



**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI PT. INDOFOOD
SUKSES MAKMUR TBK.
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi Medan

Oleh:

RITHA HASTUTI GORAT
NPM 1715311046

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

JUDUL : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK. CABANG MEDAN

NAMA : RITHA HASTUTI GORAT
N.P.M : 1715311046
FAKULTAS : SOSIAL SAINS
PROGRAM STUDI : Manajemen
TANGGAL KELULUSAN : 25 Oktober 2022



DEKAN



Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si.

KETUA PROGRAM STUDI



Husni Muharram Ritonga, B.A., M.Sc. M.

**DISETUJUI
KOMISI PEMBIMBING**

PEMBIMBING I



Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M.

PEMBIMBING II



Dr. Wilchan Robain, S.E., MA.

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tanagan dibawah ini :

Nama : Ritha Hastuti Gorat
Tempat/Tanggal Lahir : Sikua, 28 Agustus 1997
NPM : 1715311046
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Pasaribu Tobing Jae

Dengan ini mengajukan permohonan untuk ujian sarjana pada Fakultas Soasial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 14 November 2022



(Ritha Hastuti Gorat)

Npm. 1925310650

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : RITHA HASTUTI GORAT
Npm : 1715311046
Fakultas / Program Studi : SOSIAL SAINS / MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI
KERJA DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI
PT. INDOFOOD SUKSES MAKMUR TBK.
CABANG MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, 14 November 2022



(Ritha Hastuti Gorat)

Npm. 1715311046

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh dari Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yaitu 97 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan SPSS versi 26.0 dengan model regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,683 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig 0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig 0,022 < 0,05$, H_0 ditolak dan H_a diterima, variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari nilai $F_{hitung} 141,912 > F_{tabel} 2,70$ dan nilai $sig 0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan sebesar 81,5% dijelaskan dan diperoleh dari Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja sedangkan sisanya diperoleh dari faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to find out how the influence of Training (X1), Work Motivation (X2), and Work Discipline (X3) on Employee Performance (Y) PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan Branch. The sample used in this study were all permanent employees of PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan branch is 97 respondents. Data collection techniques in this study were observation, interviews, questionnaires, and documentation. This study uses quantitative data that is processed with SPSS version 26.0 with multiple linear regression models. The results showed that the training variable partially had a positive and significant effect on employee performance as seen from the $t_{count} 2.683 > t_{table} 1.661$ and the sig value $0.009 < 0.05$, then H_0 was rejected and H_a was accepted, the work motivation variable partially had a positive and significant effect on performance, employees seen from the $t_{count} 2,325 > t_{table} 1,661$ and sig value $0,022 < 0,05$, H_0 is rejected and H_a is accepted, the Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on employee performance seen from the $t_{count} 5,470 > t_{table} 1,661$ and sig value $0.000 < 0.05$, then H_0 is rejected and H_a is accepted, Training, Work Motivation, and Work Discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance seen from the $F_{count} 141,912 > F_{table} 2.70$ and sig value $0.000 < 0.05$ then H_0 is rejected and H_a accepted. The coefficient of determination of Adjusted R Square shows that 81.5% is explained and obtained from Training, Work Motivation, and Work Discipline while the rest is obtained from other factors not examined in this study.

Keywords: *Training, Work Motivation, Work Discipline, Employee Performance*

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan”**. Proposal ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Maka pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya dengan tulus dan ikhlas kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, SE., M.Si, CiQaR., CiQnR., CIMMR selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., MSc. M selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Ahmad Aswan Waruwu, S.E., M.S.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Dr. Wilchan Robain, S.E., MA selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam proses penyusunan skripsi ini.

6. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Buudi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis.
7. Seluruh karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan yang telah membantu penulis dan memberikan izin untuk melakukan penelitian ini diperusahaan tersebut.
8. Teristimewa kepada Orang Tua Penulis, Bapak Demrin Gorat dan Ibu Rida wati Sihombing yang selalu mendoakan dan memberikan semangat dan dukungan material serta moril kepada penulis.
9. Kepada Abang saya Cahyono Supardi Putra Gorat, adik Sri Eka Sulastri Gorat, adik Deasi Tanti Gorat, adik Gretha Vindriyawati Gorat, adik Wahyu Denis Gorat yang telah memberikan semangat dan dukungan kepada penulis.
10. Kepada sahabat saya Leli Nurjanna Daulay, S.M, Yesin Kristiani Sarumaha, S.M Terima kasih atas bantuannya selama dalam penyusunan berkas mulai dari proposal hingga sampai skripsi ini dan kepada teman-teman semua yang telah ikut serta membantu dan memberikan semangat kepada penulis.

Medan, Oktober 2022
Penulis

Ritha Hastuti Gorat
NPM: 1715311046

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERNYATAAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
MOTTO	iii
ABSTRAK.....	iv
ABSTRACT.....	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah	6
1. Identifikasi Masalah	6
2. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1. Tujuan Penelitian	7
2. Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja Karyawan	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan	10
b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	11
c. Indikator Kinerja Karyawan	15
2. Pelatihan	16
a. Pengertian Pelatihan	16
b. Tujuan Pelatihan	17
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	18
d. Indikator Pelatihan	18
3. Motivasi Kerja	21
a. Pengertian Motivasi Kerja	21
b. Tujuan Motivasi.....	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
d. Indikator Motivasi Kerja	24

4. Disiplin Kerja	26
a. Pengertian Disiplin	26
b. Macam-macam Disiplin	27
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	28
d. Indikator Disiplin Kerja	30
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Konseptual	37
1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	37
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	37
3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	38
4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	39
D. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Pendekatan Penelitian	42
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	42
1. Lokasi Penelitian	42
2. Waktu Penelitian	42
C. Populasi dan Sampel/Jenis Data dan Data	43
1. Populasi	43
2. Sampel	43
3. Jenis dan Sumber Data	44
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian ...	44
E. Teknik Pengumpulan Data	45
F. Teknik Analisis Data	46
1. Uji Kualitas Data	46
a. Uji Validitas (keabsahan)	46
b. Uji Reliabilitas (kehandalan)	46
2. Uji Asumsi Klasik	47
a. Uji Normalitas	47
1) Histogram	47
2) P-P Plot	48
3) Uji Kolmogorov Smirnov	48
b. Uji Multikolinieritas	49
c. Uji Heteroskedastisitas	49
3. Regresi Linear Berganda	50
4. Uji Hipotesis	51
a. Uji Parsial (Uji t)	51

b. Uji Simultan (Uji F)	51
C. Koefisien Determinasi (R^2)	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
A. Sejarah dan Profil Perusahaan	54
1. Tentang PT. Indofood Sukses Makmur Tbk	
Cabang Medan	54
a. Sejarah Singkat PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.Cabang Medan.....	54
b. Visi dan Misi Perusahaan	55
c. Struktur Organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.....	56
2. Deskripsi Karakteristik Responden	62
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ..	62
b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	64
d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja...	64
e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	65
3. Analisis Deskripsi (Distribusi Prnilaian Responden)	66
a. Kinerja Karyawan (Y).....	66
b. Pelatihan (X_1)	72
c. Motivasi Kerja (X_2)	76
d. Disiplin Kerja (X_3).....	83
4. Uji Kualitas Data.....	87
a. Uji Validitas (Keabsahan)	87
b. Uji Reliabilitas	90
5. Uji Asumsi Klasik	92
a. Uji Normalitas	92
b. Uji Multikolinieritas.....	94
c. Uji Heteroskedastisitas	96
6. Regresi Linear Berganda	96
7. Uji Hipotesis	98
a. Uji Parsial (Uji t)	98
b. Uji Simultan (Uji F)	99
c. Uji Koefisien Dereminasi (R^2)	100
A. Pembahasan Hasil Penelitian	101
1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	101
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	102
4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	102

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	105
DAFTAR PUSTAKA	107



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1.1	Rekapitulasi Data Pencapaian Kinerja Karyawan.....	3
Tabel 1.2	Rekapitulasi Target Pencapaian Kinerja Karyawan.....	4
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	33
Tabel 3.1	Skedul Proses Penelitian	43
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	45
Tabel 3.3	Koefisien Determinasi	53
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	63
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	63
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	64
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja	64
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan..	65
Tabel 4.6	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₁)..	66
Tabel 4.7	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₂)..	67
Tabel 4.8	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₃)..	67
Tabel 4.9	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₄)..	68
Tabel 4.10	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₅)..	69
Tabel 4.11	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₆)..	69
Tabel 4.12	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₇)..	70
Tabel 4.13	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₈)..	70
Tabel 4.14	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₉)..	71
Tabel 4.15	Penilaian Kuesioner Responden Kinerja Karyawan (Y ₁₀)..	72
Tabel 4.16	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.1}).....	72
Tabel 4.17	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.2}).....	73
Tabel 4.18	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.3}).....	74
Tabel 4.19	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.4}).....	74
Tabel 4.20	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.5}).....	75
Tabel 4.21	Penilaian Kuesioner Responden Pelatihan (X _{1.6}).....	75
Tabel 4.22	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.1}).....	76
Tabel 4.23	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.2}).....	77
Tabel 4.24	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.3}).....	78
Tabel 4.25	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.4}).....	78
Tabel 4.26	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.5}).....	79
Tabel 4.27	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.6}).....	80
Tabel 4.28	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.7}).....	80
Tabel 4.29	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.8}).....	81
Tabel 4.30	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.9}).....	81
Tabel 4.31	Penilaian Kuesioner Responden Motivasi Kerja (X _{2.10}).....	82

Tabel 4.32	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.1}$)	83
Tabel 4.33	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.2}$)	84
Tabel 4.34	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.3}$)	84
Tabel 4.35	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.4}$)	85
Tabel 4.36	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.5}$)	85
Tabel 4.37	Penilaian Kuesioner Responden Disiplin Kerja ($X_{3.6}$)	86
Tabel 4.38	Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y).....	87
Tabel 4.39	Uji Validitas Pelatihan (X_1)	88
Tabel 4.40	Uji Validitas Motivasi Kerja (X_2)	89
Tabel 4.41	Uji Validitas Disiplin Kerja (X_3).....	89
Tabel 4.42	Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y).....	90
Tabel 4.43	Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1).....	90
Tabel 4.44	Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2).....	91
Tabel 4.45	Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3).....	91
Tabel 4.46	Uji Normalitas dengan Uji <i>Kolmogorov Smirnov</i>	94
Tabel 4.47	Uji Multikolinieritas	95
Tabel 4.48	Uji Regresi Linear Berganda	97
Tabel 4.49	Hasil Uji Parsial (Uji t)	98
Tabel 4.50	Hasil Uji Simultan (Uji F)	100
Tabel 4.51	Hasil Uji Determinasi (R^2).....	101

