keahlian, nilai, sikap yang berbeda yang memerlukan pelatihan untuk menyamakan sikap dan perilaku mereka terhadap pekerjaan.

3. Meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktivitas

Saat ini daya saing perusahaan tidak bisa lagi hanya dengan mengandalkan aset berupa modal yang dimiliki, tetapi juga harus sumber daya manusia yang menjadi elemen paling penting untuk meningkatkan daya saing sebab

sumber daya manusia merupakan aspek penentu utama daya saing yang langgeng.

4. Menyesuaikan dengan peraturan - peraturan yang ada

Misalnya standar pelaksanaan pekerjaan yang dikeluarkan oleh asosiasi industri dan pemerintah, untuk menjamin kualitas produksi atau keselamatan dan kesehatan kerja.

2.1.2.6. Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Akrani, ada empat jenis pelatihan yang berbeda (Kaswan, 2011: 212) pelatihan-pelatihan itu adalah sebagai berikut:

1. *Induction training* (pelatihan induksi) bertujuan mengenalkan organisasi kepada karyawan yang baru diangkat. Ini merupakan pelatihan yang singkat dan *informative* yang diberikan segera setelah bergabung dengan organisasi tersebut. Tujuannya memberikan informasi “selayang pandang” kepada pegawai.
2. *Job training* (pelatihan pekerjaan) berkaitan dengan pekerjaan khusus dan tujuannya adalah member informasi dan petunjuk yang sesuai kepada karyawan sehingga memungkinkan mereka melaksanakan pekerjaan secara sistematis, tepat, efisien, dan akhirnya dengan percaya diri.
3. *Training for promotion* (pelatihan untuk promosi) adalah pelatihan yang diberikan setelah promosi tetapi sebelum bergabung pada posisi yang lebih tinggi. Tujuannya adalah member kesempatan pada pegawai melakukan penyesuaian diri dengan tugas pekerjaan di level lebih tinggi.

4. *Refresher training* (pelatihan penyegaran) ialah memperbarui keterampilan profesional, informasi dan pengalaman seseorang yang menduduki posisi eksekutif penting.
5. *Training for managerial development* (pelatihan untuk pengembangan manajerial) diberikan kepada manajer agar meningkatkan efisiensinya dan dengan demikian memungkinkan mereka menerima posisi yang lebih tinggi. Perusahaan harus menyediakan semua jenis pelatihan.

2.1.2.7. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

2. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

3. Pelatihan (instruktur)

Pelatihan harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

4. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikuti sertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selalu dijaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

5. Sarana pelatihan

Semua fasilitas yang dibutuhkan untuk mendukung berlangsungnya pelatihan seperti gudang atau ruangan, alat tulis kantor, alat peraga, konsumsi, dukungan keuangan, dan sebagainya, hendaknya dipersiapkan secara teliti.

6. Evaluasi Pelatihan

Evaluasi ini dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program yang akan merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai rencana yang telah ditetapkan (Rivai, 2011: 5).

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja

Amstrong dan Baron mengemukakan: kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmmi, 2013: 127). Secara lebih tegas Amstrong dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan

konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (*strategic planning*) suatu organisasi.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010: 239). Pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2009: 94).

Kinerja sering juga disebut dengan *Performance* yang berarti prestasi kerja. "Kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya yang menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung (Wibowo, 2014: 115). "Amstong dan Baron menyatakan "Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan yang strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Wibowo, 2014)."

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (kantor) (Rivai, 2011). "Sedangkan Anwar mengatakan "Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2010).”

2.1.3.2. Aspek Kinerja

Aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja yang terdiri dari ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan.
2. Kuantitas yang diperhatikan adalah output rutin dan output pekerjaan ekstra.
3. Dapat tidaknya diandalkan yang diperhatikan apabila mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.
4. Sikap yang diperhatikan adalah terhadap perusahaan, pegawai dan lingkungan organisasi (Mangkunegara, 2010: 75).

