

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TANIA CIPTA MALINDO**

SKRIPSI



**Oleh:
M Habiburrahman Nasution
150910316**

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

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TANIA CIPTA MALINDO**

SKRIPSI

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



Oleh:

**M Habiburrahman Nasution
150910316**

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

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Batam, 09 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,

M Habiburrahman Nasution

150910316

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT TANIA CIPTA MALINDO**

SKRIPSI

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

**Oleh:
M Habiburrahman Nasution
150910316**

**Telah disetujui oleh pembimbing pada tanggal
yang tertera dibawah ini**

Batam, 09 Agustus 2019

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

ABSTRAK

PT. Tania Cipta Malindo adalah perusahaan jasa di Batam dan bergerak dibidang Galangan Kapal/Shipyard. Dalam kegiatannya antara lain adalah pembuatan kapal (*New Building*) dan Perbaikan kapal (*Ship Repair*) serta pemeliharaan pada badan maupun mesin kapal (*Maintenance*). Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 137 karyawan yang masih aktif bekerja tahun 2018 di PT Tania Cipta Malindo dan sampel sebanyak 102 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan mendistribusikan kuesioner kepada semua responden. Data dianalisis menggunakan metode analisis linier berganda dan didukung dengan SPSS 21. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan hasil t dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($4,787 > 1,98498$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil dengan t hitung $> t$ tabel ($7,276 > 1,98498$) dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Tania Cipta Malindo, berdasarkan hasil uji nilai F hitung $194,536 > 3,09$ (F tabel) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Tania Cipta Malindo.

Kata Kunci: pelatihan, disiplin kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

PT. Tania Cipta Malindo is a service company in Batam and engaged in Shipyard / Shipyard. In its activities, among others, is the construction of ships (New Building) and Ship Repair (Ship Repair) as well as maintenance on the body and engine of the ship (Maintenance). This research method uses a quantitative descriptive approach. The population in this study were 137 employees who were still actively working in 2018 at PT Tania Cipta Malindo and a sample of 102 respondents. The sampling technique in this study used the Slovin formula by distributing questionnaires to all respondents. Data were analyzed using multiple linear analysis methods and supported by SPSS 21. The results showed that training had a positive and significant effect on employee performance, based on the results of t with the value of $t_{count} > t_{table}$ ($4,787 > 1,98498$) and significant value $0.000 < 0.05$, work discipline has a positive and significant effect on employee performance based on results with $t_{count} > t_{table}$ ($7,276 > 1.98498$) and significant value $0.000 < 0.05$, training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on the performance of employees of PT Tania Cipta Malindo, based on the test results of the calculated f value of $194.536 > 3.09$ (F table) and the significance value of $0.000 < 0.05$. It can be concluded that training and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance at PT Tania Cipta Malindo.

Keywords: training, work discipline, employee performance.

KATA PENGANTAR

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

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Karena itu, kritik dan saran akan senantiasa penulis terima dengan senang hati. Dengan segala keterbatasan, penulis menyadari pula bahwa 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 Nur Elfi Husda, S. Kom., M.SI. selaku Rektor Universitas Putera Batam.
2. Ibu Rizki Tri Anugrah Bhakti, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora Universitas Putera Batam.
3. Ibu Mauli Siagian, S.Kom., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen di Universitas Putera Batam.
4. Bapak Wasiman, S.E., M.M., selaku Pembimbing Skripsi pada Program Studi Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam yang dengan tulus hati telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya dalam memberikan bimbingan, petunjuk, perhatian dan pengarahan yang sangat berharga bagi penulis dalam rangka penulisan skripsi ini.
5. Dosen dan Staff Universitas Putera Batam yang telah memberikan pengetahuan kepada penulis selama kuliah di Universitas Putera Batam.
6. Kedua orang tua dan segenap keluarga tercinta yang telah mendorong, mengingatkan dan mendukung penulis dalam menyelesaikan studi.
7. Para responden yang telah bersedia menyempatkan waktu untuk mengisi kuesioner yang ditawarkan.
8. Teman-teman manajemen periode 2019 Jurusan Manajemen Bisnis Universitas Putera Batam.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu penulis baik secara langsung maupun tidak langsung.

Semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas kebaikan dan selalu mencurahkan hidayah serta taufikNya, Amin

Batam, 09 Agustus 2019

M Habiburrahman Nasution
150910316

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERNYATAAN.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR RUMUS	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Identifikasi Masalah	8
1.3. Batasan Masalah.....	8
1.4. Rumusan Masalah	8
1.5. Tujuan Penelitian	9
1.6. Manfaat Penelitian	9
1.6.1. Secara Teoritis	9
1.6.2. Secara Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1. Teori dasar.....	11
2.1.1. Pelatihan	11
2.1.1.1. Pengertian Pelatihan.....	11
2.1.1.2. Metode Pelatihan.....	12
2.1.1.3. Dimensi Pelatihan	14
2.1.1.4. Indikator Pelatihan	14
2.1.2. Disiplin Kerja	15
2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	15
2.1.2.2. Fungsi Disiplin Kerja	15
2.1.2.3. Bentuk Disiplin Kerja	16

2.1.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja	16
2.1.2.5. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja	18
2.1.2.6. Indikator Disiplin Kerja	19
2.1.3. Kinerja Karyawan	19
2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan	19
2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan	20
2.1.3.3. Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan	24
2.1.3.4. Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan.....	24
2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan.....	25
2.3. Penelitian Terdahulu	25
2.4. Kerangka Pemikiran.....	28
2.5. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	30
3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.1.1. Variabel Penelitian	30
3.1.2. Defenisi Operasional Variabel.....	30
3.2. Populasi dan Sampel.....	32
3.2.1. Populasi	32
3.2.2. Sampel	32
3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel.....	33
3.3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data	34
3.3.1. Teknik pengumpulan data	34
3.3.2. Alat pengumpulan data.....	34
3.4. Metode Analisis Data	35
3.4.1. Analisis Deskriptif.....	35
3.4.2. Uji Kualitas Data	36
3.4.2.1. Uji Validitas Data.....	36
3.4.2.2. Uji Reliabilitas	37
3.4.3. Uji Asumsi Klasik.....	38
3.4.3.1. Uji Normalitas.....	38
3.4.3.2. Uji Multikolinieritas.....	38

