

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLANET  
HOLIDAY HOTEL BATAM**

**SKRIPSI**



**Oleh:**

**Ribhansyah Hasibuan**

**150910509**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PLANET  
HOLIDAY HOTEL BATAM**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**Ribhansyah Hasibuan**

**150910509**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA  
UNIVERSITAS PUTERA BATAM  
TAHUN 2019**

## SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini saya:

Nama : RIBHANSYAH HASIBUAN  
NPM/NIP : 150910509  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Humaniora  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa “Skripsi” yang saya buat dengan judul:

**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Planet Holiday Hotel 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, 8 Agustus 2019



**Ribhansyah Hasibuan**  
150910509

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PLANET HOLIDAY HOTEL BATAM**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat  
guna memperoleh gelar Sarjana

Oleh

**Ribhansyah Hasibuan**

150910509

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal  
seperti tertera dibawah ini

**Batam, 8 Agustus 2019**



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

## ABSTRAK

Pada era globalisasi saat ini, perkembangan bisnis perhotelan di Batam merupakan fenomena yang menarik untuk dibahas. Melihat adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang membuat para pengusaha berlomba-lomba untuk mendirikan hotel. Hanyalah perusahaan yang mempunyai daya saing dan keunggulan yang mampu bertahan. Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara parsial pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Planet Holiday Hotel Batam, menguji secara parsial pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Planet Holiday Hotel Batam, serta menguji secara simultan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Planet Holiday Hotel Batam. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode analisis regresi linear berganda. Desain penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif. Pengujian yang dilakukan terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, uji-t dan uji-f. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Planet Holiday Hotel Batam dengan jumlah 170 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 170 orang. Berdasarkan hasil pengujian melalui analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa variabel pelatihan berpengaruh sebesar 45,8% terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja berpengaruh sebesar 27,2% terhadap kinerja karyawan. Analisis koefisien determinasi didapat  $R^2$  sebesar 24% sedangkan sisanya sebesar 76% di pengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kesimpulannya bahwa secara parsial variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Planet Holiday Hotel Batam.

**Kata kunci:** Pelatihan; Disiplin Kerja; Kinerja Karyawan.

## **ABSTRACT**

*In the current era of globalization, the development of the hospitality business in Batam is an interesting phenomenon to be discussed. Seeing the existence of globalization in the economic field that made entrepreneurs vying to set up hotels. Only companies that have competitiveness and superiority are able to survive. This study aims to test partially the effect of Training on Employee Performance on Planet Holiday Hotel Batam, test partially the influence of Work Discipline on Employee Performance at Planet Holiday Hotel Batam, and simultaneously test the influence training and work discipline on employee performance at Planet Holiday Hotel Batam. The method used in this research is the method of multiple linear regression analysis. The research design used is descriptive analysis. Tests carried out consisted of validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, coefficient of determination, t-test and f-test. The population in this study were employees at Planet Holiday Hotel Batam with 170 people. The entire population was sampled as many as 170 people. Based on the results of testing through multiple regression analysis, the results showed that the training variable had an effect of 45.8% on employee performance. Work discipline variables have an effect of 27.2% on employee performance. Determination coefficient analysis obtained R<sup>2</sup> by 24% while the remaining 76% was influenced by other variables not examined in this study. In conclusion, partially the training variables and work discipline significantly influence employee performance, simultaneously training variables and work discipline significantly influence the employee performance at Planet Holiday Hotel Batam.*

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

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Planet Holiday Hotel Batam”**. Skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program studi strata satu (S1) pada Program Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini penulis mendapat bantuan dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Nur Elfi Husda, S.Kom., M.Si. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugerah Bakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si. selaku Kaprodi Jurusan Manajemen.
4. Ibu Sri Afridola, S.E., M.M. selaku pembimbing skripsi yang telah membantu penulis dalam penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan staff Universitas Putera Batam yang selama ini sudah memberikan ilmu dan pengetahuan serta bimbingan kepada penulis.
6. Bapak Hendyanto selaku Front Office Manager Planet Holiday Hotel Batam yang sudah memberikan izin kepada penulis untuk mengadakan penelitian diperusahaan.

7. Ibu Yenny HRD Planet Holiday Hotel Batam yang sudah bekerja sama dalam mengumpulkan data untuk keperluan skripsi.
8. Kedua orang tua dan keluarga saya yang memberikan kasih sayang dan cinta yang tulus serta menjadi tempat curahan hati penulis, atas doa, nasihat, serta dukungan yang mereka berikan.
9. Sahabatku tercinta Afrizal, Muhammad Anano, Chandra Maruli, Rifki, Septi heksiana dan bang Adi yang telah memberikan masukan dan semangat dalam penyusunan skripsi.
10. Serta seluruh teman-teman seperjuangan di Fakultas Bisnis khususnya Manajemen yang telah memberikan dukungan motivasi, saran bantuan serta doa dalam penyusunan skripsi ini.

Batam, 8 Agustus 2019

Ribhansyah Hasibuan

## DAFTAR ISI

<b>SURAT PERNYATAAN ORISINALITAS .....</b>	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>iii</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Batasan Masalah .....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian .....	8
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
1.6.1 Manfaat Teoristis .....	8
1.6.2 Manfaat Praktis .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1. Teori Dasar .....	10
2.1.1. Pelatihan Kerja.....	10
2.1.2 Disiplin Kerja .....	18
2.1.3 Kinerja Karyawan .....	23
2.2 Penelitian Terdahulu .....	26
2.3 Kerangka Pemikiran .....	30
2.4 Hipotesis Penelitian .....	30
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>32</b>
3.1. Desain Penelitian .....	32
3.2 Operasional Variabel .....	33
3.3 Populasi dan Sampel.....	34
3.3.1 Populasi Penelitian.....	34
3.3.2 Sampel Penelitian .....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	35
3.4.1 Jenis Data .....	35
3.4.2 Sumber Data .....	36
3.5 Metode Analisis Data.....	37
3.5.1 Analisis deskriptif .....	37
3.5.2 Uji Kualitas Data .....	39
3.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.5.4 Uji Pengaruh.....	44