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual	40
Gambar 4.1	Struktur Organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan	56
Gambar 4.2	Kurva Histogram Uji Normalitas	92
Gambar 4.3	Grafik P-P Plot Uji Normalitas	93
Gambar 4.4	Grafik <i>Scatterplot</i> Uji Heteroskedastisitas	96



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menentukan majunya suatu organisasi atau perusahaan. Sebuah perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuannya tersebut tidak terlepas dari peran karyawan didalam sebuah perusahaan tersebut. Karyawan sebagai pelaksana dalam kegiatan perusahaan dituntut untuk memiliki sikap mental yang baik dan memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menunjang kegiatan perusahaan guna mencapai tujuannya. Oleh sebab itu, perusahaan harus mengelola dan meningkatkan kinerja sumber daya manusia secara optimal supaya menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan handal.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Pentingnya kualitas karyawan dalam meningkatkan kinerja, perusahaan harus mendorong karyawan dengan selalu memberikan pembinaan dan pengembangan melalui pelatihan dan motivasi kepada seluruh karyawan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya sehingga produktivitas perusahaan akan meningkat. Namun demikian, sering ditemui diperusahaan masih terdapat beberapa karyawan yang masih memiliki kinerja yang kurang optimal yang disebabkan oleh karena faktor-faktor tertentu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:189), yaitu “kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya

organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”.

Dessler (2019:280) mengatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”. Pemberian pelatihan kepada setiap karyawan sangatlah diperlukan guna untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi dan untuk mengasah kemampuan karyawan dalam hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab serta menjadi wadah untuk karyawan agar bisa bekerja lebih efisien. Dengan adanya pemberian pelatihan maka kinerja karyawan akan meningkat..

Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi dapat diberikan melalui fasilitas-fasilitas dan suasana kerja yang baik yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan untuk mendukung dalam meningkatkan kinerja seluruh karyawannya. Perusahaan yang kurang memberikan motivasi dapat menyebabkan karyawan kurang semangat dalam melakukan pekerjaannya dan kinerja karyawan kurang optimal. Dan jika perusahaan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan maka kinerja karyawan akan meningkat secara optimal maka tujuan perusahaan dapat tercapai.

Robbins (2015:46) mendefinisikan bahwa “adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal”. Disiplin kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan serta berperan penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan yang bekerja secara disiplin seperti datang tepat waktu, mematuhi peraturan yang ada di perusahaan dan mempunyai moral yang

baik dalam bekerja dapat meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan.

PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan merupakan perusahaan swasta yang bergerak dibidang *consumer goods* dalam pengadaan produk-produk konsumsi masyarakat. Baik atau buruknya kinerja karyawan akan berdampak pada keberhasilan perusahaan. Beberapa kinerja karyawan belum maksimal yang disebabkan kurangnya kemampuan dan keahlian karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, kurangnya disiplin karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan serta kurangnya motivasi diantara karyawan yang dapat menimbulkan kinerja karyawan yang buruk. Berikut adalah rekapitulasi pencapaian kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Data Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan

Departemen/Unit Kerja	Target Kinerja	Realisasi Kinerja	
		2020	2021
<i>Finance & Accounting</i>	100%	89.85%	83.25%
<i>Human Resources</i>	100%	90.01%	86.50%
<i>Marketing</i>	100%	86.35%	85.00%
Rata-Rata Kinerja	100%	88,73%	84,91%

Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa dari setiap unit kerja tersebut dimana target kinerja yang direncanakan dari tahun 2020 sampai tahun 2021 masih belum terealisasi atau belum maksimal sehingga tidak memenuhi rencana yang telah ditetapkan. Pada tahun 2020 rata-rata target yang terealisasi hanya mencapai 88,73% dan pada tahun 2021 rata-rata pencapaian sebesar 84,91% hal ini menunjukkan terjadinya penurunan kinerja karyawan sebesar 3,82% dari tahun 2020 sampai tahun 2021. Dimana masih terdapat kesalahan dalam kegiatan administrasi perkantoran seperti kesalahan dalam pengimputan

data serta penyelesaian laporan yang tidak tepat waktu. Oleh karena itu, kinerja karyawan masih perlu ditingkatkan, supaya karyawan dapat mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Target Pencapaian Kinerja Karyawan
PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan Tahun 2021

No	Bulan	Target (Kardus)	Pencapaian (Kardus)	Keterangan
1	Januari	1.500	1.800	Terealisasi
2	Februari	2000	2.200	Terealisasi
3	Maret	6.500	6.300	Tidak terealisasi
4	April	3000	3.500	Terealisasi
5	Mei	5000	4.600	Tidak terealisasi
6	Juni	7.500	4.500	Tidak terealisasi
7	Juli	5000	5.100	teralisasi
8	Agustus	6000	5.500	Tidak terealisasi
9	September	8000	7.400	Tidak terealisasi
10	Oktober	9000	8.500	Tidak terealisasi
11	November	20.000	11.200	Tidak terealisasi
12	Desember	15.500	16.900	Terealisasi

Sumber: PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

Dari data di atas juga dapat disimpulkan bahwa target pencapaian kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan pada tahun 2021 belum seluruhnya tercapai dimana masih terdapat beberapa bulan dari target yang diberikan yang tidak terealisasi hal menunjukkan menurunnya kinerja karyawan.

Fenomena yang ada di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yaitu masih ditemukan juga beberapa karyawan yang belum memiliki pemahaman dan kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga target yang telah diberikan tidak tercapai serta belum dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sesuai dengan standart perusahaan. Masih kurangnya kesadaran karyawan dalam bekerja sama sehingga tidak dapat memaksimalkan target penjualannya.

Fenomena pelatihan yang ada di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yang dirasa masih kurang serta tidak merata diberikan kepada seluruh karyawan, hal ini menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baik tentang pekerjaannya. Ketidakmampuan karyawan dalam memahami materi yang diberikan oleh pelatihnya juga menyebabkan karyawan tidak dapat mengembangkan potensi dalam meningkatkan kinerjanya.

Fenomena motivasi kerja yang ada di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yaitu karyawan masih kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya yang disebabkan kurangnya motivasi dari atasan kepada karyawan dan masih kurangnya sikap saling menghargai antar karyawan. Hal itu membuat karyawan merasa tidak semangat bekerja dalam meningkatkan kinerja. Kurangnya motivasi membuat karyawan mengerjakan tugas dan pekerjaannya tidak selesai dengan tepat waktu, dan menumpuknya pekerjaan yang ditunda mengakibatkan tidak tercapainya target sesuai batas waktu yang telah ditentukan.

Fenomena disiplin kerja yang ada di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yaitu karyawan kurang disiplin terhadap waktu bekerja. Masih adanya pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh beberapa karyawan, dimana masih terdapat karyawan yang tidak tepat waktu datang ke kantor dan tidak sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditentukan yaitu jam 08.00 pagi. Selain itu masih terdapat juga karyawan yang tidak menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku, hal ini mengakibatkan menurunnya kinerja karyawan. Sehingga perusahaan harus menerapkan peraturan atau tata tertib seperti peraturan jam

masuk, jam pulang, jam istirahat dan peraturan tentang melakukan pekerjaan hal tersebut yang harus dipenuhi oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Motivasi kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Dilihat dari uraian latar belakang tersebut maka permasalahan yang dapat diambil adalah:

- a. Kurang maksimalnya kinerja karyawan dilihat dari menurunnya pencapaian karyawan pada tahun 2020 samapi dengan 2021.
- b. Pelatihan dirasa masih kurang sesuai serta tidak merata diberikan kepada seluruh karyawan, hal ini menjadi kendala bagi karyawan untuk mendapatkan pengetahuan dan keterampilan yang baik tentang pekerjaannya.
- c. Karyawan masih kurang termotivasi dalam bekerja sehingga karyawan tidak selesai mengerjakan pekerjanya dengan tepat waktu.
- d. Karyawan tidak tepat waktu datang ke kantor dan tidak sesuai dengan jam masuk kantor yang telah ditentukan yaitu 08.00.

2. Batasan Masalah

Untuk memperkecil ruang lingkup penelitian, maka penulis membatasi pembahasan yang terlalu luas. Adapun batasan masalah pada penelitian ini adalah berfokus untuk mencari bagaimana pengaruh dari pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Medan

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan masalah diatas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan?
2. Apakah motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan?
4. Apakah pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan
- b. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan
- c. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan
- d. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengetahuan, pengalaman, dan

wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah melalui penelitian kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pengembangan ilmu manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia. Dan peneliti lain bisa dijadikan salah satu referensi atau acuan dan perbandingan untuk penelitian selanjutnya.

c. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, saran, dan masukan kepada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk Cabang Medan terkait tentang pelatihan, motivasi dan disiplin kerja karyawan sehingga nantinya karyawan diharapkan mampu menghasilkan sebuah kinerja yang efektif dan efisien.

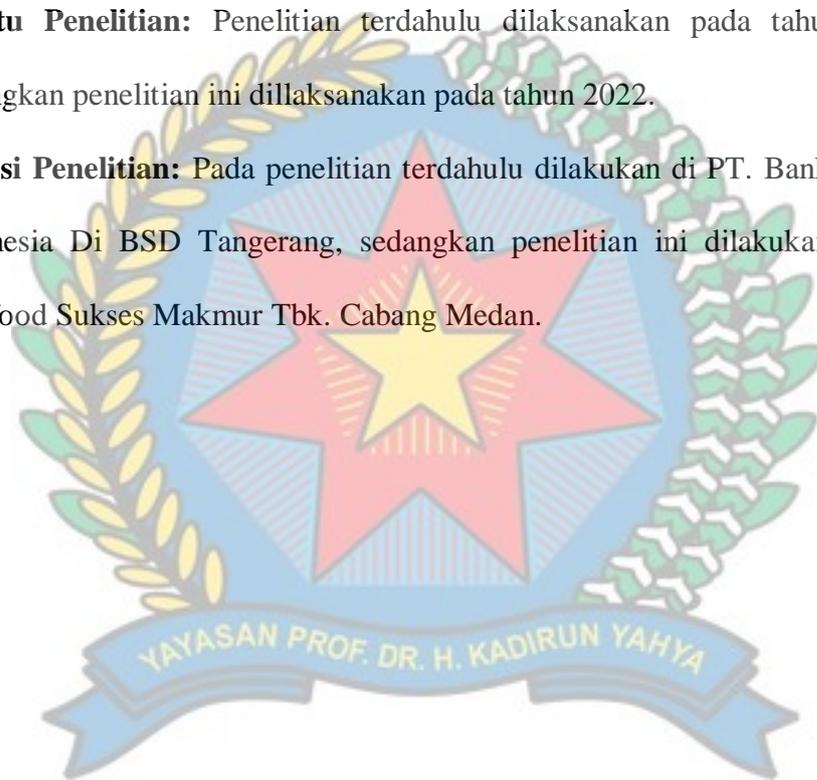
E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replika dari penelitian N. Lilis Suryani (2019) yang berjudul: "Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang.