3.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	39
3.4.4. Uji Pengaruh.....	39
3.4.4.1. Analisis Regresi Linier Bergand	39
3.4.4.2. Analisis Determinasi (Uji R^2)	39
3.4.5. Uji Hipotesis	40
3.4.5.1. Uji T	40
3.4.5.2. Uji F	40
3.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian	41
3.5.1. Lokasi Penelitian	41
3.5.2. Jadwal Penelitian	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Hasil Penelitian	42
4.1.1. Profil Responden.....	42
4.1.1.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	42
4.1.1.2. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	43
4.1.1.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
4.1.1.4. Deskripsi Responden Berdasarkan Status	45
4.1.2. Analisis Deskriptif	46
4.1.2.1. Variabel Pelatihan (X1).....	46
4.1.2.3. Variabel Kinerja Karyawan (Y)	50
4.1.3. Hasil Uji Validitass	52
4.1.3.1. Uji Validitas Pelatihan	52
4.1.3.2. Uji Validitas Disiplin Kerja	53
4.1.3.1.3.Uji Validitas Kinerja karyawan.....	53
4.1.4. Hasil Uji Reliabilitas	54
4.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	55
4.1.5.1. Hasil Uji Normalitas	55
4.1.5.2. Uji Multikolinearitas	57
4.1.5.3. Uji Heteroskedastisitas.....	58
4.1.6. Uji Pengaruh	60
4.1.6.1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	60

4.1.6.2. Analisis Koefesien Determinasi (R^2).....	61
4.1.7. Uji Hipotesis.....	62
4.1.7.1. Uji T	62
4.1.7.2. Uji F	63
4.2. Pembahasan.....	64
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Simpulan	66
5.2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL 1.1. DATA PELATIHAN KARYAWAN DARI BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2018 PT. TANIA CIPTA MALINDO	4
TABEL 1 .2. JUMLAH KEHADIRAN KARYAWAN BULAN JANUARI S/D DESEMBER 2018 PT. TANIA CIPTA MALINDO	5
TABEL 1.3. DATA PENCAPAIAN TARGET TAHUN 2018.....	7
TABEL 2.1. PENELITIAN TERDAHULU	26
TABEL 3.1. DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL	31
TABEL 3.2. SKALA LIKERT PADA TEKNIK PENGUMPULAN DATA	35
TABEL 3.3. JADWAL PENELITIAN	41
TABEL 4.1. DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN	42
TABEL 4.2. DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	43
TABEL 4.3. DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	44
TABEL 4.4. DATA RESPONDEN BERDASARKAN STATUS	45
TABEL 4.5. RENTANG SKALA ANALISIS DESKRIPTIF	46
TABEL 4.6. NILAI RATA-RATA VARIABEL PELATIHAN (X1)	47
TABEL 4.7. NILAI RATA-RATA VARIABEL DISIPLIN KERJA.....	49
TABEL 4.8. NILAI RATA-RATA VARIABEL KINERJA KARYAWAN.....	51
TABEL 4.9. HASIL UJI VALIDITAS PELATIHAN.....	52
TABEL 4.10. HASIL UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA.....	53
TABEL 4.11. HASIL UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN	54
TABEL 4.12. HASIL UJI REALIBILITAS	54
TABEL 4.13. HASIL UJI KOLMOGOROV	57
TABEL 4.14. HASIL UJI MULTIKOLINEARITAS	58
TABEL 4.15. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	60
TABEL 4.16. HASIL UJI REGRESI LINEAR BERGANDA.....	60
TABEL 4.17. HASIL UJI KOEFESIEN DETERMINASI R ²	62
TABEL 4.18. HASIL UJI T	62
TABEL 4.19. HASIL UJI F	63

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR 2.1. KERANGKA PEMIKIRAN	28
GAMBAR 4.1. DATA RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.	42
GAMBAR 4.2. DATA RESPONDEN BERDASARKAN USIA.....	43
GAMBAR 4.3. DATA RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN.....	44
GAMBAR 4.4. DATA RESPONDEN BERDASARKAN STATUS.	45
GAMBAR 4.5. HASIL UJI NORMALITAS DATA HISTOGRAM.....	55
GAMBAR 4.6. HASIL UJI NORMALITAS DATA P-PLOT	56
GAMBAR 4.7. HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS	59

DAFTAR RUMUS

RUMUS 3.1. SLOVIN	32
RUMUS 3.2. KORELASI PRODUCT MOMENT.	36
RUMUS 3.3. CRONBACH'S ALPHA	37

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Pendukung Penelitian

1. Kuesioner/Angket
2. Data Profil Responden
3. Data Tabulasi
4. Hasil Uji Analisis Deskriptif
5. Hasil Uji Validitas
6. Hasil Uji Realibilitas
7. Hasil Uji Normalitas
8. Hasil Uji Multikolinearitas
9. Hasil Uji Heteroskedastisitas
10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
12. Hasil Uji t
13. Hasil Uji F

Lampiran 2. Daftar Riwayat Hidup

Lampiran 3. Surat Keterangan Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan dapat memenangkan kompetisi perlu memberikan perhatian penuh terhadap kualitas kinerja karyawan. Karyawan mendapat kesempatan mengembangkan diri dan meningkatkan kinerjanya guna mendukung aktivitas perusahaan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.

Ditinjau dari sudut manajemen, baik dalam ruang lingkup organisasi pemerintahan maupun swasta, manusia menempati posisi utama diantara sumber-sumber daya lainnya, organisasi akan berperan secara efektif bila digerakkan dan dikendalikan oleh para tenaga kerja yang mempunyai prestasi. Perencanaan dan pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat akan sangat membantu dalam upaya meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Tujuan perusahaan tidak terlepas dari peranan kualitas kinerja karyawan dimana perusahaan dituntut memiliki karyawan yang mampu mengikuti perubahan. Peningkatan kualitas kinerja karyawan dalam melakukan kegiatan di dalam perusahaan dapat dilakukan dengan beragam cara.

Pengembangan karir juga ditujukan untuk melatih karyawan dalam mengaplikasikan program-program kerja perusahaan yang pada gilirannya akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan perlu juga ditingkatkan melalui kegiatan penilaian kinerja.

Penilaian kinerja karyawan bertujuan agar kinerja karyawan lebih baik. Perusahaan mengharapkan penilaian kinerja karyawan mempengaruhi hasil kerja

pada semua karyawan. Ada dua aspek yang terdapat pada penilaian kinerja, yang pertama aspek manajemen dan aspek penilaian. Untuk melakukan penilaian kinerja perusahaan juga harus memperhatikan kualitas kerja, tanggung jawab, kemampuan bekerja, pengetahuannya, kejujuran dan objektivitas setiap karyawan, sehingga hasil penilaian yang diberikan kepada karyawan bermanfaat untuk mengevaluasi dari masing-masing karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas. Pekerjaan yang baik akan berdampak pada kualitas barang atau pelayanan jasa yang disediakan kepada pelanggan perusahaan.

Peningkatan kualitas karyawan melalui pengembangan kinerja karyawan yang mencakup pada pelatihan dan disiplin kerja dalam melakukan semua aktivitas pekerjaan di lingkungan PT. Tania Cipta Malindo. Perusahaan diharapkan dapat memberikan terbaik. Kualitas pelayanan tidak akan terlaksana tanpa di dukung dengan karyawan yang terampil dan berkompeten di bidangnya masing-masing.

PT. Tania Cipta Malindo adalah perusahaan jasa di Batam dan bergerak dibidang Galangan Kapal/Shipyard. Dalam kegiatannya antara lain adalah pembuatan kapal (*New Building*) dan Perbaikan kapal (*Ship Repair*) serta pemeliharaan pada badan maupun mesin kapal (*Maintenance*).