3.5.5 Uji Hipotesis .....	46
3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian .....	47
3.6.1 Lokasi Penelitian.....	48
3.6.2 Jadwal Penelitian .....	49
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>50</b>
4.1 Profil Responden .....	50
4.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
4.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....	51
4.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
4.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
4.1.5 Deskripsi Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	53
4.2 Hasil Penelitian.....	54
4.2.1 Analisis Deskriptif .....	54
4.2.2 Hasil Uji Kualitas Data .....	59
4.2.3 Hasil Uji Asumsi Klasik.....	62
4.2.4 Hasil Uji Pengaruh.....	67
4.2.5 Hasil Uji Hipotesis.....	70
4.3 Pembahasan.....	72
<b>BAB V SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>75</b>
5.1 Kesimpulan .....	75
5.2 Saran .....	76
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>77</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>77</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar 2. 1</b> Kerangka Penelitian .....	30
<b>Gambar 4. 1</b> Uji Normalitas dengan Histogram.....	63
<b>Gambar 4. 2</b> Uji Normalitas dengan P-P Plot Regression Standardized .....	64
<b>Gambar 4. 3</b> Uji Heteroskedastisitas .....	66

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 1. 1</b>	Daftar Keterlambatan Bulan Januari 2018 s/d Desember 2018 .....	4
<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
<b>Tabel 3, 2</b>	Rentang Skala.....	38
<b>Tabel 3, 3</b>	Jadwal Penelitian .....	49
<b>Tabel 4. 1</b>	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
<b>Tabel 4. 2</b>	Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	51
<b>Tabel 4. 3</b>	Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	52
<b>Tabel 4. 4</b>	Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
<b>Tabel 4. 5</b>	Identitas Responden Berdasarkan Status Perkawinan .....	54
<b>Tabel 4. 6</b>	Kriteria Analisis Deskriptif .....	55
<b>Tabel 4. 7</b>	Indikator Variabel Pelatihan (X1) .....	55
<b>Tabel 4. 8</b>	Indikator Variabel Disiplin Kerja (X2).....	57
<b>Tabel 4. 9</b>	Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	58
<b>Tabel 4. 10</b>	Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	59
<b>Tabel 4. 11</b>	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	60
<b>Tabel 4. 12</b>	Hasil Uji Validitas Kinerja.....	61
<b>Tabel 4. 13</b>	Indeks Koefisien Reliabilitas .....	61
<b>Tabel 4. 14</b>	Hasil Uji Reliabilitas.....	62
<b>Tabel 4. 15</b>	Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov .....	64
<b>Tabel 4. 16</b>	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
<b>Tabel 4. 17</b>	Hasil Uji Linear Berganda .....	68
<b>Tabel 4. 18</b>	Hasil Uji Koefisien Determinasi .....	69
<b>Tabel 4. 19</b>	Hasil Uji-t.....	70
<b>Tabel 4. 20</b>	Hasil Uji-F.....	71

## DAFTAR RUMUS

<b>Rumus 3. 1</b> Rumus Rentang Skala .....	37
<b>Rumus 3. 2</b> Rumus PearsonProduct Moment.....	40
<b>Rumus 3. 3</b> Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach .....	40
<b>Rumus 3. 4</b> Rumus linear berganda .....	44
<b>Rumus 3. 5</b> Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	45
<b>Rumus 3. 6</b> Uji t.....	46
<b>Rumus 3.7</b> Uji F.....	47
<b>Rumus 4. 1</b> Regresi linear berganda .....	67

## **DAFTAR LAMPIRAN**

LAMPIRAN I: PENDUKUNG PENELITIAN

LAMPIRAN II: DAFTAR RIWAYAT HIDUP

LAMPIRAN III: SURAT KETERANGAN PENELITIAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perkembangan bisnis perhotelan di Batam adalah merupakan fenomena yang menarik untuk kita bahas, terlebih dengan adanya globalisasi dalam bidang ekonomi yang semakin membuka kesempatan bagi para pengusaha untuk turut menjangkau konsumen. Hanyalah perusahaan yang mempunyai daya saing dan keunggulan yang mampu bertahan. Keberhasilan perusahaan dipengaruhi oleh kinerja karyawan. Kinerja karyawan sangatlah mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni hasil kerja yang dibandingkan secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Kinerja karyawan adalah sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan mudah diketahui seberapa mampu karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Kinerja yang menurun merupakan kinerja yang hanya mencapai tujuan perusahaan namun tidak sesuai dengan standar perusahaan tersebut yang telah ditentukan. Kinerja kerja yang menurun dapat dilihat dari beberapa aspek seperti kualitas, kuantitas, maupun efektifitas kerja. Faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya faktor pelatihan dan disiplin kerja karyawan.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja adalah pelatihan. Dalam proses manajemen sumber daya manusia (MSDM) ada suatu usaha untuk memelihara, meningkatkan kemampuan, kapasitas maupun profesionalisme pegawai. Proses tersebut ialah pelatihan pegawai. Pelatihan adalah suatu proses yang dirancang untuk mengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah untuk meningkatkan tujuan-tujuan organisasional (Hamali, 2016:63). Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu karyawan dalam dunia kerja. Pemberian pelatihan kepada seluruh karyawan baik baru ataupun lama karena adanya tuntutan pekerjaan yang bisa berubah dikarenakan perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Karyawan merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak dapat dipisahkan dari perusahaan. Manajemen perlu mengetahui bagaimana cara kerja dan karyawan yang mereka miliki. Penurunan kinerja karyawan sudah sesuai dengan ketentuan dan harapan dari perusahaan, jika terjadi suatu penurunan maka manajemen perlu memerlukan suatu strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan akan memberikan kesempatan untuk karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti yang seharusnya dikerjakan dan memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian.

Menurut observasi bahwa tidak semua karyawan bisa berbahasa inggris baik lisan dan tulisan. Didalam perhotelan bahasa inggris adalah bahasa nomor satu atau standar, apalagi planet holiday hotel merupakan hotel berbintang empat yang seharusnya memberikan pelatihan bahasa inggris. Selain bahasa, standar

operasional prosedur (SOP) sangat minim dilakukan oleh karyawan dilapangan. Faktor yang membuat penurunan standar operasional prosedur (SOP) adalah kurangnya pelatihan yang diberikan kepada karyawan tentang standar operasional prosedur yang berakibat karyawan bekerja tidak sesuai standarnya. Setiap karyawan selalu memberi pernyataan yang berbeda-beda kepada tamu, yang mengakibatkan tingginya komplain dari tamu. Khususnya bagi karyawan baru tidak mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan apa yang seharusnya didapatkan. Disisi lain karyawan jarang mendapatkan pelatihan mengenai kemajuan teknologi, yang mengakibatkan kurangnya pengetahuan karyawan tentang teknologi.