Menurut Paul Hersey, Kenneth H. Blanchard, dan Dewey E. Johnson, *Management of Organizational Behavior* indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, Tujuan menunjukkan arah ke mana kinerja harus dilakukan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak diketahui kapan suatu tujuan tercapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling tertarik. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan “*real goals*” atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian tujuan. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekadar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintensif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia. Jika pekerja dihindari karena supervisor tidak percaya terhadap kualitas atau kepuasan konsumen, mereka secara efektif akan dihambat dari kemampuan memenuhi syarat untuk berprestasi (Wibowo, 2014).

2.1.3.3. Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Moorhead dan Chung/Megginson, dalam (Sugiyono, 2013: 12) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Kualitas Pekerjaan (Quality of Work)

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.

2. Kuantitas Pekerjaan (Quantity of Work)

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.

3. Pengetahuan Pekerjaan (Job Knowledge)

Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

4. Kerjasama Tim (Teamwork)

Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan

organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.

5. Kreativitas (Creativity)

Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.

6. Inovasi (Inovation)

Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.

7. Inisiatif (initiative)

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian sejenis yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu adalah sebagai berikut.

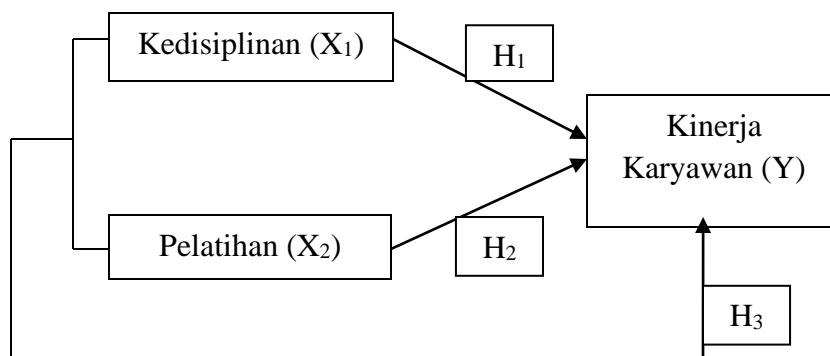
1. Penelitian ini dilakukan oleh (Maya, 2015) dengan judul penelitian “Analisis Disiplin, Kompensasi, lingkungan kerja, pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan di PT PLN (PERSERO) Wilayah Suluttenggo”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Disiplin (X_1), Kompensasi (X_2) terhadap produktivitas karyawan (Y).
2. Penelitian ini dilakukan oleh (Mamangkey, Tumbel, & Uhing, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Pelatihan (X_1), Pengalaman dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Penelitian ini dilakukan oleh (Sahlan, Peggy A, & Trang, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Sulut Cabang Airmadidi”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_1), kepuasan Kerja (X_2) kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y).
4. Penelitian ini dilakukan oleh (Katiandagho et al., 2014) dengan judul penelitian “Pengaruh disiplin kerja kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada PT PLN (Persero Wilayah Suluttenggo Area Manado”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y).

5. Penelitian ini dilakukan oleh (Sendow & A. Mekel, 2015) dengan judul penelitian “Pengaruh Perekrutan, Motivasi dan Pelatihan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT PLN ”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa perekrutan (X_1), motivasi (X_2), pelatihan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y).
6. Penelitian ini dilakukan oleh (Rumengan & Mekel, 2015) dengan judul penelitian “Analisis lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada fakultas ekonomi dan bisnis unsrat manado”. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan maupun parsial menunjukkan bahwa Lingkungan kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y).
7. Penelitian yang dilakukan oleh (Koskela & Palukka, 2013) dengan judul penelitian “Trainer interventions as instructional strategies in air traffic control training”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *work environment has a positive and significant effect on employee performance. Faculty leaders should pay attention to the physical work environment and non-physical work environment to improve employee performance.* (lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaiknya pimpinan fakultas memperhatikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik untuk meningkatkan kinerja pegawai).
8. Penelitian yang dilakukan oleh (Sadia, Salleh, Kadir, & Sanif, 2016) dengan judul penelitian “Perspective on practice trainee perceptions of trainee perceptions of training transfer : an empirical analysis”. Hasil penelitian Studi

ini menunjukkan bahwa *Originality/Value the qualitative methodology used is a strong element of this study as it provides rich information regarding the training transfer process. The research design framework, i.e. interviewing trainees one year after the training took place, revealed important factors affecting the training transfer process.* (Orisinalitas/ Nilai metodologi kualitatif yang digunakan adalah elemen kuat dari penelitian ini karena memberikan informasi yang kaya mengenai proses transfer pelatihan. Kerangka kerja desain penelitian, yaitu mewawancarai peserta pelatihan satu tahun setelah pelatihan berlangsung, mengungkapkan faktor penting yang mempengaruhi proses pemindahan pelatihan).