Perusahaan perlu untuk meningkatkan produktivitasnya guna menghadapi persaingan, maka kemampuan karyawan harus memberikan kualitas kinerja dan peningkatan kinerja karyawan untuk menggapai keinginan perusahaan, tidak lepas juga dari dukungan program pelatihan karyawan yang efektif.

Keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat untuk memperbaiki penguasaan adalah manfaat dari pelatihan pada umumnya. Lazimnya pelatihan ditujukan sebagai perbaikan penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat. Pelatihan berarti suatu usaha peningkatan kualitas karyawan, jadi apabila program pelatihan diterapkan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan (Julianry et al., 2017 : 237).

Pelatihan karyawan memerlukan biaya dan waktu untuk membuat karyawan semakin menguasai bidangnya. Pelatihan berperan penting untuk pengetahuan serta keterampilan terhadap karyawan. Pelaksanaan pelatihan pada perusahaan jasa seperti galangan kapal atau shipyard pada umumnya adalah untuk semua jenis pekerjaan yang terdapat pada galangan kapal atau *shipyard*, yaitu *Carpenter, Piping, Welding, Painting dan blasting, Fitter, Operator Forklift, Operator Crane, Safety, Store man*.

Fenomena saat ini yang terjadi di perusahaan bahwa karyawan harus diberikan program pelatihan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang mereka butuhkan, perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Permasalahan berikutnya adalah selain program pelatihan, disiplin juga berperan penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Langkah awal untuk mencapai kinerja karyawan yang diharapkan harus dimulai dari disiplin. Keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan keberadaannya didunia bisnis tidak lepas dari tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan. Proses pencapaian tujuan ini tidak hanya ditentukan oleh besarnya

dana yang tersedia, teknologi yang canggih, maupun sarana dan prasarana yang lengkap. Keberhasilan ini juga sangat bergantung pada aspek sumber daya manusia yang dimiliki.

Tabel 1.1. Data Pelatihan Karyawan Dari Bulan Januari s/d Desember 2018 PT. Tania Cipta Malindo

Bulan	Peserta	Tema Pelatihan	Departemen
Januari	18	<i>Introduction Company</i>	Karyawan Baru
Februari	6	<i>Painting dan blasting</i>	Maintenance
Maret	-	-	-
April	-	-	-
Mei	-	-	-
Juni	8	<i>Store Man</i>	<i>Store</i>
Juli	-	-	-
Agustus	-	-	-
September	137	<i>Safety</i>	Seluruh Karyawan TCM
Oktober	7	<i>Piping</i>	<i>Quality Control</i>
November	-	-	-
Desember	137	<i>Team Building</i>	Seluruh Karyawan TCM

Sumber: PT. Tania Cipta Malindo

Berdasarkan tabel 1.1 tertera data pelatihan karyawan dari bulan Januari sampai dengan Desember di tahun 2018 memiliki beberapa pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo, seperti yang diketahui bahwa pelatihan PT. Tania Cipta Malindo hanya melakukan pada jenis pekerjaan *Painting dan blasting* di bulan februarui, *Store Man* di bulan juni, *Safety* di bulan September, dan *Piping* di bulan oktober. Dimana perusahaan jasa yang bergerak di bidang galangan kapal atau *shipyard* memiliki beberapa jenis pekerjaan lainnya seperti, *Carpenter, Welding, Fitter, Operator Forklift, Operator Crane*.

Disiplin kerja yakni mewujudkan sesuatu yang sangat bermanfaat, guna kepada kepentingan organisasi maupun kepentingan anggota. Target yang optimal

akan tercapai jika suatu organisasi memastikan pemeliharaan ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas (Athins, 2018: 56).

Tabel 1.2. Jumlah Kehadiran Karyawan Bulan Januari s/d Desember 2018 PT. Tania Cipta Malindo

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan			
		Absen	%	Telat	%
Januari	137	12	8,75%	15	10,90%
Februari	137	10	7,20%	13	9,40%
Maret	137	8	5,80%	18	13,13%
April	137	14	10,20%	14	10,20%
Mei	137	11	8,00%	12	8,75%
Juni	137	10	7,20%	15	10,90%
Juli	137	9	6,50%	14	10,20%
Agustus	137	8	5,80%	17	12,40%
September	137	13	9,40%	13	9,40%
Oktober	137	12	8,75%	15	10,90%
November	137	11	8,00%	11	8,00%
Desember	137	10	7,20%	13	9,40%
Jumlah Rata-rata (%) per tahun		137	7,73%	170	10,29%

Sumber: PT. Tania Cipta Malindo

Berdasarkan tabel 1.2 tertera jumlah ketidakhadiran karyawan dari bulan Januari sampai dengan Desember di tahun 2018 dengan persentase sebesar 10%, maka harus ada peningkatan kedisiplinan bagi karyawan di PT. Tania Cipta Malindo berhubung masih banyaknya ketidakhadiran dan keterlambatan masuk kerja.

Intensitas pelaksanaan program kegiatan pelatihan dan pendidikan karyawan sesuai dengan tugas dan fungsinya yang dilakukan secara rutin berkala. Perusahaan juga memiliki peraturan kedisiplinan kerja yang harus ditaati oleh

semua karyawan yaitu mulai dari ketentuan ketepatan waktu jam masuk kerja, serta adanya pemisahan pekerjaan dan tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan oleh masing-masing lini departemen.

Kinerja karyawan akan buruk jika tingkat disiplin rendah, juga akan berdampak kurang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu agar dapat memberikan pekerjaan yang baik PT. Tania Cipta Malindo harus memperhatikan disiplin kerja karyawan melalui data kehadiran yang ada pada perusahaan.

Kinerja karyawan ialah suatu tolak ukur bagi kinerja organisasi, melalui tahap pengevaluasian prestasi kerja dalam mempertahankan serta peningkatan kinerja organisasi, sebaliknya jika prestasi kerja yang sudah baik tetap dipertahankan serta ditingkatkan (Widodo et al., 2018: 98).

Konflik mudah terjadi pada karyawan baru dan karyawan lama biasanya diakibatkan oleh banyaknya *turnover*, hal ini dikarenakan karyawan yang baru masuk membutuhkan waktu untuk beradaptasi dan karyawan yang baru masuk tidak mengetahui kepribadian-kepribadian karyawan lama dan sebaliknya.