Faktor kedua yang dapat mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja adalah seseorang yang selalu mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin sangat diperlukan baik individu maupun organisasi. Disiplin kerja yang baik bisa dilihat dari tingkat kesadaran diri karyawan terhadap tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan. Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki harapan agar karyawan perusahaan dapat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan. Turunnya disiplin kerja karyawan bisa dilihat dari keterlambatan kerja, bolos atau mangkir, sering sakit dan meminta izin untuk keperluan pribadi. Salah satu cara untuk melihat tingkat disiplin kerja karyawan disebuah perusahaan adalah dari absensi kerja.

Disiplin kerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam masih rendah. Dilihat dari tingkat keterlambatan karyawan yang tidak stabil. Adanya permasalahan tersebut diperkuat dengan adanya data absensi atau kehadiran karyawan sebagai berikut.

**Tabel 1. 1** Daftar Keterlambatan Bulan Januari 2018 s/d Desember 2018

Daftar Keterlambatan Karyawan				
Bulan	Jumlah Hari Kerja (JHK)	Jumlah Karyawan (Jka)	Terlambat (Jke)	Persentasi $(\frac{JKe}{JHK \times JKa} \times 100)$
Januari	26	170	65	1,40%
Februari	23	170	48	1.2%
Maret	26	170	74	1.6%
April	25	170	64	1.5%
Mei	26	170	65	1.4%
Juni	25	170	68	1.6%
Juli	26	170	68	1.5%
Agustus	26	170	72	1.6%
September	25	170	73	1.7%
Oktober	26	170	52	1.2%
November	25	170	36	0.8%
Desember	26	170	46	1.04%
Total			731	16,54%
Rata-Rata			60,92	1,37%

**Sumber:** Data Sekunder Planet Holiday Hotel Batam

Dari data diatas kita bisa melihat tingginya keterlambatan karyawan Planet Holiday Hotel. Dapat disimpulkan bahwa dalam satu bulan terdapat 61 kali keterlambatan (60.92) dengan persentasi 1.37%. Tidak hanya dari segi kehadiran, tetapi dari segi berpakaian juga karyawan Hotel Planet Holiday tidak disiplin. Menurut observasi yang dilakukan peneliti, masih banyak karyawan yang tidak menggunakan seragam pada saat melakukan absensi. Padahal sudah ada peraturan bahwa setiap karyawan harus menggunakan seragam lengkap ketika ingin melakukan absensi. Dan masih banyak karyawan yang menggunakan HP saat bekerja, perusahaan telah membuat larangan bahwa setiap karyawan tidak boleh menggunakan HP saat sedang bekerja. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang dibuat oleh perusahaan yang membuat disiplin kerja menurun.

Penelitian ini mengambil objek di Hotel Planet Holiday Batam Jl.Raja Ali Haji Sei Jodoh Batam. Hotel Planet Holiday Batam berdiri pada tahun 2004 bergerak dibidang jasa penginapan. Dimana terdapat beberapa departemen yaitu : *Front Office, Food Beverage, House keeping, Marketing, Engineering, Security, Accounting, Healt Center & Pool, Finance, Executive Office dan Purchas & Store.*

Berdasarkan jurnal internasional yang diteliti oleh (Mangkunegara & Waris, 2015) Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Bangun Askrida. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Bangun Askrida. Penelitian ini memiliki populasi 160 karyawan dan sampel 130 karyawan, metode yang digunakan dalam penelitian ini

adalah metode survei. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, kompetensi dan disiplin kerja bekerja secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagian pelatihan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,56 ( $R^2 = 0,56$ ). Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dengan nilai 0,464 ( $R^2 = 0,46$ ) dan disiplin kerja memiliki dampak positif terbesar pada kinerja karyawan dengan nilai 0,621 ( $R^2 = 0,62$ ). Oleh karena itu, berarti mendisiplinkan pekerjaan yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan dan pada akhirnya mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang menunjukkan pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Maka penelitian penting untuk mengkaji lebih dalam lagi tentang **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Planet Holiday Batam”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian, peneliti mengidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pemberian pelatihan bahasa dan standar operasional prosedur kepada karyawan.
2. Kurangnya informasi antar departemen mengakibatkan tingginya tingkat kesalah pahaman antar departemen.
3. Kurangnya disiplin kerja karena kurangnya pemberian sanksi kepada karyawan yang melanggar peraturan perusahaan.

4. Kurangnya kesadaran karyawan terhadap peraturan yang ada diperusahaan
5. Menurunnya standar operasional prosedur dalam bekerja sehingga mengakibatkan komplain dari pihak internal dan external.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka batasan ruang dan waktu dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Planet Holiday Batam. Pelatihan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pelatihan berbahasa dan standar operasional prosedur (SOP).

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut.

1. Apakah pengaruh pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam?
2. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam?
3. Apakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam?

## **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.
2. Untuk mengetahui pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.

## **1.6 Manfaat Penelitian**

### **1.6.1 Manfaat Teoristis**

Hasil penelitian yang diperoleh diharapkan dapat memberi tambahan pengetahuan yang berhubungan dengan sumber daya manusia terutama mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi perusahaan untuk di masa yang akan datang dalam mengatasi berbagai permasalahan yang akan terjadi di perusahaan terutama yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat terhadap berbagai pihak sebagai berikut:

### 1. Peneliti

Menambah dan memperluas wawasan pengetahuan penulis dalam bidang penelitian yang berkaitan dengan kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam. Peneliti dapat menerapkan teori yang diperoleh dari Universitas Putera Batam.