2.3. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan Latar Belakang masalah dan landasan teori di atas, maka kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Sumber: Peneliti 2017

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.4. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka dapat di tetapkan hipotesis penelitian, yaitu.

H₁ : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ho

Wah Genting.

H₂ : Pelatihan Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Ho Wah

Genting

H₃ : Kedisiplinan dan Pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan pada PT. Ho Wah Genting.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2012: 2) metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dari kegunaan tertentu. Penelitian ini merupakan data yang diperoleh melalui penelitian adalah data empiris (teramati) yang mempunyai kriteria tertentu yaitu valid. Data yang valid pasti reliabel dan obyektif. Data yang reliabel belum tentu valid, setiap penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Melalui penelitian manusia dapat menggunakan hasilnya.

Menurut (Sanusi, 2011: 13) desain penelitian merupakan cara mengumpulkan data, teknik sampling yang dipilih, dan alat analisi data yang digunakan, dan lain-lain. Desain penelitian dapat dikategorikan beberapa macam, yaitu desain penelitian deskriptif, kausalitas, korelasional, tindakan, eksperimental, dan *grounded*. Desain penelitian ini menggunakan desain kausalitas yaitu desain penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat antar variabel kedisiplinan, pelatihan terhadap kinerja karyawan.

3.2. Operasional Variabel

Menurut (Sugiyono, 2012: 39) definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan dan diuraikan sebagai berikut:

1. Variabel Independen

Variabel Independen disebut Variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya dan timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini variabel independen adalah kedisiplinan, pelatihan.

2. Variabel Dependen

Variabel dependen sering disebut sebagai variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

Dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja karyawan.

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
Kedisiplinan (X ₁)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya	Tujuan dan Kemampuan Teladan Pimpinan Balas Jasa Keadilan Waskat Sanksi Hukuman Ketegasan Hubungan Kemanusiaan	Likert
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan (<i>training</i>) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional	Materi Pelatihan Metode Pelatihan Pelatihan (Instruktur) Peserta Pelatihan Sarana Pelatihan Evaluasi Pelatihan	Likert
Kinerja Karyawan	kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang	Tujuan	Likert

Lanjutan Tabel 3.1

Karyawan (Y)	dalam melaksanakan tugas-tugasn yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	Standar Umpan Balik Alat atau Sarana Kompetensi Motif Peluang	
--------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------	--

Sumber: Peneliti, 2017

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2012: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Populasi target penelitian ini adalah karyawan yang berkerja di PT Ho Wah Genting yang berada di kota batam, Populasi yang digunakan Pada penelitian ini yaitu sebanyak 187 responden.

3.3.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012: 80) 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. Jadi peneliti akan mengambil beberapa representatif dari suatu populasi dan kemudian diteliti. Representatif dari populasi ini yang dimaksud dengan sampel.

Menurut Noor (2011: 158) Dalam menentukan ukuran sampel penelitian, penulismenggunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Rumus 3.1 Rumus Slovin

Sumber: Noor (2011: 158)

dimana:

n = Jumlah elemen/ anggota sampel

N = Jumlah elemen / anggota populasi

e = *Error Level* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus Slovin diatas, maka jumlah sampel yang diperoleh adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{187}{1+187(0,05)^2} = 128$$

Dengan menggunakan error level 5% dengan jumlah populasi sebanyak 187 orang karyawan, dari rumus diatas, maka didapatkan jumlah sampel sebesar 128 Responden.

Teknik Pengambilan Sampel dengan menggunakan *Sampling Purposive* yaitu teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu, sampel ini cocok digunakan untuk penelitian kuanlitatif, atau penelitian yang tidak melakukan generalisasi. (Sugiyono, 2012 : 68).