Terjadinya tekanan kerja karyawan di PT. Tania Cipta Malindo ini diakibatkan oleh tekanan dari atasan dan tekanan dari kerjaan yang menumpuk, tekanan dari atasan berupa kurangnya dukungan dari atasan, urangnya arahan dan kurangnya interaksi terhadap atasan, hal tersebut mengakibatkan karyawan tidak memahami pekerjaannya dan saat karyawan mengalami masalah tidak berani untuk memberitahukan kepada atasan. Kerjaan yang menumpuk dan target yang meningkat setiap bulan juga menyebabkan terjadinya tekanan kerja, jika tekanan kerja tidak di atasi dengan segera maka karyawan tersebut akan merasa malas

untuk bekerja. Untuk mengatasi tekanan kerja maka perusahaan harus mencari solusi untuk mengatasinya supaya kinerja karyawan dan produktifitas perusahaan meningkat. Berikut ini data akibatnya penurunan kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 1.3. Data Pencapaian Target tahun 2018

No	Bulan	Target	Keterangan	Waktu	Realisasi
1	Januari	7 Kapal	<i>Repair</i>	26 Hari	4 Kapal
2	Februari	5 Kapal	<i>Work On And Repair Ships</i>	26 Hari	2 Kapal
3	Maret	6 Kapal	<i>Docking</i>	26 Hari	4 Kapal
4	April	5 Kapal	<i>Painting</i>	26 Hari	3 Kapal
5	Mei	3 Kapal	<i>Repair</i>	26 Hari	1 Kapal
6	Juni	9 Kapal	<i>Ship Inpection</i>	26 Hari	6 Kapal
7	Juli	6 Kapal	<i>Painting of the bilge</i>	26 Hari	2 Kapal
8	Agustus	2 Kapal	<i>Undocking</i>	26 Hari	2 Kapal
9	September	4 Kapal	<i>Trial</i>	26 Hari	1 Kapal
10	Oktober	3 Kapal	<i>Work On and Repair Ships</i>	26 Hari	2 Kapal
11	November	3 Kapal	<i>Trial</i>	26 Hari	2 Kapal
12	Desember	5 Kapal	<i>Painting</i>	26 Hari	3 Kapal

Sumber: PT. Tania Cipta Malindo

Berdasarkan tabel 1.3 tertera jumlah realisasi karyawan dari bulan Januari sampai dengan Desember di tahun 2018 dengan pencapaian target yang belum terpenuhi, dari data tersebut menyimpulkan harus ada peningkatan kinerja bagi karyawan di PT. Tania Cipta Malindo berhubung masih banyaknya target yang diberikan dan diharapkan oleh perusahaan tetapi tidak dapat direalisasikan atau terpenuhi.

Dari latar belakang di atas, maka peneliti tertarik mengenakan judul penelitian **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tania Cipta Malindo”**.

1.2. Identifikasi Masalah

Beranjak pada hal terkait, peneliti mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pelatihan pada PT. Tania Cipta Malindo dapat dilihat dari jadwal pelatihan yang dilakukan selama tahun 2018 masih mengalami kekurangan pelatihan pada beberapa bagian jenis pekerjaan yang terdapat pada perusahaan shipyard.
2. Disiplin kerja pada PT. Tania Cipta Malindo dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan bulan Januari s/d Desember 2018 memiliki banyak absensi dan keterlambatan masuk pada jam kerja.
3. Pencapaian Kinerja Karyawan PT. Tania Cipta Malindo bulan Januari s/d Desember 2018 tidak terealisasikan sesuai target yang telah ditentukan.

1.3. Batasan Masalah

Sehubungan dengan hal yang menyangkut terhadap penelitian ini, peneliti memberikan batasan antara lain:

1. Membatasi masalah hanya pada variabel yang diteliti, yakni pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.
2. Membatasi data dan lokasi dilakukan pada PT. Tania Cipta Malindo.

1.4. Rumusan Masalah

Merujuk pada hal di atas, peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Cipta Malindo?

1.5. Tujuan Penelitian

Peneliti memiliki beberapa maksud dengan poin-poin:

1. Untuk mendapati pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Cipta Malindo.
2. Untuk mendapati pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Cipta Malindo.
3. Untuk mendapati pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT. Tania Cipta Malindo.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Secara Teoritis

Mampu dijadikan seperti sumber referensi bagi penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian juga menjadi referensi untuk golongan yang memiliki kepentingan seperti informasi pengaruh pelatihan, disiplin kerja serta kinerja karyawan.

1.6.2. Secara Praktis

Secara praktik, dapat di ambil beberapa manfaat untuk berbagai pihak sebagai berikut:

1. Karyawan

Hasil yang di dapat oleh peneliti dijadikan sebagai sumber referensi dan pengetahuan serta gambaran tentang program pelatihan maupun disiplin kerja dalam sebuah organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

2. Perusahaan

Manfaat yang diterima PT. Tania Cipta Malindo dan perusahaan-perusahaan lainnya dalam rangka meningkatkan kemajuan dan kelancaran dalam melaksanakan aktivitas organisasi dalam mengikuti persaingan global terutama dengan memanfaatkan program pelatihan dan disiplin kerja untuk menciptakan sumber daya manusia yang terampil.

3. Akademisi

Hasil penelitian berguna untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, serta dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Teori dasar

2.1.1. Pelatihan

2.1.1.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan (*training*) dan pengembangan (*development*) merupakan kapitalisasi lembaga yang berperan penting terhadap tenaga kerja untuk mendapatkan keahlian dan kompetensi dalam peningkatan kemampuan serta meringankan dalam pekerjaan yang dilakukan (Wibowo, 2016 : 370).

Pelatihan merupakan metode pembelajaran pencapaian usaha kepada karyawan baru maupun lama, untuk menciptakan keahlian dasar sesuai kebutuhan menjalankan pekerjaan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik (Dessler, 2015 : 284).

Pelatihan adalah suatu proses dimana karyawan bukan managerial mengkaji pengetahuan dan kecekatan dengan tujuan tertentu, menggunakan kebijakan sistematis dan terstruktur dalam suatu metode pendidikan masa sesaat untuk membantu mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017 : 44).

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja pegawai sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Pada umumnya, tujuan dilakukan program pelatihan adalah untuk kemajuan kepentingan bersama antara karyawan dengan perusahaan, sehingga tercipta hubungan mutualisme.

2.1.1.2. Metode Pelatihan

Tujuan metode pelatihan yang ada di setiap perusahaan berbeda-beda, sesuai dengan kepentingan masing-masing perusahaan. Pada dasarnya terdapat beberapa metode pelatihan (Sedarmayanti, 2016: 207), yaitu:

1. Metode pelatihan yang melakukan ditempat kerja lalu dilakukan sambil bekerja (*On The Job Training*).

Metode *on the job training* terdiri dari 2 jenis yaitu *informal on the job* (dalam metode ini tidak tersedia pelatih secara khusus. Peserta pelatihan harus memperhatikan dan mencontoh pekerja lain yang sedang bekerja untuk kemudian melakukan pekerjaan tersebut sendiri dan *formal on the job* (peserta mempunyai pembimbing khusus, biasanya ditunjuk seorang pekerja senior ahli. Pembimbing khusus tersebut sambil terus melaksanakan tugasnya sendiri, diberi tugas tambahan untuk membimbing peserta pelatihan yang bekerja di tempat kerjanya. *On The Job Training* meliputi:

- a) *Rotation Of Assignment/Job Rotation/Planned Progression* (pertukaran atau rotasi pekerjaan), tujuan rotasi pekerjaan adalah memperluas latar belakang peserta dalam bisnis. Karyawan berpindah melalui serangkaian pekerjaan sepanjang periode enam bulan sampai dua tahun.
- b) *Coaching and Counselling* (bimbingan dan penyuluhan), pelatihan dilaksanakan dengan cara peserta harus melaksanakan tugas dengan dibimbing oleh pejabat senior atau ahli.