### 2. Bagi Objek Penelitian

Sebagai referensi atau informasi tambahan untuk berbagai pihak yang berada dalam Hotel Planet Holiday Batam mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Bagi Universitas Putera Batam

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi atau panduan bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Teori Dasar**

##### **2.1.1. Pelatihan Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut (Kasmir, 2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Sedangkan menurut (Sunyoto, 2012:137) pelatihan tenaga kerja adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau satu pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Sedangkan menurut (Rosidah, 2009:219) pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dengan pemberian pelatihan kepada karyawan akan membuka pola pikir karyawan untuk lebih baik kedepannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Sedangkan Menurut (Hamali, 2016:63) Pelatihan adalah proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Asmara, 2017) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. Berdasarkan kelima definisi tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu pembelajaran jangka pendek untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Meningkatkan pengetahuan dan keahlian pegawai didalam perusahaan, karena semakin lama pelatihan diberikan maka karyawan akan semakin mengerti akan pekerjaannya yang harus dilakukan dan akan semakin meningkatkan kinerja.

#### **2.1.1.2 Tujuan Pelatihan**

Pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan oleh perusahaan tentu saja mempunyai tujuan dan manfaat untuk tenaga kerja itu sendiri. Menurut (Kasmir, 2016:131) diantaranya ialah:

1. Menambah pengetahuan baru

Pengetahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya. Dengan bertambahnya pengetahuan karyawan. Maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

2. Mengasah kemampuan karyawan

Dalam mengikuti pelatihan, maka kemampuan karyawan akan diasah dan diharapkan menjadi lebih optimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Meningkatkan keterampilan

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

4. Meningkatkan rasa tanggung jawab

Karyawan akan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya.

5. Membentuk team work

Dengan mengikuti pelatihan karyawan merasakan satu kesatuan yang tak terpisahkan satu sama lainnya.

### **2.1.1.3 Manfaat Pelatihan**

Di samping tujuan pelatihan, juga ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja menurut (Sunyoto, 2012:141) antara lain:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
4. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja.
6. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

#### **2.1.1.4 Keuntungan Pelatihan**

Pelatihan sangat penting untuk karyawan, karena dengan mengikuti pelatihan calon karyawan akan memiliki beberapa keuntungan. Begitu pula dengan perusahaan akan mendapatkan keuntungan setelah karyawan dilatih. Menurut (Kasmir, 2016:128) keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

1. Akan memiliki kemampuan

Karyawan selalu siap untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Setelah mengikuti pelatihan, kemampuan karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

2. Sikap dan mental karyawan

Didalam pelatihan juga ditanamkan sikap mental kepada karyawan. Karyawan akan menjadi pekerja yang kerja keras dan pantang menyerah serta tidak mudah putus asa.

3. Kerja sama

Didalam pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai. Sehingga kepentingan individu antar karyawan dapat diminimalkan.

4. Perilaku karyawan

Pelatihan juga dapat mengubah pandangan atau perilaku karyawan ke arah yang lebih positif.

5. Pengetahuan baru

Didalam pelatihan semua informasi akan diberikan, sehingga makin sempurna pengetahuan yang diperoleh karyawan.

### 2.1.1.5 Tahap-tahap Pelatihan

Dalam pelatihan tenaga kerja yang diselenggarakan terdapat beberapa tahapan pelatihan diantaranya (Sunyoto, 2012:141):

#### 1. Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Tujuan penentuan kebutuhan pelatihan ini adalah untuk mengumpulkan sebanyak mungkin informasi yang relevan guna mengetahui apakah perlu tidaknya pelatihan dilakukan. Didalam tahap penentuan kebutuhan pelatihan ada tiga macam kebutuhan pelatihan, ialah.

- a. *General treatment need*, yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua karyawan dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memerhatikan data mengenai kinerja dari seorang karyawan tertentu.
- b. *Observable performance discrepancies*, yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan dan evaluasi kinerja dengan cara karyawan mengawasi hasil kerjanya sendiri.
- c. *Future human resources needs*, yaitu jenis keperluan pelatihan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang.

#### 2. Desain Program Pelatihan

Seorang manajer dan supervisor harus memutuskan program pelatihan yang tepat yang harus dijalankan. Ketepatan metode pelatihan tergantung dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan.

### 3. Evaluasi Program Pelatihan

Tujuan evaluasi program pelatihan adalah untuk menguji pelatihan tersebut efektif di dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### **2.1.1.6 Teknik Pelatihan**

Teknik pelatihan akan menentukan cara melatih peserta pelatihan dengan berbagai kondisi. Dengan metode pelatihan tertentu diharapkan hasilnya akan maksimal. Dalam praktiknya teknik dalam pelatihan karyawan ada dua macam, yaitu sebagai berikut (Kasmir, 2016:137):

##### 1. Metode Praktis (*on the job training*)

Metode ini memberikan pelatihan kepada karyawan sambil bekerja. Artinya karyawan langsung dilatih dengan pekerjaan yang akan ditanganinya. Dalam *on the job training* calon karyawan diberitahukan pengetahuan tentang.

- a) Strukur organisasi yang ada dalam perusahaan
- b) Bekerja dalam berbagai macam keterampilan
- c) Melatih karyawan tentang cara pelaksanaan pekerjaan
- d) Magang di bagian-bagian tertentu atau cabang tertentu
- e) Penugasan tugas sementara

## 2. Teknik Presentasi

Teknik presentasi memberikan pemahaman kepada karyawan melalui tatap muka secara langsung. Model pelatihan semacam ini dapat dilakukan dengan cara.

- a) Sistem perkuliahan di kelas
- b) Presentasi video
- c) Konferensi
- d) Workshop
- e) Atau gabungan dari salah satunya

### **2.1.1.7 Indikator Pelatihan**

Dalam mengukur variabel pelatihan, penelitian mengadaptasi indikator yang digunakan dalam penelitian (Citraningtyas & Djastuti, 2017), pelatihan dibagi menjadi 5 indikator yaitu sebagai berikut:

#### 1. Instruktur

Mengingat pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, profesional dan berkompeten.

- a. Kualifikasi/kompetensi yang memadai
- b. Memotivasi peserta
- c. Kebutuhan umpan balik

## 2. Peserta pelatihan

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai.

- a. Semangat mengikuti pelatihan
- b. Keinginan untuk memperhatikan

## 3. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan.

- a. Kesesuaian metode dengan jenis pelatihan
- b. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan

## 4. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

- a. Menambah kemampuan
- b. Kesesuaian materi dengan tujuan pelatihan

## 5. Tujuan pelatihan

Pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan.