Pembeda penelitian ini terletak pada:

1. **Variabel Penelitian:** Pada penelitian terdahulu menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y). Sedangkan penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. **Jumlah Observasi/Sampel (n):** Penelitian terdahulu menggunakan 50 orang, sedangkan penelitian ini menggunakan 97 orang.
3. **Waktu Penelitian:** Penelitian terdahulu dilaksanakan pada tahun 2019, sedangkan penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2022.
4. **Lokasi Penelitian:** Pada penelitian terdahulu dilakukan di PT. Bank Negara Indonesia Di BSD Tangerang, sedangkan penelitian ini dilakukan di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Hermawati et al (2021) mendefinisikan bahwa “kinerja karyawan merupakan hasil keluaran yang dilakukan individu karyawan dalam satu periode tertentu”. Menurut Ignés et al (2021) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai karyawan sesuai dengan peran mereka diperusahaan.

Mangkunegara (2017:67) mengatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Berdasarkan pengertian para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja organisasi maupun kinerja individu. Kasmir (2016:189) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan kerja yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan secara benar dan tepat.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Baik atau buruknya akan mempengaruhi kinerja.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
- 13) Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh.

Menurut Hariandja (2015:10) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

1) Kompetensi Individu

Kompetensi individu adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi setiap orang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dua golongan yaitu:

a) Kemampuan dan Keterampilan Kerja

Kemampuan dan keterampilan kerja setiap orang dipengaruhi oleh kebugaran fisik dan kesehatan jiwa

individu yang bersangkutan, pendidikan, akumulasi pelatihan dan pengalaman kerjanya.

b) Motivasi dan etos kerja

Motivasi dan etos kerja sangat penting mendorong semangat kerja. Motivasi dan etos kerja dipengaruhi oleh latar belakang keluarga, lingkungan masyarakat, budaya dan nilai-nilai agama yang dianutnya. Seseorang yang melihat pekerjaan sebagai beban dan keterpaksaan untuk memperoleh uang, akan mempunyai kinerja yang rendah. Sebaliknya seseorang yang memandang pekerjaan sebagai kebutuhan, pengabdian, tantangan dan prestasi, akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

2) Pelatihan Kerja

Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar.

3) Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan objek yang dikecualikan dari pajak pendapatan.

4) Dukungan Organisasi

Kinerja setiap orang juga tergantung dari lingkungan organisasi dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian dimaksudkan untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut.

5) Motivasi Kerja

Kondisi atau energy yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

6) Dukungan Manajemen

Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan kompetensi pekerja, demikian juga dengan menumbuhkan motivasi dan memobilisasi seluruh karyawan untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:208) mengemukakan indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas (Mutu)

Dengan kata lain bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

- 2) Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Pencapaian kuantitas yang diharapkan adalah jumlah yang sesuai dengan target atau melebihi dari target yang telah ditetapkan.

- 3) Waktu (Jangka Waktu)

Merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang ditetapkan sebelumnya.

- 4) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih tanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan atau ditetapkan.

- 5) Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini dikukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghargai antar sesama karyawan yang lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengawasan dan hubungan antar karyawan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Pelatihan diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan yang diberikan dengan menyesuaikan keahlian masing-masing karyawan supaya setiap karyawan menjalankan tugasnya dengan baik. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling umum dan para pimpinan mendukung adanya pelatihan karena melalui pelatihan para pekerja akan menjadi lebih trampil dan akan lebih produktif. Menurut Lubis et al (2021) pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau pegawai memiliki pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skill*) yang dapat memenuhi kebutuhan instansi di masa kini dan di masa yang akan datang.

Dessler (2019:280) menyatakan bahwa “pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya”.

Mangkunegara (2017:44) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Mangkuprawira (2015:135) mendefinisikan bahwa “pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik sesuai dengan standar”. Idealnya, pelatihan harus dirancang untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi, yang pada waktu bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan para pekerja secara perorangan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian pelatihan dalam penelitian ini adalah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian guna meningkatkan keterampilan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Tujuan Pelatihan

Mangkunegara (2017:45) mengemukakan ada beberapa tujuan pelatihan, sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.

- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindarkan keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Mangkunegara (2017:45) mengemukakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan, antara lain:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat di ukur
- 2) Para pelatih (trainers) harus memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai
- 4) Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta
- 5) Peserta pelatihan harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

d. Indikator Pelatihan

Dessler (2019:285) menyatakan bahwa indikator pelatihan yang efektif yang diberikan organisasi kepada pegawainya dapat diukur melalui:

- 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan *up to date*.

- 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
- 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

Mangkunegara (2017:62) mengemukakan indikator-indikator pelatihan antara lain:

- 1) Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan untuk periode saat ini perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja dan etika kerja bagi tenaga manajerial tingkat bawah dan menengah.

- 2) Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus konkret dan dapat diukur, oleh karena itu, oleh karena itu pelatihannya akan diselenggarakan bertujuan sebagai berikut:

- a) Meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal.
- b) Meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan sebagai karyawan perusahaan.

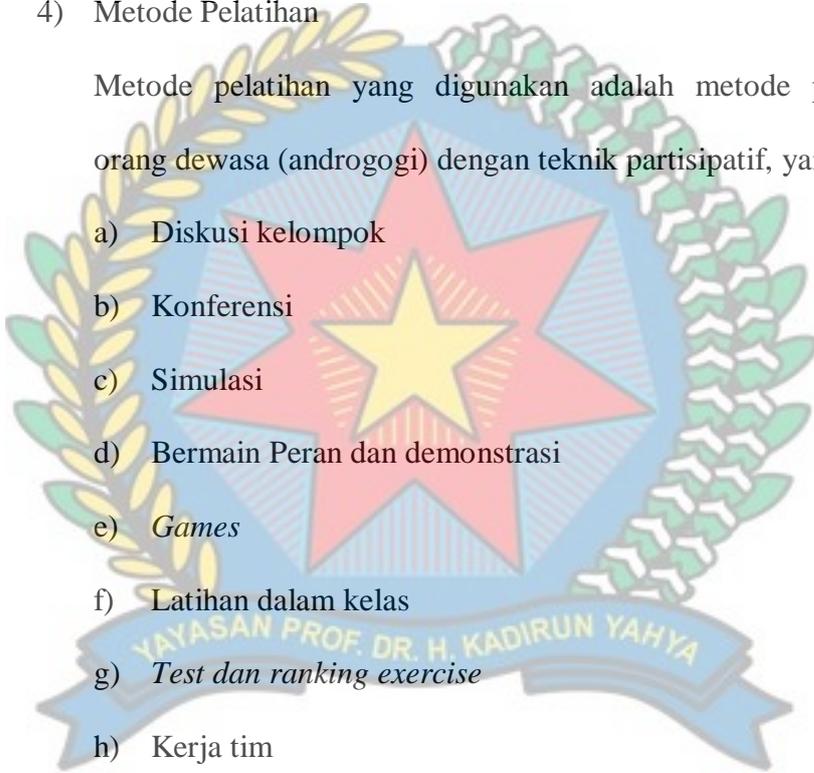
- 3) Materi Pelatihan

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah dan korespondensi, psikologis kerja, komunikasi kerja,

disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

4) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan orang dewasa (androgogi) dengan teknik partisipatif, yaitu:

- 
- a) Diskusi kelompok
 - b) Konferensi
 - c) Simulasi
 - d) Bermain Peran dan demonstrasi
 - e) *Games*
 - f) Latihan dalam kelas
 - g) *Test dan ranking exercise*
 - h) Kerja tim
 - i) *Study visit*

5) Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan setiap karyawan tetap dan karyawan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan perusahaan.

6) Kualifikasi pelatih/instruktur

Pelatih/instruktur yang akan memberi materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan sebagai berikut:

- a) Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan.

b) Instruktur luar yang profesional dalam bidang yang ada hubungannya dengan materi pelatihan.

c) Pelatih/instruktur yang mampu membangkitkan motivasi dan penggunaan metode partisipatif.

7) Waktu (banyak sesi) Pelatihan

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator pelatihan dalam penelitian ini adalah isi pelatihan, metode pelatihan, dan sikap dan keterampilan instruktur.

3. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Pemberian motivasi sangat berpengaruh dalam pengelolaan sumber daya manusia. Motivasi dapat menyebabkan seseorang akan lebih bersemangat dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya, oleh karena itu karyawan akan merasakan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Karyawan yang termotivasi akan merasa lebih tertantang dan bahagia sehingga ia akan mengerjakan pekerjaannya dengan lebih semangat.

Hasibuan (2018:141) mengatakan bahwa “motivasi adalah hal yang menyebabkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal”.

Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Rivai (2011:837) menjelaskan bahwa “motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu”. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Wibowo (2011:68) mengatakan bahwa “motivasi kerja yang diharapkan karyawan adalah balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena motivasi karyawan untuk mendapatkan balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi dalam penelitian ini adalah salah satu faktor penting yang mendorong semangat seseorang untuk melakukan suatu kegiatan-kegiatan atau tugas-tugas yang diberikan agar mampu mencapai tujuan suatu perusahaan.

b. Tujuan Motivasi

Hasibuan (2018:146) mengatakan ada beberapa tujuan motivasi antara lain sebagai berikut:

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

c. Faktor-faktor Motivasi

Hasibuan (2018:162) mengatakan faktor-faktor yang memotivasi seseorang adalah:

- 1) Kebutuhan akan prestasi

Kebutuhan akan prestasi merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

- 2) Kebutuhan akan afiliasi

Kebutuhan akan afiliasi ini yang merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal berikut:

- a) Kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain dilingkungan ia tinggal dan bekerja.
- b) Kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting.
- c) Kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal.
- d) Kebutuhan akan perasaan ikut serta.