- c) *Apprenticeship Training* (magang), magang dilakukan dengan cara peserta mengikuti pekerjaan/kegiatan yang dilakukan oleh pemangku jabatan tertentu, untuk mengetahui bagaimana cara melakukan suatu kegiatan.
2. Metode pelatihan yang dilakukan pada tempat kerja terpisah/diluar tempat kerja, dan diluar waktu kerja regular (*Off The Job Training*). *Off The Job Training* terdiri dari:
- a) *Simulation* (simulasi), Dilakukan dengan cara menggunakan alat/mesin dalam kondisi lingkungan yang dibuat sama dengan yang sebenarnya. Alat/mesin maupun kondisi lingkungan merupakan tiruan dari kondisi kerja sebenarnya. Simulasi ini mengacu pada materi yang berupaya menciptakan lingkungan pengambilan keputusan yang realistik bagi pelatih.
 - b) *Presentation Information* (presentasi informasi), meliputi:
 - 1) *Lecture* (kuliah), Kuliah adalah penyajian informasi secara lisan. Kuliah yaitu ceramah/pidato dari pelatih yang diucapkan secara ilmiah untuk tujuan pengajaran dan kuliah merupakan pelatihan paling umum.
 - 2) *Confrence* (konfrensi/seminar), Konfrensi dilakukan secara berkelompok, berisi diskusi yang diawasi oleh evaluator. Setelah diskusi selesai, evaluator menilai dan mengukur keseluruhan diskusi yang telah dilakukan peserta.

2.1.1.3. Dimensi Pelatihan

Menurut (Dessler, 2015 : 92), menjelaskan bahwa terdapat empat langkah dalam proses pelatihan, sebagai berikut:

1. Analisis Kebutuhan Pelatihan (*Need Analysis*)

Analisis kebutuhan pelatihan merupakan tahap awal dalam merumuskan program pelatihan bagi karyawan. Ini merupakan tahap mengidentifikasi pengetahuan dan keterampilan yang secara spesifik dibutuhkan oleh karyawan dan membandingkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki oleh calon peserta pelatihan.

2. Desain Pengajaran (*Instruction Design*)

Tahap merumuskan tujuan pelatihan secara spesifik dan terukur. Memeriksa isi program pelatihan yang memungkinkan (materi pelatihan, simulasi dan praktek dalam pelatihan, dan aktifitas lainnya) hingga merumuskan biaya yang diperlukan untuk melaksanakan program pelatihan.

2.1.1.4. Indikator Pelatihan

Dalam mengukur variabel pelatihan, terdapat beberapa indikator pelatihan (Mangkunegara, 2017: 44) sebagai berikut:

1. Tujuan Pelatihan
2. Pelatih (*trainer*)
3. Materi pelatihan
4. Metode Pelatihan
5. Peserta Pelatihan

2.1.2. Disiplin Kerja

2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016 : 86). Disiplin kerja merupakan aktualisasi administrasi demi memperkokoh prinsip-prinsip institusi (Mangkunegara, 2017 : 129).

Disiplin kerja adalah instrumen eksekutif dalam berkomunikasi kepada karyawan demi meningkatkan pemahaman dan kesanggupan seseorang mengikuti aturan maupun norma-norma sosial didalam bahkan diluar lingkungan perusahaan (Sari, 2018: 102).

Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disyahkan oleh dewan komisaris atau pemilik modal, disepakati oleh serikat pekerja dan diketahui oleh Dinas Tenaga Kerja seterusnya orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban”, karena sudah menyatu dengan dirinya, maka sikap atau perbuatan yang dilakukan bukan lagi atau sama sekali tidak dirasakan sebagai beban, bahkan sebaliknya akan membebani dirinya bilamana ia tidak berbuat sebagaimana lazimnya (Afandi, 2018 : 11).

2.1.2.2. Fungsi Disiplin Kerja

Disiplin kerja sangat dibutuhkan oleh setiap pegawai. Disiplin menjadi persyaratan bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin

yang akan membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja, dengan begitu akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Fungsi disiplin (Afandi, 2018 : 13) antara lain:

1. Menata kehidupan bersama dalam suatu organisasi
2. Membangun dan melatih kepribadian yang baik
3. Pemaksaan untuk mengikuti peraturan organisasi
4. Sanksi atau hukuman bagi yang melanggar disiplin

2.1.2.3. Bentuk Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja, terdiri dari disiplin preventif, dan disiplin korektif (Mangkunegara, 2017 : 129) antara lain:

1. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ialah satu cara mendorong karyawan menaati dan menuruti arahan kerja, panduan-panduan yang telah dibatasi oleh perusahaan dengan maksud memobilisasi karyawan disiplin bekerja. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif ialah cara agar karyawan memadukan semua aturan lalu memfokuskan untuk mematuhi peraturan berdasarkan prinsip perusahaan.

2.1.2.4. Pendekatan Disiplin Kerja

Ade tiga bagian dalam pendekatan disiplin kerja (Mangkunegara, 2017 : 130) yakni:

1. Pendekatan Disiplin Modern

Menyatukan beberapa keharusan serta kepentingan diluar putusan.

Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindarkan bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semauanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Menerapkan suatu kaidah dengan menganjurkan ganjaran. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.

- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3. Pendekatan Disiplin Bertujuan

Bermakna mengembangkan karyawan agar berperilaku tertib. Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin ditujukan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

2.1.2.5. Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Untuk mengkondisikan karyawan perusahaan agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan (Afandi, 2018 : 15) sebagai berikut:

1. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
2. Pendisiplinan harus bersifat membangun
3. Pendisiplinan haruslah dilakukan oleh atasan langsung dengan segera.
4. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.
5. Pimpinan hendaknya tidak seharusnya memberikan pada waktu bawahan sedang absen.

2.1.2.6. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja yang dapat diidentifikasi (Sutrisno, 2016 : 94) antara lain:

1. Taat terhadap aturan waktu.

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku diperusahaan.

2. Taat terhadap peraturan perusahaan.

Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan.

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan.

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

2.1.3. Kinerja Karyawan

2.1.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 : 67) kinerja merupakan prestasi kerja yang diraih atau hasil secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan merupakan buatan atau tahapan pencapaian seseorang secara menyeluruh selama rentang waktu tertentu dibandingkan dengan target yang telah disetujui. Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance*, mengandung beberapa pengertian (Samsuddin, 2018 : 77) antara lain:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out, execute*)
2. Memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*)
3. Melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*)
4. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh orang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*).