- a. Keterampilan peserta pelatihan
- b. Pemahaman etika kerja peserta pelatihan

### **2.1.1.8 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Kasmir, 2016:126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Asmara,2017) yang menghasilkan pelatihan terdapat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi pelatihan maka semakin tinggi kinerja karyawan.

### **2.1.2 Disiplin Kerja**

#### **2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Menurut (Sutrisno, 2009:87) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat

menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Sedangkan menurut (Hasibuan, 2017:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menjadi disiplin dalam bekerja sesuatu yang tidak mudah. Dibutuhkan kesadaran diri dalam mentaati peraturan yang ada didalam perusahaan.

Sedangkan menurut (Hamali, 2016:213) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Setiap karyawan dituntut untuk menjadi seorang pekerja yang disiplin. Agar segala kegiatan yang ada didalam perusahaan berjalan dengan lancar.

Sedangkan menurut (Asmara, 2017) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan untuk mengubah perilaku dan mentaati norma-norma dan peraturan perusahaan yang berlaku.

Sedangkan menurut (Logor, Tumade, & Wenas, 2015) disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar. Berdasarkan kelima definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kewajiban setiap karyawan untuk mematuhi dan menjalankan setiap norma-norma dan peraturan yang ada didalam perusahaan.

### **2.1.2.2. Faktor-faktor Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Hamali, 2016:219) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan seorang pemimpin sangat penting sekali, karena karyawan memperhatikan bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang

diambil oleh seorang pimpinan akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Pemimpin adalah orang yang tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin karyawan. Hal ini disebabkan para atasan langsung melihat kebiasaan karyawan.

6. Ada tidaknya perhatian terhadap karyawan

Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain.

- a. Saling menghormati bila bertemu dilingkungan kerja.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

### **2.1.2.3 Indikator Disiplin Kerja**

Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Menurut (Sutrisno, 2009:94) disiplin kerja dibagi dalam empat dimensi diantaranya:

1. Taat terhadap aturan waktu

Taat terhadap aturan waktu diartikan bahwa karyawan disiplin dalam jam kerja dan juga karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Salah satu kedisiplinan karyawan pada peraturan karyawan adalah cara berpakaian yang telah diatur oleh perusahaan.

3. Taat terhadap aturan pekerjaan

Taat terhadap aturan pekerjaan ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan standar operasional prosedur dan juga bertanggung jawab.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan dalam organisasi. Salah satunya adalah menjaga norma yang berlaku, dan bertingkah laku sesuai dengan norma yang berlaku di perusahaan.

#### **2.1.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Munir & Kaseng, 2017) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh pekerja, yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan dan nilai-nilai dari pekerjaan dan tingkah laku. Penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Asmara, 2017) yang menghasilkan disiplin kerja terdapat hubungan yang kuat dengan kinerja karyawan. Hal ini memberi pengertian bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan.

#### **2.1.3 Kinerja Karyawan**

##### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja merupakan seberapa sejauh mana individu memerankan bagiannya dalam melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi, untuk mencapai sasaran yang diinginkan atau khusus dalam hal ini berhubungan dengan peran individu dengan memperhatikan kompensasi yang diberikan apakah sepadan atau relevan bagi organisasi (Riniwati, 2016:167).

Sedangkan menurut (Yani, 2012:117) penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditunjukkan untuk pengembangan.

Sedangkan menurut (Emron Edison, 2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sedangkan menurut (Asmara, 2017) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan waktu.

Sedangkan menurut (Arifudin, 2018) kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Berdasarkan kelima definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dan diukur selama periode waktu tertentu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

#### **2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu (Yani, 2012:119) :

- 1) Manajer memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja karyawan pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang SDM dimasa yang akan datang.
- 2) Manajer memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat hubungan antara manajer yang bersangkutan dengan karyawannya.

#### **2.1.3.3 Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja**

Seperti yang kita ketahui bahwa kinerja setiap karyawan berbeda, perbedaan tersebut tentu disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut (Riniwati,

2016:177) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Kinerja seorang karyawan dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila kinerja tersebut memuaskan sebagai pendorong untuk mencapai tujuan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

4. Inisiatif

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

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Emron Edison, 2017:192) terdapat beberapa indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kualitas

Yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan.

3. Penggunaan waktu dalam kerja

Yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

#### **2.1.3.5 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut (Emron Edison, 2017:188) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh (Asmara, 2017) yang menghasilkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya akan memberikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Berikut adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

No	Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Sefriady & Iskandar, 2018)ISSN : 2598-8107	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jendral Kementerian Perdagangan	Regresi Linier Berganda	Hasil dari penelitian ini adalah pelatihan merupakan variabel yang paling dominan atas kinerja karyawan. Hal ini dapat dikatakan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dilihat dari cara bagaimana perusahaan mampu memberikan materi pelatihan terhadap pegawai
2	(Logor et al., 2015) ISSN : 2303-11	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Hasjrat Ab-	Penelitian Asosiatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan disiplin kerja, pelatihan kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

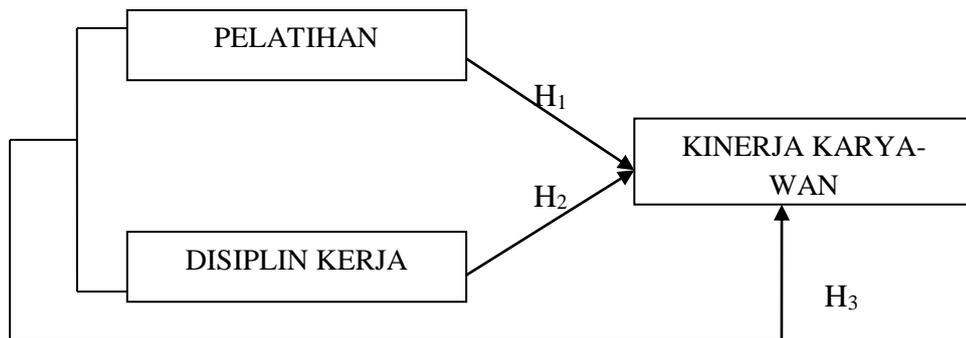
		adi Manado		
3	(Munir & Kaseng, 2017) ISSN :2302-2019	Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah	Metode Penelitian Deskriptif Kausal	Hasil dari penelitian ini bahwa pelatihan, disiplin dan motivasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah
4	(Asmara, 2017) ISSN : 2460-6545	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung	Metode Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa hasil perhitungan analisis nilai statistik diperoleh angka korelasi antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,646 yang berarti memiliki tingkat pengaruh yang kuat karena berkisar 0.60-