3) Kebutuhan akan kekuasaan

Kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

d. Indikator Motivasi

Mangkunegara (2017:101) membagi indikator motivasi, sebagai berikut:

1) Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, bernapas, dan seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan paling mendasar. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu memberikan gaji yang layak kepada pegawai.

2) Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, dan lingkungan kerja. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu

memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan, dan dana pension.

3) Kebutuhan sosial atau rasa memiliki

Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, berinteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Pemimpin perlu menerima eksistensi/keberadaan pegawai sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik, dan hubungan kerja yang harmonis.

4) Kebutuhan harga diri

Kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan pegawai karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

5) Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik, dan berprestasi. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu member kesempatan kepada pegawai bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar diperusahaan.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan yang menjadi indikator motivasi dalam penelitian ini adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri.

4. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin yang baik akan mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Yang harus dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan disiplin yang baik adalah kesadaran akan peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan. Dengan kedisiplinan kerja maka setiap karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang akan merugikan perusahaan

Afandi (2018:12) mengemukakan bahwa “disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku”.

Hasibuan (2018:193) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Mangkunegara (2017:129) mengatakan bahwa “disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.

Edy Sutrisno (2016:57) mendefinisikan “disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai

dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Robbins (2015:46) mendefinisikan bahwa “disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal”. Sedangkan bagi pegawai, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Siswanto (2015:291) menyatakan bahwa “disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan karyawan dalam menaati serta mematuhi semua peraturan yang ada di dalam perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis agar seluruh aktivitas yang sedang dan yang akan dilaksanakan berjalan sesuai dengan yang telah ditentukan perusahaan.

b. Macam-macam Disiplin kerja

Menurut Afandi (2018:18) ada 2 bentuk disiplin kerja, yaitu:

- 1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin pencegahan agar terhindar dari pelanggaran peraturan organisasi, yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin diri dengan menaati dan mengikuti berbagai standar dan peraturan yang telah diterapkan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

c. Faktor-faktor Disiplin

Edy Sutrisno (2016:89) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah diterapkan

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja atau berlaku untuk orang tertentu saja jangan diharap bahwa para karyawan akan memenuhi aturan tersebut.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinnya sendiri.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain yaitu saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tepat dan waktunya, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja

d. Indikator-Indikator disiplin

Robbins (2015:47) mengatakan bahwa terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat

menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya seorang pegawai.

Hasibuan (2018:195) mengemukakan ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan . Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

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

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaanya

4) Keadilan

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

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan yang menjadi indikator disiplin kerja dalam penelitian ini adalah disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab.

B. Penelitian Terdahulu

Dalam suatu penelitian diperlukan dukungan dari hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang berkaitan dengan penelitian tersebut. Berikut beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan dan berhubungan dengan penelitian yang sedang dilakukan saat ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan tahun	Judul	Variabel X	Variabel Y	Model Analisis	Hasil Penelitian
1	Kosdianti & Sunardi, (2021)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang	Pelatihan (X)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.
2	Cholida, (2021)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya	Pelatihan (X ₁), Disiplin Kerja (X ₂), Kompensasi (X ₃)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya 2. Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya 3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya 4. Pelatihan, disiplin kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya

3	Igenes Julied Mery Chrismes Siregar, Ling Meri, Zefrin Sitinjak, (2021)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sabas Indonesia	Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia. 2. Disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia. 3. Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia. 4. Pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sabas Indonesia.
4	Wicaksono et al (2021)	Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta	Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2), Budaya Organisasi (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 4. Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
5	Hermawati et al (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten	Pelatihan (X_1), Motivasi (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Pelatihan dan Motivasi

						berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
6	Girsang et al (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medsan.	Pelatihan (X_1), Budaya Organisasi (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas. 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas. 3. Pelatihan dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas.
7	Hasyim et al (2020)	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex	Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. 2. Disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex. 3. Motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kahatex.
8	Ginting et al (2020)	Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau	Kemampuan (X_1), Pelatihan (X_2), Motivasi Kerja (X_3), Disiplin kerja (X_4)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan dan disiplin secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kemampuan dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kemampuan,

						pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau.
9	Marsoit et al (2017)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia	Pelatihan (X_1), Disiplin (X_2), Komitmen Organisasi (X_3)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. 2. Disiplin secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. 3. Komitemen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. 4. Pelatihan, disiplin, komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia.
10	Lia Ayu Lestari & Mayasari, (2021)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi <i>Corporate</i> pada PT. Telkom Akses Singaraja	Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3. Pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

C. Kerangka Konseptual

M Manullang dan M Pakpahan (2014) menyatakan bahwa “kerangka konseptual merupakan penjelasan ilmiah mengenai preposisi antar konsep/antar konstruk atau pertautan/hubungan antar variabel penelitian”.

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2017:44) mengemukakan bahwa “pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Pelatihan diberikan agar karyawan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan yang diberikan dengan menyesuaikan keahlian setiap karyawan supaya setiap karyawan yang menjalankan tugasnya tidak jenuh hal ini akan berdampak pada kemajuan suatu perusahaan.

Pemberian pelatihan yang efektif akan mampu mempengaruhi dan mampu mengasah kemampuan karyawan supaya menjadi terampil dan mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan karyawan bisa bekerja lebih efisien. Dengan memberikan pelatihan kepada karyawan hal tersebut ssmampu meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Motivasi merupakan suatu usaha yang dibutuhkan agar karyawan yang bekekerja dapat bekerja lebih baik dan dan bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan tersebut.

Mangkunegara (2017:93) mengatakan bahwa “motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya”.

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi merupakan suatu pandangan atau kondisi yang dapat digunakan sebagai pendorong karyawan untuk melakukan suatu pekerjaannya. Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Mangkunegara (2017:102) yang menyebutkan bahwa pegawai akan bekerja dengan motivasi tinggi dan merasa puas terhadap hasil kerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X₃) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasibuan (2018:193) mengatakan bahwa “kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Penerapan disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan.

Kedisiplinan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting supaya seluruh aktivitas yang sedang dilaksanakan karyawan berjalan sesuai dengan peraturan yang telah diterapkan di perusahaan, dengan itu karyawan tidak

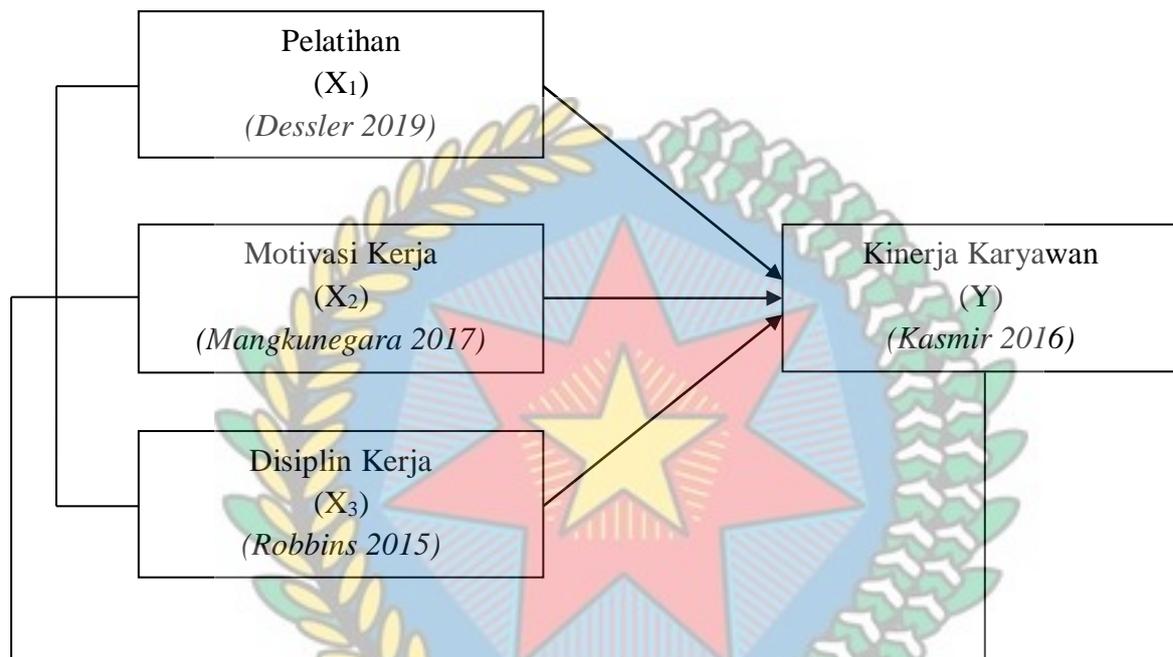
akan melakukan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi atau merugikan perusahaan. Hasibuan (2018:193) menyatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal itu akan mendorong gairah dan semangat kerja.

4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kasmir (2016:182) mengemukakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode tertentu”. Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Apabila kinerja karyawan bagus maka akan menghasilkan kinerja yang baik baik pada perusahaan. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka akan berdampak pada kesuksesan perusahaan tersebut.

Ada beberapa faktor yang di kemukakan oleh Kasmir (2016:182), yaitu: Kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas dan komitmen.

Berdasarkan penjabaran diatas maka penulis menyajikan kerangka konseptual pada penelitian ini yang menunjukkan hubungan masing-masing variabel sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber Oleh: Penulis (2021)

D. Hipotesis

Manullang & Pakpahan (2014:61) mendefinisikan “hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya”. Dengan demikian hipotesis relevan dengan rumusan masalah, yakni jawaban sementara terhadap hal-hal yang di pertanyakan pada rumusan masalah. Berdasarkan beberapa pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu, berikut dapat disampaikan hipotesis penelitian yaitu sebagai berikut:

H₁ Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.

H₂ Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.

H₃ Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.

H₄ Pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:339) menjelaskan bahwa “penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat membuktikan dan menemukan hubungan antara dua variabel atau lebih.”. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi kerja, dan disiplin kerja tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini berlokasi di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk, Jl. Medan-Tanjung Morawa No.102, Km 18,5 Bangun Sari, Tanjung Morawa, Deli Serdang Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai September 2021 sampai dengan selesai, untuk lebih jelasnya bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

NO	Kegiatan	2021			2022			
		Sept-Des			Jan-April		Mei-Agust	
1	Pengajuan Judul	■						
2	Penulisan Proposal	■	■	■	■	■	■	
3	ACC Seminar Proposal						■	
4	Seminar Proposal						■	
5	Pengolahan Data						■	
6	Seminar Hasil							■
7	Penyusunan Skripsi							■
8	Bimbingan Skripsi							■
9	Sidang Meja Hijau							■

Sumber: Peneliti (2022)

C. Populasi dan Sampel/ Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Manullang dan Pakpahan (2014:67) mengartikan, “populasi adalah suatu kelompok dari elemen penelitian, dimana elemen adalah unit terkecil yang merupakan sumber dari data yang diperlukan”. Yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan yang berjumlah 97 orang.