Menurut (Sedarmayanti, 2016 : 260) Kinerja adalah buatan kerja karyawan, sebuah proses administrasi atau suatu lembaga secara keseluruhan, dimana produk tersebut bisa dibuktikan secara jelas dan dapat ditakar dengan standar yang berlaku.

2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017 : 67) besar kecilnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain:

1. Kemampuan.

Secara psikologis kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Motivasi.

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3. Individu yang terdiri dari:

a. Kemampuan dan keterampilan

Kemampuan dan keterampilan memainkan peran penting dalam perilaku dan kinerja individu.

b. Demografis

Aspek demografis terdiri dari Jenis Kelamin, Ras, dan Keragaman Budaya.

4. Psikologis

Faktor psikologis terdiri dari:

a. Persepsi

Persepsi adalah proses kognitif individu dalam memilih, mengatur, menyimpan, dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang utuh dan berarti.

b. Sikap

Sikap merupakan determinan perilaku sebab yang berkaitan dengan persepsi, kepribadian dan motivasi.

c. Kepribadian

Kepribadian merupakan himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat umum dan perbedaan dalam perilaku seseorang.

d. Motivasi

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

e. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya.

f. Stress Kerja

Stress kerja merupakan suatu persepsi penyesuaian, diperantai oleh perbedaan-perbedaan individu dan proses psikologi yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan dari luar (lingkungan), situasi, atau peristiwa yang menetapkan permintaan psikologi atau fisik berlebih pada seseorang.

5. Organisasi

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan motor atau penggerak pengembangan organisasi.

b. Kompensasi

Kompensasi merupakan sebuah istilah yang berkaitan dengan imbalan finansial.

c. Konflik

Konflik merupakan ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya yang terbatas.

d. Kekuasaan

Faktor kekuasaan merupakan sejumlah besar sumber daya untuk mendapatkan kepatuhan dan tingkah laku menyesuaikan diri orang lain.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian secara posisi yang ada pada perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan.

f. Desain Perusahaan

Desain perusahaan adalah suatu fungsi untuk penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.

g. Desain Organisasi

Mempertimbangkan konstruksi dan mengubah struktur organisasi untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi serta mengkonstruksi dan mengubah sebuah organisasi.

h. Karir

Urutan aktivitas-aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan dan perilaku, nilai-nilai, dan aspirasi seseorang selama rentang hidup orang tersebut.

2.1.3.3. Fungsi Penilaian Kinerja Karyawan

Terdapat 3 alasan yang membuat fungsi penilaian kinerja begitu penting kedudukannya dalam organisasi (Samsuddin, 2018 : 73) antara lain:

1. Fungsi penilaian kinerja merupakan sesuatu yang *inherent* dan tak terelakkan dalam setiap jenis organisasi.
2. Fungsi penilaian kinerja merupakan kegiatan yang penuh dengan konsekuensi-konsekuensi, baik terhadap individu-individu dalam organisasi maupun bagi organisasi itu sendiri.
3. Kegiatan penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang menghadapkan penilai pada kondisi yang mengharuskannya untuk mendapatkan hasil penilaian yang bersih, akurat dan peringat yang berdasarkan pada jasa individual.

2.1.3.4. Aspek-aspek Penilaian Kinerja Karyawan

Aspek-aspek penilaian kinerja yang dinilian dapat dikelompokkan menjadi 3 bagian (Samsuddin, 2018 : 88) antara lain:

1. Kemampuan Teknis

Kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang digunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan yang diperolehnya.

2. Kemampuan Konseptual

Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke bidang operasional perusahaan secara menyeluruh. Pada intinya setiap individu atau karyawan pada setiap perusahaan memahami tugas, fungsi serta tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

3. Kemampuan Hubungan Interpersonal

Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan, melakukan negosiasi, dan lain-lain.

2.1.3.5. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator pada kinerja karyawan terdiri oleh lima (Samsuddin, 2018 : 83)

yakni:

1. Kualitas Kerja
2. Ketetapan Waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan
5. Komunikasi

2.3. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pertimbangan maka penulis mengambil beberapa penelitian terdahulu sebagai referensi. Adapun penelitian terdahulu yang dilampirkan:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

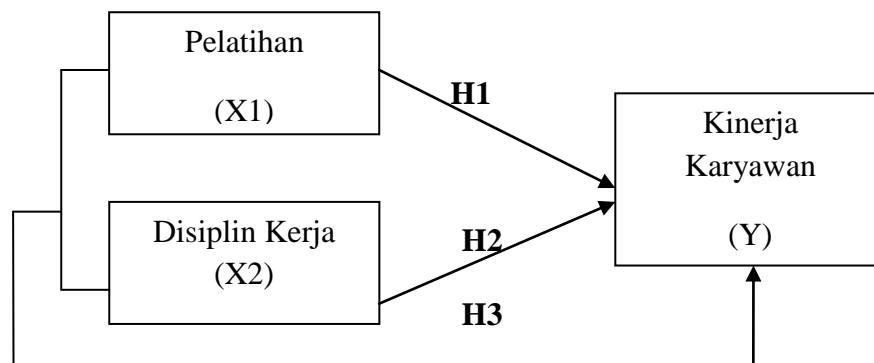
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	(Andayani dan Makian, 2016)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PCI Elektronik International	X1 : Pelatihan Kerja X2 : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. PCI Elektronik International
2	(Widodo et al., 2018)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Telkom Indonesia Cabang Batam	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja X3 : Pelatihan Kerja Y : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja bersama-sama secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) di PT Telkom Indonesia Cabang batam
3	(Rukhayati, 2018)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Puskesmas Talise	X1 : Motivasi X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Puskesmas Talise
4	(Kurai, 2018)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Suatu Studi pada PT BPR Pekanbaru di Pekanbaru)	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (suatu studi pada PT BPR Pekanbaru di Pekanbaru)
5	(Sari, 2018)	Pengaruh Pelatihan dan	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja	Pelatihan dan disiplin kerja secara

		Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan	Y : Kinerja Karyawan	simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan
6	(Mandolang et al., 2017)	Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (PERSERO) Kantor Cabang Manado	X1 : Pendidikan X2 : Pelatihan Kerja X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Secara Simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Pendidikan, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk (PERSERO) Kantor Cabang Manado
7	(Julianry et al., 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Serta Kinerja Organisasi Kementerian Komunikasi Dan Informatika	X1 : Pelatihan X2 : Motivasi Y : Kinerja Karyawan	1. Pelatihan secara signifikan berpengaruh positif secara langsung terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
8	(Asmara, 2017)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung	X1 : Pelatihan X2 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung
9	(Suci dan Idrus, 2015)	<i>The Influence of Employee</i>	<i>X1 : Employee Training</i>	<i>The training and discipline of</i>