				0,799. Besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 40%. Hasil uji hipotesis didapatkan nilai $34,262 > 3,23$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$ .
5	(Mangkunegara & Waris, 2015)	<i>Effect of Training, Competence and Discipline on Employee Performance in Company PT. Asuransi Bangun Askrida</i>	<i>Survey Method</i>	<i>The results showed training, competence, and cooperation to improve employee performance. Some training has a positive influence on performance with a value of 0.56 (R2 = 0.56). Competence has a positive influence on performance with a value of 0.464 (R2 = 0.46) and work discipline has the greatest positive effect on</i>

				<i>employee performance</i> <i>with a value of 0.621 (<math>R^2</math></i> <i>= 0.62)</i>
--	--	--	--	---

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dapat memberikan gambaran pada hubungan antara variabel dependen (terikat) dengan variabel independen (bebas). Dalam penelitian ini, variabel terikat adalah Kinerja Karyawan (Y), variabel bebas adalah Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Berikut ini digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan sebagai dasar pemikiran dalam penelitian ini.



**Gambar 2. 1** Kerangka Penelitian

### 2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk ka-

limat pertanyaan (Sugiyono, 2014:64). Berdasarkan kerangka berpikir diatas, maka hipotesis dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. H<sub>1</sub>: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.
2. H<sub>2</sub>: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.
3. H<sub>3</sub>: Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Desain Penelitian**

Desain penelitian adalah kerangka atau cetak biru dalam melaksanakan suatu proyek riset (Noor, 2012:107). Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian (Sugiyono, 2012:7). Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini sebagai metode ilmiah/*scientific* karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini juga disebut metode *discovery*, karena dengan metode ini dapat ditemukan dan dikembangkan berbagai iptek baru. Metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penelitian ini menggunakan metode analisis Regresi Linear Berganda. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel dependen (variabel terikat) dan variabel independen (variabel bebas). Penelitian ini dilakukan serta di fokuskan terhadap kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.

### 3.2 Operasional Variabel

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan antara lain :

1. Variabel terikat (*dependent variabel*), yaitu suatu variabel yang memiliki ketergantungan antara variabel yang satu dengan yang lain, sedangkan dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kinerja karyawan (Y).
2. Variabel bebas (*independent variabel*), yaitu variabel yang tidak mempunyai ketergantungan. Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam variabel bebas adalah pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ).

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel 3, 1** Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
1.	Pelatihan ( $X_1$ )	Pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya (Kasmir, 2016:126).	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Instruktur</li> <li>2. Peserta pelatihan</li> <li>3. Materi</li> <li>4. Tujuan pelatihan</li> </ol>	Skala Likert
2.	Disiplin Kerja ( $X_2$ )	Disiplin kerja adalah suatu sikap karyawan untuk menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Taat terhadap aturan waktu</li> <li>2. Taat terhadap peraturan perusahaan</li> <li>3. Taat terhadap</li> </ol>	Skala Likert

		berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila karyawan melanggar (Logor et al., 2015).	aturan pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan	
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Emron Edison, 2017:188)	1. Kuantitas hasil kerja 2. Kualitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Sikap kooperatif	Skala Likert

**Sumber :** Data Sekunder, 2018

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### 3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2014:215) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu

yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian di tarik kesimpulannya. Adapun populasi, dalam penelitian ini adalah karyawan Hotel Planet Holiday sebanyak 170 orang.

### **3.3.2 Sampel Penelitian**

Menurut (Sugiyono, 2011:87) sampel adalah bagian dari elemen-elemen populasi yang terpilih. Teknik *sampling* pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel, *nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2015: 84). Pada penelitian ini, peneliti mengambil sampel jenuh. Menurut (Sugiyono, 2014:85) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jumlah sampel pada penelitian sebanyak 170 orang.

## **3.4 Teknik Pengumpulan Data**

### **3.4.1 Jenis Data**

Data responden sangat diperlukan untuk mengetahui tanggapan responden mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja pada kinerja karyawan hotel planet holiday batam. Adapun jenis data yang diperlukan adalah sebagai berikut:

1. Data Primer.

Data primer merupakan data yang bersumber dari tangan pertama, data yang diambil menggunakan cara kuesioner. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang dipakai sebagai pedoman untuk mengadakan tanya jawab dengan responden mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja pada Kinerja karyawan Hotel Planet Holiday Batam.

## 2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi dan data dari sumber arsip berupa buku-buku yang relevan, jurnal, majalah, internet dan sumber lain yang mengupas tentang penelitian ini. Data sekunder ini diperoleh dari hasil studi kepustakaan dan dokumen-dokumen dari Hotel Planet Holiday Batam.

### **3.4.2 Sumber Data**

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

1. Angket yaitu membagikan angket langsung kepada karyawan Hotel Planet Holiday Batam. Responden diminta untuk memberi tanggapan dan jawaban atas beberapa pertanyaan atau pernyataan yang telah tersedia pada angket.
2. Wawancara yaitu pengumpulan data informasi yang diperoleh dengan cara menanyakan langsung kepada narasumber yang dianggap ahli dalam bidangnya.

3. Studi Pustaka yaitu informasi sumber relevan yang berkaitan dengan pembahasan atau topik yang sedang diteliti yang diperoleh dari laporan penelitian, karya ilmiah, tesis, dan lain sebagainya.

### **3.5 Metode Analisis Data**

Setelah mengumpulkan data mentah dari lapangan, maka tahapan selanjutnya adalah tahapan analisis data. Pada tahap ini data diolah sehingga berhasil disimpulkan kebenaran-kebenaran yang dapat dipakai untuk menjawab persoalan yang diajukan dalam penelitian.

#### **3.5.1 Analisis deskriptif**

Statistik deskriptif bertujuan untuk mendeskripsikan dari variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja serta variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Sanusi, 2011:116). Dalam penelitian ini analisis berdasarkan uraian jawaban dari kuesioner yang dibagikan kepada karyawan Hotel Planet Holiday Batam.