2. Sampel

Manullang dan Pakpahan (2014:67) mendefinisikan “sampel adalah bagian dari populasi yang diharapkan dapat mewakili populasi penelitian”. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode *Probability Sampling* dan pengambilan sampel yang digunakan *Simple Random Sampling*. Manullang dan Pakpahan (2014:69) menyatakan bahwa “*Probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/elemen populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. “*Simple Random Sampling* digunakan apa karakteristik atau ciri dari anggota

adalah populasi sama (homogen)”. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 97 orang.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer yaitu data mentah yang diambil peneliti secara langsung dari sumber asli. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari observasi, wawancara, dan kuesioner yang diisi oleh responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip yang dipublikasikan dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan, dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder dalam penelitian ini berupa studi kepustakaan, jurnal, literatur-literatur yang berkaitan dengan masalah, serta dokumentasi lain yang diambil melalui internet.

D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 3 (tiga) variabel bebas yaitu: pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2), disiplin kerja (X_3). Serta untuk variabel terikatnya yaitu kinerja kerja (Y).

Berikut ini dapat dijabarkan mengenai definisi variabel penelitian dan indikator yang digunakan pada penelitian kali ini dapat dilihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Defenisi Operasional Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu” <i>Kasmir (2016:182)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu 4. Pengawasan 5. Hubungan antar karyawan <i>Kasmir (2016:208)</i>	Likert
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya. <i>Dessler (2019:280)</i>	1. Isi Pelatihan 2. Metode Pelatihan 3. Sikap dan Keterampilan Instruktur <i>Dessler (2019:285)</i>	Likert
Motivasi Kerja (X ₂)	Motivasi adalah kondisi menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. <i>Mangkunegara (2017:93)</i>	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial atau rasa memiliki 4. Kebutuhan harga diri 5. Kebutuhan aktualisasi diri <i>Mangkunegara (2017:101)</i>	Likert
Disiplin Kerja (X ₃)	Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. <i>(Robbins, 2015:46)</i>	1. Disiplin waktu 2. Disiplin peraturan 3. Disiplin tanggung jawab <i>Robbins (2015:47)</i>	Likert

Sumber: Penulis (2021)

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu cara yang sistematis dan objektif untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan yang bersifat lisan maupun tulisan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah wawancara, observasi dan kuesioner dengan membuat pertanyaan atau

pernyataan dalam membuat angket yang ditujukan kepada responden. Angket atau kuesioner dalam penelitian ini adalah memberikan pertanyaan atau pernyataan kepada responden dimana jawaban dalam setiap pertanyaan atau pernyataan telah disediakan kemudian responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar.

F. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif untuk menguji secara kuantitatif dari beberapa faktor secara bersama-sama.

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan:

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Manullang dan Pakpahan (2014:90) menyatakan bahwa “uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dimana kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Jika semua data koefisien melebihi angka atau lebih besar ($>$) 0,30 maka semua butir pertanyaan dapat dinyatakan valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Manullang dan Pakpahan (2014:92) menyatakan bahwa “reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk”. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten

atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60. Berikut ini kriteria reliabilitas, yaitu:

- 1) Nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,60, disimpulkan variabel dinyatakan reliabel (konstruk)
- 2) Nilai *Cronbach's Alpha* $<$ 0,60, disimpulkan variabel dinyatakan tidak reliabel (tidak konstruk)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan untuk menganalisis apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah model yang terbaik. Berikut ini dapat dijabarkan ada 3 pengujian asumsi klasik yang dipakai dalam penelitian ini, yaitu:

a. Uji Normalitas

Manullang dan Pakpahan (2014:208) mengemukakan bahwa “ada cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik yaitu Uji Kolmogorov-Smirnov”.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal. Kriteria untuk histogram, yaitu:

- a) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kiri maka data tidak berdistribusi normal.

- b) Jika garis membentuk lengkungan dan di tengah maka data berdistribusi normal.
- c) Jika garis membentuk lengkungan dan miring ke kanan maka data tidak berdistribusi normal.

2) P-P Plot

Normal probability plot dilakukan dengan cara membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan garis diagonal dari kiri bawah ke kanan atas. Distribusi komulatif dari data sesungguhnya digambarkan dengan plotting. Manullang dan Pakpahan (2014:198) menjelaskan kriteria yang dapat terjadi sebagai berikut:

- a) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada di sekitar garis diagonal maka data terdistribusi normal.
- b) Jika titik data sesungguhnya menyebar berada jauh dari garis diagonal maka data tidak terdistribusi normal.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji Kolmogorov Smirnov (K-S). Manullang dan Pakpahan (2014:199) mengemukakan pedoman pengambilan keputusan rentang data penelitian mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat dilihat dengan cara:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.

- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Sugiyono (2016:78) menyatakan bahwa “uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan meregresikan model analisis dan melakukan uji korelasi antara independen dengan menggunakan *Tolerance Value* dan *Varians Inflating Factor (VIP)*.

- 1) Apabila nilai *Tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 , maka ada multikolinieritas
- 2) Apabila nilai *Tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , maka tidak ada multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Sugiyono (2016:79) menyatakan bahwa “adanya varians variabel independen adalah konstan untuk setiap nilai tertentu variabel independen”. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian

menyempit) maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Regresi Linier Berganda

Menurut Sugiyono (2016:80) alat uji yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Metode analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun rumus yang digunakan adalah:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan (*Dependent Variabel*)

α = Konstanta Variabel Terikat

b₁ = Koefisien Regresi Berganda Pelatihan

b₂ = Koefisien Regresi Berganda Motivasi Kerja

b₃ = Koefisien Regresi Berganda Disiplin Kerja

X₁ = Pelatihan (*Independent Variabel*)

X₂ = Motivasi Kerja (*Independent Variabel*)

X₃ = Disiplin Kerja (*Independent Variabel*)

ϵ = *Standard error*

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dilakukan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel lain dianggap konstan. Sugiyono (2016:82) mengatakan bahwa “uji t digunakan untuk menguji hipotesis apabila peneliti menganalisis regresi parsial (sebuah variabel bebas dengan sebuah variabel terikat). Maka pengujian ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya. Pengambilan pengujian ini adalah sebagai berikut:

- 1) $H_0 : \beta_1 = 0$, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan secara parsial/individu pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat
- 2) $H_0 : \beta_1 \neq 0$, artinya ada terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial/individu pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

- 1) H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$
- 2) H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$

b. Uji Simultan (Uji F)

Manullang dan Pakpahan (2014:145) mengatakan “uji simultan atau uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat”. Rumus uji F sebagai berikut:

$$F_h = R^2 \frac{(n-(K-1))}{(1-R)(K)}$$

Keterangan:

R= Koefisien korelasi berganda

K = Jumlah variabel bebas

N = Jumlah sampel

Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- 1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) $H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusannya sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima (H_a ditolak), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $\alpha > F > 5\%$
- 2) H_0 ditolak (H_a diterima), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $\alpha < F < 5\%$

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Sugiyono (2016:83) mengatakan bahwa “koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas”. Nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Sementara itu R adalah koefisien korelasi majemuk yang mengukur tingkat hubungan antara variabel dependen (Y) dengan semua variabel independen yang menjelaskan secara bersama-sama dan nilainya selalu positif. Selanjutnya untuk melakukan pengujian koefisien determinasi (adjusted R^2) digunakan untuk mengukur proporsi atau presentase sumbangan variabel dependen.

Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai dengan satu ($0 \leq R^2 \leq 1$). Hal ini berarti $R^2 = 0$ menunjukkan tidak adanya pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen, bila adjusted R^2 semakin besar mendekati 1 maka menunjukkan semakin kuatnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan bila adjusted R^2 semakin kecil bahkan mendekati nol, maka dapat dikatakan semakin kecil pula pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus determinasi adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Koefisien Determinasi

R^2 : Koefisien Kolerasi

Tabel 3.3 Koefisien Determinasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2016)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Profil Perusahaan

1. Tentang PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

a. Sejarah Singkat PT. Indofood Sukses Makmur Tbk

PT. Indofood Sukses Makmur didirikan pada tahun 1970 dengan PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd di Jakarta dan bergerak dibidang pengolahan makanan dan minuman. Selanjutnya perusahaan ini berkembang dengan didirikannya cabang perusahaan di Medan pada tahun 1979 dan di Palembang pada tahun 1981.

Pada tahun 1994 PT. Sanmaru Food Manufacturing Co. Ltd terjadi penggabungan beberapa anak perusahaan yang berada di lingkup Indofood Group, sehingga mengubah namanya menjadi PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. yang khusus bergerak dibidang pengolahan mie instan. PT. Indofood CBP Sukses Makmur Tbk. merupakan salah satu perusahaan mie instant dan makanan olahan terkemuka di Indonesia yang menjadi salah satu cabang perusahaan yang dimiliki oleh Salim Group.

Divisi mie instan merupakan divisi terbesar di Indofood dan pabriknya tersebar di 15 kota, diantaranya Medan, Pekanbaru, Palembang, Tangerang, Lampung, Pontianak, Manado, Semarang, Surabaya, Banjarmasin, Makasar, Cibitung, Jakarta, Bandung dan Jambi, sedangkan cabang tanpa pabrik yaitu Solo. Hal ini bertujuan agar produk

yang dihasilkan cukup didistribusikan kewilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja lokal. Hal ini bertujuan agar produk yang dihasilkan cukup didistribusikan ke wilayah sekitar kota dimana pabrik berada, sehingga produk dapat diterima oleh konsumen dalam keadaan segar serta membantu program pemerintah melalui pemerataan tenaga kerja local. Khusus untuk PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, daerah pemasaran produknya meliputi Aceh dan Sumatera Utara.

b. Visi dan Misi Perusahaan

Visi dan misi yang ditunjukkan oleh PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. adalah realistic, spesifik dan meyakinkan yang merupakan gambaran citra, nilai, arah dan tujuan untuk masa depan perusahaan.