3.4. Teknik Pengumpulan Data dan Alat Pengumpulan data

Metode yang digunakan oleh penulis untuk memperoleh data penelitian adalah data primer merupakan data langsung yang diperoleh oleh peneliti dari

objek penelitian, yaitu melalui menyebarkan kuesioner kepada responden. Cara perolehan data primer langsung dari objek penelitian, penulis menyebarkan kuesioner secara langsung kepada responden agar penulis dapat menjelaskan mengenai tujuan dan manfaat penelitian, serta dapat meyakinkan responden bahwa informasi yang diperoleh dijamin kerahasiaannya oleh penulis.

3.4.1. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung atau melewati *email* kepada karyawan yang bekerja di PT Ho Wah Genting.

3.4.2. Alat Pengumpulan Data

Alat yang digunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa daftar pertanyaan (kuesioner) yakni dengan menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) tersebut kepada 128 responden. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 30 item pernyataan.

Skala yang digunakan dalam kuesioner ini adalah skala likert. Menurut (Sanusi 2011: 59) skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur. Skala Likert lazim menggunakan lima titik dengan label kurang setuju di posisi tengah (ketiga). Skala likert paling banyak dipakai sehingga lebih populer dibanding skala lainnya. Berikut adalah contoh tabelnya maka jawaban itu dapat di beri skor misalnya.

Tabel 3.2 Skala Likert Pada Teknik Pengumpulan Data

Keterangan	Skala
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sanusi (2011: 59)

3.5. Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2012:147) dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Pada tahapan analisis, untuk mencari jawaban kemungkinan yang terjadi dalam penelitian ini maka penulis digunakan analisis data dengan menggunakan *Statistical Package for the Sosial Science (SPSS) 21*.

3.5.1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2012: 147) menjelaskan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau

generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya.

Dalam penelitian ini, analisis data yang digunakan berdasarkan uraian hasil jawaban dari kuesioner yang telah dibagi kepada para karyawan PT Ho Wah Genting di Kota Batam, yang hasilnya akan diolah dengan statistik deskriptif yaitu menghitung karakteristik Responden dan hasil analisis.

3.5.2. Uji Kualitas Data

Data yang diperoleh dari penggunaan kuesioner sebagai alat pengumpulan data selanjutnya perlu dilakukan analisis dengan menggunakan uji validitas data dan uji reliabilitas data.

3.5.2.1. Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2012: 121) menyatakan instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Meteran yang valid dapat digunakan untuk mengukur panjang dengan teliti, karena meteran memang alat untuk mengukur berat.

Menurut Wibowo (2012: 35) uji yang dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana alat pengukur itu mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dari uji ini dapat mengetahui apakah item-item pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur keadaan responden yang sebenarnya dan menyempurnakan kuesioner tersebut. Uji validitas sering digunakan untuk

mengukur ketepatan suatu *item* dalam kuesioner atau skala, apakah *item* yang ada pada kuesioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur. Validitas *item* yang ditunjukkan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap skor total *item*. Perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor *item* dengan skor total *item*. Dari hasil perhitungan korelasi akan dapat dicapai suatu koefisien korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu *item* dan untuk menentukan apakah suatu *item* layak digunakan atau tidak.

Dalam melakukan kelayakan atau *tidaknya* suatu *item* yang akan digunakan biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Artinya suatu *item* dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total *item*. Jika suatu *item* memiliki nilai pencapaian koefisien korelasi minimal 0,30 dianggap memiliki daya perbedaan yang cukup memuaskan atau dianggap valid. Besaran nilai koefisien Korelasi *Product Moment* dapat diperoleh dengan rumus seperti di bawah ini:

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

Rumus 3.2 Korelasi Product Moment

Sumber: (Wibowo, 2012: 37)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien validitas

N = Jumlah subjek

X = Nilai pembanding

Y = Nilai dari instrumen yang akan dicari validitasnya

Nilai uji akan dibuktikan dengan menggunakan uji dua sisi pada taraf signifikansi 0,05. Kriteria diterima dan tidaknya suatu data valid atau tidak, jika:

1. Jika nilai r hitung $>$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan valid.
2. Jika nilai r hitung $<$ r tabel (uji dua sisi dengan sig 0,05) maka item-item pada pertanyaan dinyatakan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total item tersebut, maka item dinyatakan tidak valid.