		<i>Training and Discipline Work against Employee Performance PT. Merpati Nusantara Airlines (Persero)</i>	<i>X2 : Discipline Work Y : Employee Performance</i>	<i>working simultaneously affect the performance of the employee</i>
10	(Athins, 2018)	<i>The Influence of Work Discipline, Organizational Culture, and Work Environmental On Employee Performance</i>	<i>X1 : Work Discipline X2 : Organizational Culture X3 : Work Environmental Y : Employee Performance</i>	<i>Work discipline, organizational culture and work environment simultaneously affect the performance of employees</i>

2.4. Kerangka Pemikiran

Bersumber dari tinjauan pustaka serta penelitian terdahulu, dirangkap sebuah kerangka pemikiran dibuat juga dilampirkan pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

Sumber: Penelitian 2019

2.5. Hipotesis

Bersumber dari kerangka pemikiran yang dikemukakan hipotesis yang dilakukan adalah:

- H1: Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo
- H2: Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo
- H3: Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Tania Cipta Malindo

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Variabel Penelitian dan Defenisi Operasional Variabel

3.1.1. Variabel Penelitian

Penelitian yang dilakukan membubuhkan dua variabel sebagai berikut:

a. Variabel dependen

Fokus ketertarikan pada penelitian, karena dipengaruhi serta menjadi dampak kepada variabel independen atau variabel bebas (Sugiyono, 2016: 39). Variabel dependen yang digunakan ialah kinerja karyawan disimbolkan dengan Y.

b. Variabel independen

Variabel yang menjejalkan mengenai landasan atau model sebuah masalah diatasi yaitu tidak lain variabel-variabel independen (Sugiyono, 2016: 39). Variabel independen penelitian ini adalah Pelatihan, disimbolkan dengan X1 dan Disiplin kerja, disimbolkan dengan X2.

3.1.2. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel yang dipakai pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3.1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah karyawan bukan managerial mengkaji pengetahuan dan kecekatan dengan tujuan tertentu, menggunakan kebijakan sistematis dan terstruktur dalam suatu metode pendidikan masa sesaat (Mangkunegara, 2017 : 44)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan Pelatihan 2. Pelatih 3. Materi pelatihan 4. Metode Pelatihan 5. Peserta Pelatihan 	Likert
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Sutrisno, 2016 : 86).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Taat terhadap aturan waktu. 2. Taat terhadap peraturan perusahaan 3. Taat aturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan 	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut (Mangkunegara, 2017 : 67) kinerja merupakan prestasi kerja yang diraih atau hasil secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Ketetapan Waktu 3. Inisiatif 4. Kemampuan 5. Komunikasi 	Likert

Sumber: Peneliti (2019)

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi merupakan total subyek sebagai sumber pengambilan sampel (Sugiyono, 2016: 80). Semua karyawan yang masih aktif saja bekerja di PT. Tania Cipta Malindo tahun 2018 sebanyak 137 karyawan dijadikan sebagai populasi.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah paruhan kecil sebagai perwakilan kelompok serta dijangkau dengan representasi (Sugiyono, 2016: 81). Metode yang dipakai *purposive sampling*, melalui rumus slovin (Anwar, 2017 : 101) sebagai berikut:

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

Rumus 3.1. Slovin

n = Total sampel

Keterangan:

N= Total Populasi

E= Tingkat kesalahan 0,05 atau 5%

Perhitungannya adalah:

$$Nn = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

$$Nn = \frac{137}{.1 + 137 (0,05)^2}$$

$$Nn = \frac{137}{1 + 0,3425}$$

$$n = \frac{137}{1,3425}$$

$$n = 102,05$$

Berlandaskan penjumlahan diatas, hasil yang didapat sebanyak 102,05 responden atau digenapkan jadi 102 responden,,maka penelitian membubuhkan sampel berjumlah 102 responden atau (n= 102).

3.2.3. Teknik Pengambilan Sampel

Penelitian umum memiliki dua macam teknik dalam pengambil sampel penelitiannya (Sugiyono, 2016 : 218) yaitu :

1. Sampel yang dibubuhkan dengan sembarang (*Probability Sampling*), ialah sampel yang dibubuhkan memiliki peluang sama untuk semua unsur populasi yang dipilih menjadi sampel.
2. Sampel yang dibubuhkan dengan tidak sembarang (*Nonprobability Sampling*) merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi

peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.3. Teknik dan Alat Pengumpulan Data

3.3.1. Teknik pengumpulan data

Data yang diteliti dipengaruhi bobot instrumen serta bobot pengumpulan data. Bobot instrumen berkaitan atas validitas dan reliabilitas instrumen serta bobot pengumpulan data berkaitan keakuratan model pengumpulan (Sugiyono, 2016 : 137).

Teknik pengumpulan data terdiri dari tiga bagian yaitu:

a. Wawancara

Wawancara dilakukan jika peneliti ingin mengetahui kondisi dari responden secara spesifik dan relatif sedikit (Sugiyono, 2016 : 137).

b. Kuesioner

Kuesioner merupakan suatu cara menyediakan beberapa soal atau penjelasan tercantum kepada responden agar ditanggapi (Sugiyono, 2016 : 140).

c. Observasi

Observasi adalah gabungan dari kuesioner dan wawancara, bermaksud data yang didapat memiliki spesifikasi yang detail (Sugiyono, 2016 : 145).

3.3.2. Alat pengumpulan data

Data primer mempunyai keunggulan karena peneliti dapat mengawasi tentang kualitas data, mengatasi kemajemukan batas antara kebutuhan data yang tersedia serta peneliti bisa bebas dalam mengaitkan perkara yang diteliti kemungkinan tersaji di tempat (Mangkunegara, 2017 : 104).

Penyebaran pertanyaan/pernyataan dengan skala likert kepada karyawan PT. Tania Cipta Malindo yang masih aktif bekerja tahun 2018 adalah cara yang dipakai untuk memperoleh data primer.

Menurut (Sugiyono, 2016 : 96) skala likert dipakai menguji keakuratan dari keputusan, dugaan, kesan karyawan mengenai hal yang terjadi. Tanggapan semua item instrumen skala likert memiliki susunan positif maupun negatif. Antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.2. Skala Likert pada Teknik Pengumpulan Data

Skala likert	Kode	Nilai
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	SS	5

Sumber: (Sugiyono, 2016 : 93)

Berlandaskan keterangan di atas pernyataan/pertanyaan dilakukan dengan memberi penilaian 1 sampai 5 untuk representasi dari tanggapan atas pernyataan yang diberikan.

3.4. Metode Analisis Data

Program pengolah data SPSS versi 21 dan analisis adalah cara yang dilakukan peneliti agar mengetahui jumlah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja untuk mengetahui pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan yang diteliti.

3.4.1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik dipakai untuk penjabaran ilustrasi data yang sudah dihimpun sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat

kesimpulan yang berlangsung terhadap umum serta abstraksi (Sugiyono, 2016 : 147).

3.4.2. Uji Kualitas Data

Setelah memperoleh data dari penyebaran pernyataan/pertanyaan yang sudah dilakukan maka selanjutnya menganalisis data tersebut memakai uji validitas dan reliabilitas.