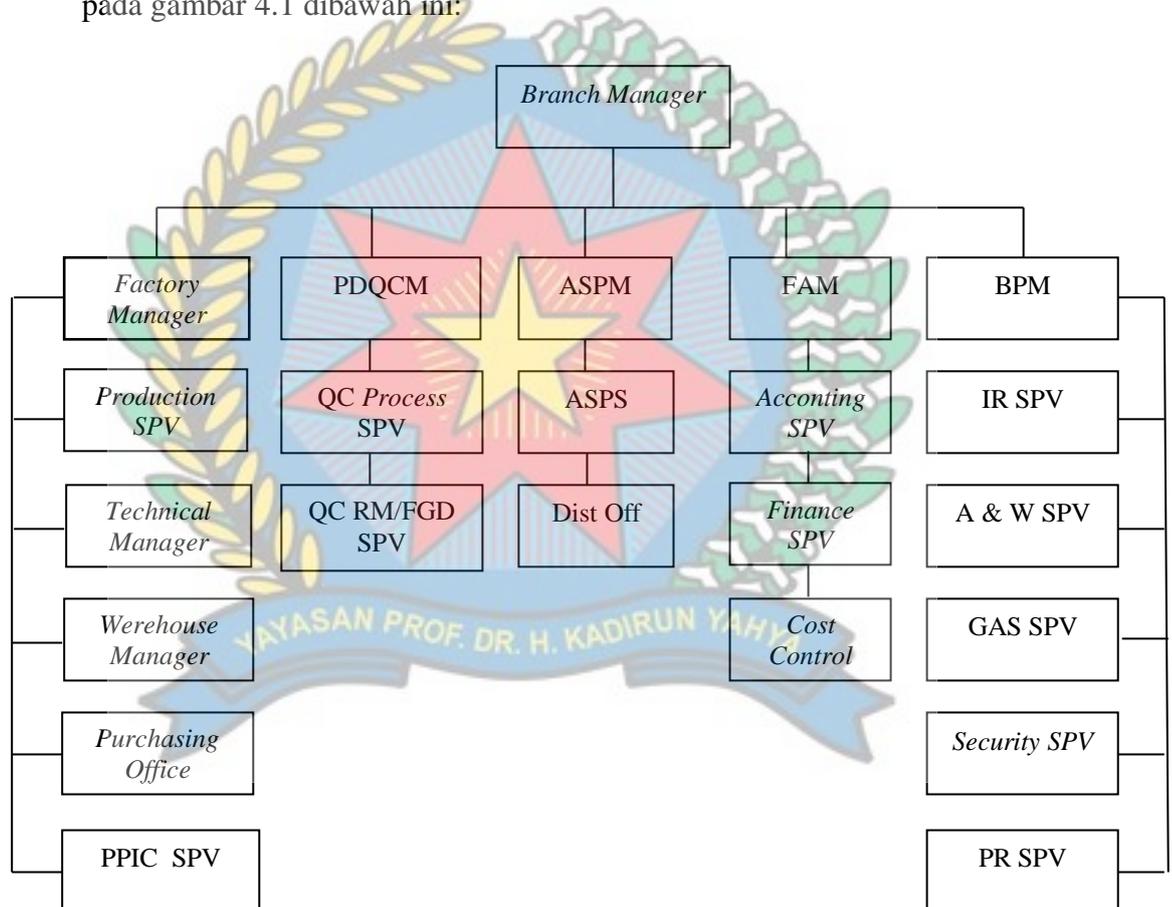
Visi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. adalah “Menjadi perusahaan yang dapat memenuhi kebutuhan pangan dengan produk bermutu, berkualitas, aman untuk dikonsumsi dan menjadi pemimpin di industri makanan”.

Misi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. adalah:

- a. Memberikan solusi atas kebutuhan pangan secara berkelanjutan
- b. Senantiasa meningkatkan kompetensi karyawan, proses produksi dan teknologi kami
- c. Memberikan kontribusi bagi kesejahteraan masyarakat dan lingkungan secara berkelanjutan
- d. Meningkatkan stakeholder *values* secara berkesinambungan.

c. Struktur Organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk.

Struktur organisasi PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. dapat dilihat pada gambar 4.1 dibawah ini:



Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Medan
 Sumber: PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan

Berikut ini adalah uraian tugas setiap posisi jabatan yang ada di PT.

Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, yaitu:

1) *Branch Manager* (BM)

Branch Manager bertugas untuk menentukan arah dan kebijakan perusahaan serta rencana dan cara kerja sesuai dengan arahan dari kantor pusat. Serta mengawasi kerja karyawan

2) *Factory Manager* (Manajer Pabrik)

Manajer pabrik bertugas dan bertanggung jawab dalam mengatur dan mengawasi kegiatan yang berhubungan dengan produksi dan mengambil tindakan untuk kelancaran jalannya proses produksi. Selain itu manajer pabrik memiliki tugas dan tanggung jawab untuk merencanakan, mengkoordinasi, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan *manufacturing* yang meliputi:

a) *Production Supervisor* (Supervisor Produksi)

Supervisor produksi bertugas menyempurnakan organisasi, prosedur dan system kerja guna pencapaian kondisi kerja yang mantap, sehat dan aman dalam semua aspek. Menyediakan kebutuhan sarana dan faasilitas kerja sesuai dengan persyaratan.

b). *Manager Technical* (Manajer Teknik)

Manajer teknik bertugas merencanakan, mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan teknik sehingga dapat menjamin kelancaran operasional mesin produksi dan sarana penunjang. Membuat perencanaan kerja yang diselaraskan dengan tujuan manajemen khususnya dalam kegiatan yang menyangkut teknik. Menjaga pelaksanaan perawatan dan peerbaikan mesin.

c). *Warehouse Manger* (Manajer Gudang)

Manajer gudang bertugas merencanakan dan mengendalikan kegiatan pergudangan sehingga tercapai tujuan utamanya, diantaranya: keamanan, keakurasian jumlah dan kebutuhan barang yang dikelola, dengan melaksanakan sistem

dan prosedur yang telah ditetapkan manajemen. Menerapkan prosedur kerja

d) Supervisor PPIC

Supervisor PPIC bertugas merencanakan jadwal produksi dan mengendalikan pengadaan bahan baku dan barang jadi. Merencanakan kedatangan bahan baku untuk menunjang kelancaran proses produksi sesuai jadwal yang telah dibuat.

e) *Purchasing Officer*

Purchasing Officer bertugas melakukan pengawasan terhadap produksi yang dihasilkan serta penyiapan dan pelaksanaan kegiatan pembelian.

3) *Branch Process Development Quality Control Manager*
(Manajer Pengembangan dan Pengawasan Mutu Produk)

Manajer PDQC Bertugas dan bertanggung jawab dalam memeriksa bahan baku, bahan tambahan, produk jadi dan bahan pengemas. Mengawasi analisa kualitas produksi, bertanggung jawab atas kelengkapan laboratorium untuk analisa dan pengembangan produk. Untuk menyelenggarakan tugas tersebut BPDQC dibantu oleh:

a). *Quality Control Process Supervisor* (Supervisor Pengawasan Mutu Proses)

Supervisor pengawasan mutu proses bertugas membantu BPDQC dalam hal sistem pengendalian mutu proses produksi. Memantau dan mengendalikan kualitas proses produksi dan

produk jadi sesuai standart mutu yang ditetapkan. Melakukan perbaikan mutu dan *cost reduction* serta penanganan terhadap *complaint* produk.

b) *Quality Control Raw Material/ Finished Gd Supervisor*
(Supervisor Pengawasan Mutu Bahan Baku/Produk Jadi)

Supervisor pengawasan mutu bahan baku/produk jadi bertugas membantu BPDQC dalam hal pengendalian mutu RM & FG serta membangun proses produksi.

4). *Area Sales Promotion Manager (ASPM)*

ASPM bertugas mengatur masalah promosi dan pemasaran. Melakukan pengecekan terhadap produk yang dianggap mendekati kadaluarsa. Menampung keluhan konsumen di seluruh wilayah kerja. Melakukan dan membantu memperluas jaringan pemasaran sesuai dengan wewenang yang diberikan oleh *Branch Manager*. Dalam tugasnya ASPM dibantu oleh ASPS (*area sales promotion supervisor*) yang bertanggung jawab dalam hal promosi di wilayah distrietnya dan juga dibantu *distribusi officer* yang bertugas melakukan penyaluran produk keseluruh daerah jaringan kerja.

5). *Finance and Accounting Manager (Manajer Keuangan)*

Manajer keuangan beryugas dan bertanggung jawab merencanakan, menyiapkan *budget* dan *planning* (AOP) untuk menentukan tujuan yang harus dicapai. Memonitor kegiatan operasional dalam hal aspek *financial* supaya sejalan dengan AOP. Menandatangani *bank instrument* sesuai dengan batasan yang

ditetapkan perusahaan. Dalam bertugas *Finance and accounting manager* dibantu oleh:

a). *Finance Supervisor* (Supervisor Keuangan)

Supervisor keuangan bertugas membantu FAM dalam menjalankan fungsi *treasury & Controllership*.

b). *Cost Control Supervisor* (Supervisor Pengontrol Pembiayaan)

Supervisor pengontrol pembiayaan bertugas memonitor *project cost*. Biasanya *cost control* tidak menyusun *budget* karena *budget* sudah ditentukan di awal sebelum *project* dimulai.

c). *Accounting Supervisor* (Supervisor Akunting)

Supervisor Akunting bertugas melaksanakan tugas verifikasi dan control untuk setiap pengeluaran. Mengkoordinir setiap kegiatan pencatatan transaksi perusahaan secara *up to date*. Melaksanakan pembayaran pajak dan laporan pajak sesuai ketentuan pemerintah.

6). *Branch Personnel Manager* (Manajer Peronalia)

Manajer personalia memiliki fungsi merencanakan, mengkordinir, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan kepersonaliaan yang meliputi hubungan industrial, administrasi kepegawaian, keamanan, kehumasan, dan pelayanan umum untuk mendukung proses pencapaian tujuan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang. Selain itu manajer personalia memiliki

tugas dan tanggung jawab menciptakan hubungan industrial yang harmonis untuk mencapai ketenangan industrial (ketenangan kerja dan ketenangan usaha) dilingkungan perusahaan. Menyelenggarakan syarat-syarat dan kondisi kerja dalam rangka mewujudkan hak dan kewajiban karyawan dan administrasi kepegawaian secara tepat sebagai syarat untuk meningkatkan produktifitas kerja yang optimal. Membuat analisa pengembangan organisasi secara berkala dan secara aktif ikut mendukung kegiatan-kegiatan pengembangan mutu/Total Quality Management (TQM). Branch personnel manager dibantu oleh beberapa section yaitu:

- a) Supervisor Hubungan Industri (*Industrial Relations Supervisor*)

Supervisor ini bertugas membantu atasan dalam melakukan perencanaan, mengkoordinir serta melaksanakan kegiatan hubungan industrial untuk mencapai tingkat ketenangan industrial yang optimal.