3.5.2.2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan Kountur (2007: 165) dikemukakan Reliabilitas (*reliability*) berhubungan dengan konsistensi. Suatu instrumen penelitian disebut reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur. Jika hasil penilaian yang diberikan oleh instrumen tersebut konsisten memberikan jaminan bahwa instrumen tersebut dapat dipercaya. Itu sebabnya pengertian reliabilitas terkadang diartikan “dapat dipercaya”.

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Menurut Wibowo (2012: 52), reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat menunjukkan dapat dipercaya atau tidak. Metode uji realibilitas yang paling sering digunakan dan begitu umum untuk uji instrumen pengumpulan data yaitu metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Wibowo (2012: 53) Kriteria realibel dengan cara melihat nilai *Cronbach's Alpha*, jika nilai *Cronbach's*

Alpha lebih besar dari 0.6 maka dapat dikatakan item pertanyaan tersebut reliabel. Namun juga digunakan tabel index reliabilitas, jika nilai masih berada pada rentang 0.3 keatas maka dapat dikatakan item pertanyaan memiliki derajat reliabilitas yang bisa ditoleransi.

Rumus yang digunakan untuk mencari besaran angka reliabilitas adalah dengan metode *Cronbach's Alpha*, yang dirumuskan sebagai berikut:

$$R_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right\}$$

Rumus 3.3 Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

Sumber: Wibowo (2012: 52)

Dimana:

R_i = Koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*

k = jumlah butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Mean kuadrat kesalahan

σ_1^2 = Varians total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* > 0,60. Kriteria diterima atau tidaknya suatu data reliabel atau tidak jika *alpha* lebih besar daripada nilai kritis *product moment* atau nilai *r* tabel.

Tabel 3.3 Indeks Koefisien Reliabilitas

Nilai Interval	Kriteria
0,80 – 1,000	Sangat kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,40 – 0,599	Cukup kuat
0,20 – 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat Rendah

Sumber: Wibowo (2012: 36)

3.5.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi digunakan untuk memberikan *pre-test*, atau uji awal terhadap suatu perangkat atau instrumen yang digunakan dalam pengumpulan data, bentuk data, dan jenis data yang akan diproses lebih lanjut dari suatu kumpulan data awal yang telah diperoleh, sehingga syarat untuk mendapatkan data yang tidak biasa menjadi terpenuhi atau, sehingga prinsip *best linier unbiased estimator* atau BLUE terpenuhi. (Wibowo, 2012: 61).

3.5.3.1. Uji Normalitas

Menurut Wibowo (2012: 61) uji ini dilakukan guna mengetahui apakah nilai residu (perbedaan yang ada) yang diteliti memiliki distribusi normal atau tidak normal. Nilai yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang kalau digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Selain itu normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan histogram regression residual yang sudah distandarkan, analisis *chi-square* dan juga menggunakan nilai *kolmogorov smirnov*. Kurva nilai residual terstandarisasi dikatakan normal jika nilai *kolmogorov smirnov* $Z < Z_{Tabel}$ atau menggunakan nilai probability Sig (2 teiled) $> \alpha$; sig $> 0,05$.

3.5.3.2. Uji Multikolonieritas

Di dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolonieritas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut.

Jika pada model persamaan tersebut terjadi gejala multikolonieritas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Gejala multikolonieritas dapat diketahui melalui suatu uji yang dapat mendeteksi dan menguji apakah persamaan yang dibentuk terjadi gejala multikolonieritas. Wibowo (2012: 87) menjelaskan bahwa gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan atau melihat alat uji yang disebut *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF kurang dari 10, menunjukkan model tidak terdapat gejala multikolinieritas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

3.5.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Wibowo (Wibowo, 2012: 93) heteroskedastisitas adalah keadaan dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Suatu Model dapat dikatakan tidak mengalami gejala heteroskedastisitas jika nilai probabilitas atau taraf signifikansi masing masing variabel bernilai 1.000 sehingga dapat dipastikan model tersebut tidak mengalami gejala heteroskedastisitas, dengan kata lain korelasi masing masing variabel dengan nilai residunya menghasilkan nilai yang lebih besar dari alphanya.