3.4.2.1. Uji Validitas Data

Menurut (Priyatno, 2010 : 90) Keakuratan serta kecakapan dari instrumen saat mengukur data merupakan fungsi dari validitas dan menyampaikan perbedaan yang didapatkan melalui alat pengukur.

Koefisien korelasi *Pearson Product Moment* digunakan untuk menerangkan valid dan tidaknya item pernyataan/pertanyaan. Kapital nilai koefisien korelasi *Product Moment* antara lain:

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

Rumus 3.2. Korelasi Product Moment.

Sumber: (Priyatno, 2010 : 91)

Keterangan:

r_{ix} = Koefisien korelasi item.total (*bivariate pearson*)

i = Pernyataan

x = Jumlah Pernyataan

n = jumlah subyek

Signifikan 0,05 digunakan untuk menguji kriteria dua sisi sebagai berikut:

1. r hitung $\geq r$ tabel. Pernyataan/pertanyaan yang disajikan signifikan terhadap jumlah pernyataan dapat dikatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel. Pernyataan/pertanyaan yang disajikan tidak signifikan terhadap jumlah pernyataan maka dikatakan tidak valid.

3.4.2.2. Uji Reliabilitas

Menurut (Priyatno, 2010 : 97) Apabila ingin mengetahui konsistensi alat ukur maka perlu melakukan uji realibilitas. Beberapa model pengujian reabilitas, model tes ulang, formula belah dua dari *Spearman Brown*, *formula Rulon*, *formula Flanagan*, *Cronbach's Alpha*, metode *formula KR-20*, *KR-21*, metode *Anova Hoyt*.

Model *Cronbach's Alpha* dapat digunakan pada program SPSS versi 21 dengan skor memakai skala (misal 1-4, 1-5).atau skor rentangan (misal 0-20, 0-50).

Rumus reliabilitas yang dilakukan pada model *Cronbach's Alpha* (Priyatno, 2010 : 98) sebagai berikut:

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

Rumus 3.3. Cronbach's Alpha

Keterangan :

r_{11} = reliabilitas instrument

k = jumlah pernyataan

$\sum \sigma_b^2$ = total varian butir

σ_t^2 = total varian

Batasan pada pengujian reliabilitas adalah $>0,6$ apabila dibawah dari batasan yang telah ditentukan maka dikatakan data tersebut kurang baik.

3.4.3. Uji Asumsi Klasik

3.4.3.1. Uji Normalitas

Menurut (Sujarweni, 2016 : 68) Pada pengujian normalitas data adalah demi mencari tahu dari penelitian yang dilakukan data diuji dengan hasil distribusi normal, maka data dinyatakan baik dan layak. Untuk mendapatkan nilai Kolmogorov dilakukan persamaan sebagai berikut:

Melakukan pengujian dengan model kolmogorov smirnov memakai nilai asymp.Sig. Apabila $>0,05$ distribusi data berarti normal. Apabila $<0,05$ distribusi data berarti tidak normal. Kaidah yang ada pada nilai kolmogorov hitung dan nilai kolmogorov tabel dibandingkan dengan cara sebagai berikut:

1. Distribusi data normal apabila nilai kolmogorov hitung $<$ nilai Kolmogorov tabel.
2. Distribusi data tidak normal apabila nilai kolmogorov hitung $>$ nilai kolmogorov tabel.

3.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Priyatno, 2010 : 81) uji multikolinieritas merupakan hubungan liner yang terjadi baik antara variabel independen pada metode regresi. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan linear antar variabel maka perlunya untuk melakukan uji multikolinieritas. Beberapa model pengujian dapat dilakukan sebagai berikut:

1. *Nilai Inflation Factor (VIF)*

Batasan pada nilai VIF lebih besar dari 5, maka variabel tersebut memiliki masalah multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya.

3.4.3.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Priyatno, 2010 : 83) Untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varian pada residual oleh metode regresi adalah dengan menggunakan uji heteroskedastisitas. Model pengujian dilakukan melalui Uji Spearman's rho.dengan menggabungkan *unstandardized* residual terhadap variabel independen. Heteroskedastisitas dikatakan bermasalah apabila signifikansi $<0,05$.

3.4.4. Uji Pengaruh

Melakukan pengujian dengan model uji regresi linear berganda dan uji koefisien berganda adalah cara yang dapat dilakukan dalam uji pengaruh (Priyatno, 2010 : 60). Teknik melakukan uji pengaruh adalah sebagai berikut:

3.4.4.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis yang dilakukan agar mengetahui nilai variabel dependen bilamana nilai variabel independen mengklaim penambahan atau penurunan serta bisa mengetahui arah hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen dapatkah setiap variabel independen berhubungan positif atau negatif (Priyatno, 2010 : 61).

3.4.4.2. Analisis Determinasi (Uji R^2)

Menurut (Priyatno, 2010 : 66) Untuk mengetahui sejauh mana keakuratan dari variabel independen untuk mendeskripsikan variabel dependen maka diperlukan untuk melakukan uji R^2 dengan range antara 0 (nol) sampai 1 (satu).

Tampilan yang tersaji pada pengolahan data melalui program SPSS versi 21 tertera pada nilai Adjusted R^2 dalam model summary.

3.4.5. Uji Hipotesis

Pengujian dilakukan dengan maksud mengetahui kesimpulan yang terdapat di sampel berlaku terhadap populasi maka perlu dilakukan uji hipotesis (Priyatno, 2010 : 9).

3.4.5.1. Uji T

Uji yang dipakai demi mengetahui hubungan yang terjadi belaku terhadap populasi adalah dengan cara melakukan uji t (Priyatno, 2010: 26). Dalam menetapkan signifikansi pada uji t dua sisi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 yaitu standar dalam pengukuran. Esensi signifikansi: H_0 diterima $> 0,05$ H_0 ditolak $< 0,05$.

3.4.5.2. Uji F

Mengetahui variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan melakukan uji F (Priyatno, 2010: 67). Pengolahan uji F dapat menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut:

H_0 = Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh.

H_a = Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan memiliki pengaruh.

Dalam melakukan pemberian nilai terdapat kriteria, yaitu:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel} < 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima. Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel} < 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak. Pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.5. Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.5.1. Lokasi Penelitian

Tempat penelitian di PT. Tania Cipta Malindo yang berlokasi di Komp. Pacific Car Wash Jl. Duyung Sei. Jodoh Batam.

3.5.2. Jadwal Penelitian

Tabel 3.3. Jadwal Penelitian

No	Tahapan penelitian.	Apr	Mei.	Jun	Jul	Agt	Sep
1	Pencarian data awal						
2	Perancangan						
3	Studi pustaka						
4	Penentuan model penelitian						
5	Penyusunan kuesioner						
6	Pembagian kuesioner						
7	Pengolahan kuesioner						
8	Penyusunan skripsi.						

Sumber: Peneliti (2019)