- b) Supervisor Administrasi dan Gaji (*Administration and Wages Supervisor*)

Supervisor ini bertugas membantu atasan dalam perencanaan, mengkoordinasi dan melaksanakan kegiatan administrasi kepegawaian dan pengupahan/jaminan sosial sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

- c) Supervisor Jasa dan Layanan Umum (*General Affair and Service Supervisor*)

Supervisor ini bertugas membantu atasan dalam perencanaan, pengkoordinasian dan pelaksanaan kegiatan pelayanan umum, pelayanan khusus dan perijinan perusahaan sesuai ketentuan.

d) Supervisor Keamanan (*Security Supervisor*)

Supervisor ini bertugas membantu atasan dalam perencanaan, mengkoordinasi dan melaksanakan kegiatan pengamanan, penertiban pabrik, lingkungan agar mencapai tingkat ketenangan yang optimal.

e) Supervisor Hubungan Publik (*Pubic Relations Supervisor*)

Supervisor ini bertugas dalam menumbuhkan dan mengembangkan hubungan baik antara perusahaan dengan publiknya. Hubungan baik dengan *public* ini ditujukan dalam rangka menanamkan pengertian, menumbuhkan motivasi dan mendorong *public* untuk berpartisipasi dalam menciptakan iklim pendapat atau opini yang menguntungkan perusahaan.

2. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh 97 responden. Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana kondisi responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan, masa bekerja, dan status pernikahan.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Pria	60	61,9	61,9	61,9
	Wanita	37	38,1	38,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden dalam penelitian ini adalah responden yang berjenis kelamin pria yaitu sebanyak 60 responden (61,9%), sedangkan yang berjenis kelamin wanita sebanyak 37 responden (38,1%). Tabel ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan lebih banyak karyawan pria dibandingkan karyawan wanita.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	20-25 Tahun	12	12,4	12,4	12,4
	26-30 Tahun	34	35,1	35,1	47,4
	31-40 Tahun	39	40,2	40,2	87,6
	>40 Tahun	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 31-40 tahun yaitu sebanyak 39 responden (40,2%), diikuti responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 34 responden (35,1%), responden yang

berusia 20-25 tahun sebanyak 12 responden (12,4%), dan responden yang berusia >40 tahun sebanyak 12 responden (12,4%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

		Pendidikan		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	SMA/Sederajat	28	28,9	28,9	28,9
	D3	26	26,8	26,8	55,7
	S1	43	44,3	44,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden dalam penelitian ini adalah responden yang berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 43 responden (44,3%), diikuti responden yang berpendidikan terakhir SMA/Sederajat sebanyak 28 responden (28,9%), dan terakhir responden yang berpendidikan terakhir D3 sebanyak 26 responden (26,8%).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan masa bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

		Masa Bekerja		Valid	Cumulative
		Frequency	Percent	Percent	Percent
Valid	1-2 Tahun	11	11,3	11,3	11,3
	3-4 Tahun	15	15,5	15,5	26,8
	5-6Tahun	20	20,6	20,6	47,4
	7-8 Tahun	36	37,1	37,1	84,5
	>8 Tahun	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden dalam penelitian ini adalah responden yang telah memiliki masa kerja selama 7-8 tahun yaitu sebanyak 36 responden (37,1%), diikuti responden yang telah memiliki masa kerja selama 5-6 tahun sebanyak 20 responden (20,6%), responden yang telah memiliki masa kerja selama 3-4 tahun sebanyak 15 responden (15,5%), responden yang memiliki masa kerja selama >8 tahun sebanyak 15 responden (15,5%), dan responden yang memiliki masa kerja selama 1-2 tahun sebanyak 11 responden (11,3%).

e. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

		Status			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lajang	24	24,7	24,7	24,7
	Menikah	70	72,2	72,2	96,9
	Duda/Janda	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden dalam penelitian ini adalah responden yang berstatus menikah yaitu sebanyak 70 responden (72,2%), diikuti responden yang berstatus lajang sebanyak 24 responden (24,7%), dan responden yang berstatus duda/janda sebanyak 3 responden (3,1%).

3. Analisis Deskriptif (Distribusi Penilaian Responden)

Penelitian ini memiliki 3 (tiga) variabel bebas yaitu Pelatihan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dengan 1 (satu) variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan. Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yaitu sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Variabel kinerja karyawan (Y) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas (mutu), kuantitas (jumlah), waktu (jangka waktu), pengawasan, hubungan antar karyawan dan masing-masing indikator mempunyai dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Karyawan selalu mengerjakan pekerjaannya dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan (Y₁)

Y.1					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	31	32,0	32,0	35,1
	Setuju	51	52,6	52,6	87,6
	Sangat Setuju	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (12,4%), yang menjawab setuju sebanyak 51 responden (52,6%), yang menjawab netral sebanyak 31 responden (32,0%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden (3,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 51 responden

(52,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menghgerjakan pekerjaannya dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan.

Tabel 4.7 Karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan (Y₂)

		Y.2			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Netral	36	37,1	37,1	39,2
	Setuju	52	53,6	53,6	92,8
	Sangat Setuju	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (7,2%), yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (52,6%), yang menjawab netral sebanyak 36 responden (37,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (52,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan.

Tabel 4.8 Karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan (Y₃)

		Y.3			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	4	4,1	4,1	4,1
	Netral	29	29,9	29,9	34,0
	Setuju	53	54,6	54,6	88,7
	Sangat Setuju	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (11,3%), yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%), yang menjawab netral 29 responden (29,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (4,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%). Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan perusahaan.

Tabel 4.9 Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan (Y₄)

Y.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	55	56,7	56,7	64,9
	Setuju	28	28,9	28,9	93,8
	Sangat Setuju	6	6,2	6,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 6 responden (6,2%), yang menjawab setuju sebanyak 28 responden (28,9%), yang menjawab netral sebanyak 55 responden (56,7%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden (8,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah jawaban netral sebanyak 55 responden (56,7%) dari pernyataan karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.

Tabel 4.10 Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (Y₅)

Y.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Netral	34	35,1	35,1	36,1
	Setuju	54	55,7	55,7	91,8
	Sangat Setuju	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (8,2%), yang menjawab setuju sebanyak 54 responden (55,7%), yang menjawab netral sebanyak 34 responden (35,1%) dan yang menjawab tidak setuju 1 responden (1,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 54 responden (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Tabel 4.11 Karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan perusahaan (Y₆)

Y.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	26	26,8	26,8	29,9
	Setuju	58	59,8	59,8	89,7
	Sangat Setuju	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (10,3%), yang menjawab setuju sebanyak 58 responden (59,8%), yang menjawab netral sebanyak 26 responden (26,8%) dan yang menjawab

tidak setuju sebanyak 3 responden (3,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 58 responden (59,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat bekerja dengan waktu yang ditentukan perusahaan.

Tabel 4.12 Karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik walau tidak ada pengawasan dari atasan (Y₇)

Y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	32	33,0	33,0	33,0
	Setuju	54	55,7	55,7	88,7
	Sangat Setuju	11	11,3	11,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 responden (11,3%), yang menjawab setuju sebanyak 54 responden (55,7%) dan yang menjawab netral sebanyak 32 responden (33,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 54 responden (55,7%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan baik walau tidak ada pengawasan dari atasan.

Tabel 4.13 Karyawan diawasi secara terstruktur oleh perusahaan (Y₈)

Y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Netral	23	23,7	23,7	25,8
	Setuju	45	46,4	46,4	72,2
	Sangat Setuju	27	27,8	27,8	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 27 responden (27,8%), yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%), yang menjawab netral netral sebanyak 23 responden (23,7%) dan yang menjawab tidak setuju 2 responden (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan diawasi secara terstruktur oleh perusahaan.

Tabel 4.14 Karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan (Y₉)

Y.9					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Netral	35	36,1	36,1	37,1
	Setuju	52	53,6	53,6	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%), yang menjawab netral sebanyak 35 responden (36,1%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (1,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang tidak saling menjatuhkan.

Tabel 4.15 Karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghormati (Y₁₀)

Y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	27	27,8	27,8	27,8
	Setuju	58	59,8	59,8	87,6
	Sangat Setuju	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (12,4%), yang menjawab setuju sebanyak 58 responden (59,8%) dan yang menjawab netral sebanyak 27 responden (27,8%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 58 responden (59,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan memiliki rekan kerja yang saling menghormati.

b. Pelatihan (X₁)

Variabel pelatihan (X₁) terdiri 3 (tiga) indikator yaitu isi pelatihan, metode pelatihan, sikap dan keterampilan instruktur dan masing-masing indikator mempunyai dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.16 Karyawan dapat mengerti dengan materi yang disampaikan instruktur (X_{1.1})

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Netral	38	39,2	39,2	41,2
	Setuju	47	48,5	48,5	89,7
	Sangat Setuju	10	10,3	10,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.16 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 10 responden (10,3%), responden yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (48,5%), responden yang menjawab netral sebanyak 38 responden (39,2%), dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (48,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan dapat mengerti dengan materi yang disampaikan instruktur.

Tabel 4.17 Karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan (X1.2)

X1.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	5	5,2	5,2	5,2
	Netral	36	37,1	37,1	42,3
	Setuju	44	45,4	45,4	87,6
	Sangat Setuju	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (12,4%), yang menjawab setuju sebanyak 44 responden (45,4%), yang menjawab netral sebanyak 36 responden (37,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 responden (5,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 44 responden (45,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Tabel 4.18 Metode yang digunakan instruktur sesuai dengan program pelatihan (X_{1.3})

X1.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	10	10,3	10,3	10,3
	Netral	35	36,1	36,1	46,4
	Setuju	43	44,3	44,3	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%), yang menjawab netral sebanyak 35 responden (36,1%) dan responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 10 responden (10,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa metode yang digunakan instruktur sesuai dengan program pelatihan.