3.5.4. Uji Pengaruh

3.5.4.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Wibowo (2012: 126) model regresi linear berganda dengan sendirinya menyatakan suatu bentuk hubungan linear antara dua atau lebih

variabel independen dengan variabel dependennya. Dalam penggunaan analisis ini beberapa hal yang bisa dibuktikan adalah bentuk dan arah hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen, serta dapat mengetahui nilai estimasi atau prediksi nilai dari masing-masing nilai variabel independen terhadap variabel dependennya jika suatu kondisi terjadi. Kondisi tersebut adalah naik turunnya nilai masing-masing variabel independen itu sendiri yang disajikan dalam model regresi.

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat dengan menentukan nilai Y (sebagai variabel dependen) dan untuk menaksir nilai-nilai yang berhubungan dengan X (sebagai variabel independen), dengan menggunakan rumus statistik atau model matematis.

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

Rumus 3.4 Regresi Linear Berganda

Sumber: Wibowo (2012: 127)

Keterangan :

Y : Variabel Kinerja Karyawan

a : Nilai Konstanta

$b_{1,2,3}$: Nilai Koefisien Regresi

x_1 : Variabel Kedisiplinan

x_2 : Variabel Pelatihan

e : *Error*

3.5.4.2. Analisis Determinasi (R^2)

Menurut Wibowo (2012: 135) analisis ini digunakan dalam hubungannya untuk mengetahui jumlah atau persentase sumbangan pengaruh variabel bebas dalam model regresi yang secara serentak atau bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel tidak bebas. Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Koefisien tersebut dapat diartikan sebagai besaran proporsi atau persentase keragaman Y (variabel terikat) yang diterangkan oleh X (variabel bebas). Uji R^2 (koefisien determinasi) ini untuk melihat kemampuan variabel independen untuk menjelaskan variabel dependen. Nilai R^2 mempunyai range antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu). Tampilan di program SPSS ditunjukkan dengan melihat besarnya *Adjusted R²* pada tampilan *model summary*.

3.5.5. Uji Hipotesis

3.5.5.1. Uji F

Menurut Sugiyono (2010: 257) Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji F dalam penelitian ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh *current ratio*, *debt ratio*, *total assets turn over*, *return on assets* terhadap keputusan investasi aktiva tetap secara simultan. Rumus Uji f adalah:

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

Rumus 3.5 Uji f**Sumber:**

Keterangan :

 R^2 = Koefisien determinasi k = Jumlah variabel independen n = Jumlah data atau kasus

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F_{tabel} yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau dengan *degree freedom* = $n - k - 1$ dengan kriteria sebagai berikut:

1. H_0 ditolak jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ artinya variabel kedisiplinan, pelatihan, dan secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 diterima jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ artinya variabel kedisiplinan, Pelatihan, dan secara bersamaan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5.5.2. Uji T

Menurut Sugiyono (2010: 250) uji t berarti melakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikansi peran secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan bahwa variabel independen lain dianggap konstan. rumus uji t sebagai berikut:

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

Rumus 3.6 Uji t**Sumber:**

Keterangan:

t = Distribusi t

n = Jumlah data

r = Koefisien korelasi parsial

r^2 = Koefisien determinasi

T hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t_{table} dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan sebagai berikut :

Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan

1. H_0 ditolak jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$ artinya variabel kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$ artinya variabel kedisiplinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

1. H_0 ditolak jika nilai $-t_{table} < t_{hitung} < t_{table}$ artinya variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H_0 diterima jika nilai $t_{hitung} > t_{table}$ atau $t_{hitung} < -t_{table}$ artinya variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.6. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di PT Ho Wah Genting di kota Batam, yang beralamat Jl. Brigadir Jenderal Katamsa Lot. 29, 29A & 30, Tj. Uncang, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29425

3.6.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.4 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan													
		September 17		Oktober 17			November – 17			Desember 17		Januari – Februari 18			
1	Topik dan Judul	■													
2	Proposal Skripsi			■											
3	Praktek Lapangan Kerja						■								
4	Mengolah Data									■					

Sumber: Peneliti (2017)