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif akan digunakan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan untuk menjawab hipotesis deskriptif terkait masalah penelitian. Rumus yang digunakan untuk mengukur rentang skala adalah:

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

**Rumus 3. 1** Rumus Rentang Skala

**Sumber:** (Umar, 2009:164)

Dimana:

$n$  = Jumlah sampel

$m$  = Jumlah alternatif jawaban tiap item

Untuk mencari rentang skala terlebih dahulu ditentukan skor terendah dan skor tertinggi. Sampel yang digunakan berjumlah 170 responden dan banyaknya alternatif jawaban berjumlah 5 (sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, sangat setuju). Dengan rumus di atas, didapatkan rentang rendah = 170 dan tertinggi = 854.

Berdasarkan rumus rentang skala tersebut, maka diperoleh rentang skala tiap kriteria adalah:

$$RS = \frac{170(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{170(4)}{5}$$

$$RS = 136$$

Hasil perhitungan rentang skala yang diperoleh selanjutnya dikontribusikan dalam tabel di bawah ini:

**Tabel 3, 2** Rentang Skala

No.	Rentang Skala	Kriteria
1	170-306	Sangat Tidak Setuju
2	307-443	Tidak Setuju
3	444-580	Ragu-Ragu
4	581-717	Setuju
5	718-854	Sangat Setuju

**Sumber:** peneliti (2019)

### 3.5.2 Uji Kualitas Data

Data merupakan hal yang paling penting dalam suatu penelitian karena data merupakan gambaran dari variabel yang akan diteliti dan berfungsi sebagai alat pembuktian hipotesis. Sebelum data yang diperoleh dari responden diolah, tingkat keabsahan dan kepercayaan data harus diuji melalui uji kualitas data. Uji kualitas data dapat dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas instrument. Menurut (Sanusi, 2011:116) agar data yang diperoleh mempunyai tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi, instrument penelitian yang digunakan harus valid dan reliabel. Suatu instrument dikatakan valid jika instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur.

#### 3.5.2.1 Uji Validitas Data

Setelah metode pengumpulan data selesai, langkah pertama yang dilakukan adalah menguji validitas kuesioner. Pengujian validitas dimaksudkan untuk menentukan keabsahan dari pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, sehingga hanya pertanyaan yang valid saja yang dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya. Validasi menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur terklarifikasi pada variabel-variabel yang telah ditentukan. Menurut (Sugiyono, 2014:146) suatu alat pengukur dikatakan *valid* jika alat ukur itu mengukur apa yang harus diukur oleh alat itu. Rumus yang digunakan untuk mencari nilai koefisien adalah korelasi *Pearson Product Moment* yang dirumuskan sebagai berikut:

$$r = \frac{N (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

**Rumus 3. 2** Rumus Pearson Product Moment

**Sumber:** (Sanusi, 2011:77)

Dimana:

r = koefisien korelasi

X = Skor Item

Y = Skor Total Item

N = Jumlah Sampel (responden)

Kriteria diterima atau tidaknya suatu data valid atau tidak jika :

1. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel, maka instrument yang digunakan valid.
2. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel, maka instrument yang digunakan tidak valid.

### 3.5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Menurut (Sugiyono, 2012:121) pengujian reliabilitas dapat dilakukan dengan *internal consistency*. Reliabilitas juga dapat berarti indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukuran dapat dipercaya atau tidak. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini bisa dilakukan dengan menggunakan *Alfa Cronbach* dengan rumus persamaan sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k-1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right\}$$

**Rumus 3. 3** Koefisien Reliabilitas Alfa Cronbach

**Sumber:** (Sugiyono, 2014:269)

Dimana:

$r_i$  = Koefisien Reliabilitas *Alfa Cronbach*

$k$  = *Mean* Kuadrat Antara Subjek

$\sum s_i^2$  = *Mean* Kuadrat Kesalahan

$s_i^2$  = Varians Total

Jika nilai koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* lebih dari 0,6 maka instrument penelitian dianggap reliabel.

### 3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik ini digunakan dalam penelitian ini karena penelitian ini menguji tentang pengaruh dari variabel, sehingga alat uji hipotesis menggunakan regresi. Uji ini terdiri atas Normalitas, Multikolinearitas dan Heterokedastisitas (Sanusi, 2011:135).

#### 3.5.3.1 Uji Normalitas

Menurut (Umar, 2009:181) uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal atau tidak. Jika data ternyata tidak berdistribusi normal, maka analisis nonparametrik dapat digunakan. Jika data berdistribusi normal, maka analisis parametrik termasuk model-model regresi dapat digunakan.

Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *Kolmogorov Smirnov*. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui distribusi data. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal, dan jika kurang dari 0,05 maka data terdistribusi dengan tidak normal (Sugiyono, 2015:260).

Pengujian normalitas dengan metode Kolmogorov Smirnov menggunakan nilai *Asymp. Sig.* jika nilai *Asymp. Sig.* lebih besar dari 0,05 maka distribusi data adalah normal. Jika nilai *Asymp. Sig.* lebih kecil dari 0,05 maka distribusi data adalah tidak normal.

Menurut (Umar, 2009:182) data yang berdistribusi normal akan membentuk suatu kurva yang jika digambarkan akan berbentuk lonceng, *bell-shaped curve*. Dan jika melihat pada diagram *Normal P-P Plot Regression Standardized*, keberadaan titik-titik berada disekitar garis, demikian pula jika melihat titik-titik pada *scatter plot* nampak titik-titik tersebut menyebar, maka data dikatakan berdistribusi normal.

### **3.5.3.2 Uji Multikolinearitas**

Menurut (Umar, 2009:177) uji multikolinearitas berguna untuk mengetahui apakah pada model regresi yang diajukan telah ditemukan korelasi kuat antar variabel independen. Jika terjadi korelasi kuat, terdapat masalah multikolinearitas yang harus diatasi.

Dalam persamaan regresi tidak boleh terjadi multikolinearitas, maksudnya tidak boleh ada korelasi atau hubungan yang sempurna atau mendekati sempurna antara variabel bebas yang membentuk persamaan tersebut. Jika ada pada model tersebut terjadi persamaan tersebut terjadi gejala multikolinearitas itu berarti sesama variabel bebasnya terjadi korelasi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolinearitas didalam model regresi adalah dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2)

*variance inflation factor* (VIF) (Umar, 2009:178). Cara untuk mengetahui ada atau tidaknya gejala multikolinearitas umumnya adalah dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance*, apabila nilai VIF kurang dari 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas, artinya tidak terdapat hubungan antara variabel bebas.

### 3.5.3.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut (Umar, 2009:179) Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sedangkan untuk varians yang berbeda tersebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah model yang heterokedastisitas.

Situasi heteroskedastisitas akan menyebabkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menjadi kurang atau melebihi dari yang semestinya. Dengan demikian, agar koefisien-koefisien regresi tidak menyesatkan, maka situasi heteroskedastisitas tersebut harus dihilangkan dari model regresi. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode *ScatterPlot* dengan cara menyusun regresi antara nilai absolut residual dengan variabel bebas. Apabila masing-masing variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap absolut residual ( $\alpha = 0,05$ ) maka dalam model regresi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

### 3.5.4 Uji Pengaruh

#### 3.5.4.1 Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh abtara lebih dari satu variabel *predictor* (variabel bebas) terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing-masing variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara bersama-sama dengan  $\alpha = 0,05$  dan juga penerimaan atau penolakan hipotesis, yang dinyatakan pada rumus sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e \dots$$

**Rumus 3. 4** Rumus linear berganda

**Sumber:** (Sanusi, 2011:153)

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_i$  = Koefisien Variabel Bebas

$x_i$  = Variabel Bebas

e = Variabel Pengganggu

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang disebut dengan koefisien determinasi majemuk (*multiple coefficient of determination*) yang hampir sama dengan koefisien  $r^2$ . R juga hampir serupa dengan r, tetapi keduanya berbeda dalam fungsi  $R^2$  menjelaskan proporsi variasi dalam variabel terikat (Y) yang dijelaskan

oleh variabel bebas (lebih dari 1 variabel X) secara bersama-sama (Sanusi, 2011:136).

Determinasi ( $R^2$ ) adalah nilai yang digunakan untuk melihat sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya. Rumus mencari koefisien determinasi ( $R^2$ ) dirumuskan sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{Sun of Square Regression}}{\text{Sum of Squares Total}}$$

**Rumus 3. 5** Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Sumber:** (Sanusi, 2011:136)

Dimana:

$R^2$  = Koefisien determinasi

$ryx1$  = Korelasi variabel  $X_1$  dengan Y

$ryx2$  = Korelasi variabel  $X_2$  dengan Y

$rx1x2$  = Korelasi variabel  $X_1$  dengan variabel  $X_2$

Kriteria yang digunakan sebagai pedoman adalah:

- a. Jika nilai koefisien R square semakin besar nilainya (mendekati 1) maka semakin kuat kemampuan model regresi untuk menerangkan kondisi yang sebenarnya.
- b. Jika nilai koefisien R square kecil nilainya (mendekati 0) maka semakin lemah kemampuan model regresi untuk menerangkan kondidisi yang sebenarnya.

### 3.5.5 Uji Hipotesis

Menurut (Sanusi, 2011:144) hipotesis merupakan jawaban sementara atas pertanyaan penelitian. Uji hipotesis sama artinya dengan menguji signifikansi koefisien regresi linier berganda secara parsial maupun secara simultan. Pengujian hipotesis yang dilakukan akan memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

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

Dalam penelitian ini, peneliti hanya menggunakan dua metode untuk uji hipotesis. Kedua metode tersebut adalah uji t dan uji F.

#### 3.5.5.1 Uji t

Uji t bertujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai rata-rata suatu populasi. Persyaratan uji ini adalah data harus berskala interval atau rasio. Data juga harus berdistribusi normal (Sugiyono, 2012:178). Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu_0}{\frac{s}{\sqrt{n}}}$$

**Rumus 3. 6** Uji t

**Sumber:** (Sugiyono, 2012:178)

Dimana:

$t$  = Nilai  $t$  yang dihitung

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

$\mu_\sigma$  = Nilai yang dihipotesiskan

$s$  = Simpangan baku

$n$  = Jumlah anggota sampel

Nilai  $t$  hitung ini akan dibandingkan dengan nilai  $t$  table dengan taraf kesalahan tertentu. Kaidah dalam uji ini menurut (Sanusi, 2011:149) adalah:

1.  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel
2.  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel

### 3.5.5.2 Uji F

Uji F dilakukan dengan tujuan menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Sugiyono, 2011:171) Rumus untuk mencari F adalah sebagai berikut:

$$F = \frac{MK_{ant}}{MK_{dal}}$$

**Rumus 3.8 Uji F**  
**Sumber:** (Sugiyono, 2011:171)

Dimana:

$F$  = Nilai  $F$  yang dihitung

$MK_{ant}$  = *Mean* kuadrat antar kelompok

$MK_{dal}$  = Mean kuadrat dalam kelompok

Distibusi teoritis yang digunakan dalam Anova adalah menggunakan distribusi F, sehingga asumsi yang digunakan adalah (Nugroho, 2011:53):

1. Populasi yang diuji memiliki distribusi normal.
2. Variansi populasi harus homogen.

Hipotesis pengujian Anova berupa hipotesis komparatif, dengan membandingkan suatu kondisi dengan faktor-faktor tertentu yang mungkin mempengaruhi. Bentuk pernyataan umumnya sebagai berikut (Nugroho, 2011:53):

- a.  $H_0$  : Faktor A dapat mempengaruhi kondisi variabel X dengan sama.
- b.  $H_1$  : Faktor A tidak dapat mempengaruhi kondisi variabel X dengan sama.

Adapun kriteria penerimaan dari masing-masing hipotesis adalah (Nugroho, 2011:53) :

- a. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
- b. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

#### 3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian ditetapkan pada Hotel Planet Holiday Batam. Berada di Jl. Raja Ali H., Sei Jodoh, Batu Ampar, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432.

### 3.6.2 Jadwal Penelitian

Jadwal untuk pelaksanaan penelitian ini dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3.3** Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Bulan dan Minggu																	
		Maret 2019			April 2019				Mei 2019				Juni 2019				July 2019		
		II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III
1	Pengajuan judul																		
2	Pencarian data awal																		
3	Penyusunan penelitian																		
4	Pembagian kuesioner																		
5	Bimbingan penelitian																		
6	Penyelesaian skripsi																		

Sumber: peneliti, 2019