Tabel 4.19 Metode pelatihan yang digunakan instruktur Mudah dimengerti (X_{1.4})

X1.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	7,2
	Netral	44	45,4	45,4	52,6
	Setuju	42	43,3	43,3	95,9
	Sangat Setuju	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (4,1%), yang menjawab setuju sebanyak 42 responden (43,3%), yang menjawab netral sebanyak 44 responden (45,4%), yang menjawab tidak setuju

sebanyak 7 responden (7,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab netral sebanyak 44 responden (45,4%). Jadi dapat disimpulkan bahwa responden menjawab netral dari pernyataan metode pelatihan yang digunakan mudah dimengerti.

Tabel 4.20 Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan (X_{1.5})

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	8,2
	Netral	42	43,3	43,3	51,5
	Setuju	39	40,2	40,2	91,8
	Sangat Setuju	8	8,2	8,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.20 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 8 responden (8,2%), yang menjawab setuju sebanyak 39 responden (40,2%), responden yang menjawab netral sebanyak 42 responden (43,3%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden (7,2%), dan 1 responden (1,0%) yang menjawab sangat tidak setuju. Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab netral sebanyak 42 responden (43,3%) dari pernyataan instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.

Tabel 4.21 Instruktur menguasai materi pelatihan dan mampu menjelaskan materi dengan baik (X_{1.6})

X1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	47	48,5	48,5	56,7
	Setuju	38	39,2	39,2	95,9
	Sangat Setuju	4	4,1	4,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 4 responden (4,1%), yang menjawab setuju sebanyak 38 responden (39,2%), yang menjawab netral sebanyak 47 responden (48,5%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden (8,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah netral sebanyak 47 responden (48,5%) dari pernyataan instruktur menguasai materi pelatihan dan mampu menjelaskan materi dengan baik.

c. Motivasi Kerja (X₂)

Variabel motivasi kerja (X₂) terdiri 5 (lima) indikator yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial atau rasa memiliki, kebutuhan harga diri, kebutuhan aktualisasi diri dan masing-masing indikator mempunyai dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.22 Karyawan termotivasi untuk mendapatkan kenaikan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (X_{2.1})

		X _{2.1}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	8,2
	Netral	25	25,8	25,8	34,0
	Setuju	42	43,3	43,3	77,3
	Sangat Setuju	22	22,7	22,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 22 responden (22,7%), yang menjawab setuju sebanyak 42 responden (43,3%), yang menjawab netral sebanyak 25 responden (25,8%), yang menjawab tidak

setuju sebanyak 6 responden (6,2%), dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (2,1%). Dari jawaban responden yang paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 42 responden (43,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan termotivasi untuk mendapatkan kenaikan gaji untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari.

Tabel 4.23 Karyawan termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal (X_{2,2})

X _{2,2}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	9	9,3	9,3	9,3
	Netral	23	23,7	23,7	33,0
	Setuju	52	53,6	53,6	86,6
	Sangat Setuju	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (13,4%), yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%), yang menjawab netral sebanyak 23 responden (23,7%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 responden (9,3%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal.

Tabel 4.24 Karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja (X_{2.3})

X _{2.3}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	4	4,1	4,1	4,1
	Netral	28	28,9	28,9	33,0
	Setuju	50	51,5	51,5	84,5
	Sangat Setuju	15	15,5	15,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.24 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden (15,5%), yang menjawab setuju sebanyak 50 responden (51,5%), yang menjawab netral sebanyak 28 responden (28,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden (4,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 50 responden (51,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan keamanan dalam bekerja.

Tabel 4.25 Karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan (X_{2.4})

X _{2.4}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Netral	37	38,1	38,1	39,2
	Setuju	38	39,2	39,2	78,4
	Sangat Setuju	21	21,6	21,6	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.25 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 21 responden (21,6%), yang menjawab setuju sebanyak 38 responden (39,2%), yang

menjawab netral sebanyak 37 responden (38,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 responden (1,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 38 responden (39,2%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan jaminan kesehatan.

Tabel 4.26 Karyawan termotivasi dalam bekerja karena memiliki hubungan yang baik sesama karyawan (X_{2.5})

		X _{2.5}			
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	6,2
	Netral	43	44,3	44,3	50,5
	Setuju	41	42,3	42,3	92,8
	Sangat Setuju	7	7,2	7,2	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 responden (7,2%), yang menjawab setuju sebanyak 41 responden (42,3%), yang menjawab netral sebanyak 43 responden (44,3%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab netral sebanyak 43 responden (44,3%) dari pernyataan karyawan termotivasi dalam bekerja karena memiliki hubungan yang baik sesama karyawan.

Tabel 4.27 Karyawan termotivasi dalam bekerja karena memiliki hubungan kerja yang harmonis antar tingkatan (X_{2.6})

X2.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	8	8,2	8,2	8,2
	Netral	29	29,9	29,9	38,1
	Setuju	57	58,8	58,8	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (3,1%), yang menjawab setuju sebanyak 57 responden (58,8%), yang menjawab netral sebanyak 29 responden (29,9%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 8 responden (8,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 57 responden (58,8%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja karena memiliki hubungan kerja harmonis antartingkatan.

Tabel 4.28 Karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja (X_{2.7})

X2.7					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	2	2,1	2,1	3,1
	Netral	29	29,9	29,9	33,0
	Setuju	53	54,6	54,6	87,6
	Sangat Setuju	12	12,4	12,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden (12,4%), yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%), yang menjawab netral sebanyak 29 responden (29,9%), yang menjawab tidak

setuju sebanyak 2 responden (2,1%), dan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 1 responden (1,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan berupaya mengembangkan kreativitas dalam bekerja.

Tabel 4.29 Karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi (X_{2.8})

X _{2.8}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	6,2
	Netral	31	32,0	32,0	38,1
	Setuju	47	48,5	48,5	86,6
	Sangat Setuju	13	13,4	13,4	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 13 responden (13,4%), yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (48,5%), yang menjawab netral sebanyak 31 responden (32,0%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 47 responden (48,5%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan sangat berantusias untuk berprestasi tinggi.

Tabel 4.30 Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan (X_{2.9})

X _{2.9}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	7,2
	Netral	19	19,6	19,6	26,8
	Setuju	43	44,3	44,3	71,1
	Sangat Setuju	28	28,9	28,9	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 28 responden (28,9%), yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%), yang menjawab netral sebanyak 19 responden (19,6%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden (7,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mendapatkan kesempatan promosi jabatan.

Tabel 4.31 Karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya (X_{2.10})

X _{2.10}					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	5	5,2	5,2	5,2
	Netral	24	24,7	24,7	29,9
	Setuju	45	46,4	46,4	76,3
	Sangat Setuju	23	23,7	23,7	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 23 responden (23,7%), yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%), yang menjawab netral sebanyak 24 responden (24,7%), dan yang menjawab 5 responden (5,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya.

d. Disiplin Kerja (X₃)

Variabel disiplin kerja (X₂) terdiri 3 (tiga) indikator yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab dan masing-masing indikator mempunyai dua butir pernyataan. Jawaban responden untuk masing-masing pernyataan dapat dilihat pada tabel-tabel berikut ini:

Tabel 4.32 Karyawan selalu datang tepat waktu untuk bekerja (X_{3.1})

X3.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	1	1,0	1,0	1,0
	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	8,2
	Netral	27	27,8	27,8	36,1
	Setuju	53	54,6	54,6	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%), yang menjawab netral sebanyak 27 responden (27,8%), yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden (7,2%), dan yang menjawab sangat tidak setuju 1 responden (1,0%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu datang tepat waktu untuk bekerja.

Tabel 4.33 Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu (X_{3.2})

X3.2					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	7	7,2	7,2	7,2
	Netral	36	37,1	37,1	44,3
	Setuju	45	46,4	46,4	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%), yang menjawab netral sebanyak 36 responden (37,1%), dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 7 responden (7,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu.

Tabel 4.34 Karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan di perusahaan (X_{3.3})

X3.3					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	6,2
	Netral	31	32,0	32,0	38,1
	Setuju	43	44,3	44,3	82,5
	Sangat Setuju	17	17,5	17,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.34 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 17 responden (17,5%), yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%), yang menjawab netral sebanyak 31 responden (32,0%), dan yang menjawab

tidak setuju sebanyak 6 responden (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 43 responden (44,3%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan diperusahaan.

Tabel 4.35 Karyawan tidak pernah absen bekerja tanpa alasan (X_{3.4})

X3.4					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	2	2,1	2,1	2,1
	Netral	40	41,2	41,2	43,3
	Setuju	52	53,6	53,6	96,9
	Sangat Setuju	3	3,1	3,1	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 3 responden (3,1%), yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%), yang menjawab netral sebanyak 40 responden (41,2%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 responden (2,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 52 responden (53,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak pernah absen bekerja tanpa alasan.

Tabel 4.36 Karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh (X_{3.5})

X3.5					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	6	6,2	6,2	6,2
	Netral	30	30,9	30,9	37,1
	Setuju	45	46,4	46,4	83,5
	Sangat Setuju	16	16,5	16,5	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.36 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden (16,5%), yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%), yang menjawab netral sebanyak 30 responden (30,9%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 6 responden (6,2%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 45 responden (46,4%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan selalu menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh.

Tabel 4.37 Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan ($X_{3,6}$)

X3.6					
		<i>Frequency</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid Percent</i>	<i>Cumulative Percent</i>
Valid	Tidak Setuju	3	3,1	3,1	3,1
	Netral	32	33,0	33,0	36,1
	Setuju	53	54,6	54,6	90,7
	Sangat Setuju	9	9,3	9,3	100,0
	Total	97	100,0	100,0	

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, menunjukkan bahwa dari 97 responden, yang menjawab sangat setuju sebanyak 9 responden (9,3%), yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%), yang menjawab netral sebanyak 32 responden (33,0%) dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 responden (3,1%). Dari jawaban responden paling banyak adalah yang menjawab setuju sebanyak 53 responden (54,6%). Jadi dapat disimpulkan responden setuju bahwa karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan.

4. Uji Kualitas Data

Setelah data berhasil dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden, terlebih dahulu data tersebut dilakukan uji kualitas data untuk mengetahui tingkat kevalidan dan kehandalan kuesioner yang digunakan.

a. Uji Validitas (Keabsahan)

Tahap pertama dalam pengujian data adalah uji validitas. Uji validitas diperlukan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden. Jika semua data koefisien melebihi angka atau lebih besar ($>$) 0,30 maka semua butir pertanyaan dapat dinyatakan valid atau sah. Hasil uji validitas untuk setiap pernyataan setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.38 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	33,5464	19,417	,634	,888
Y.2	33,6289	19,382	,723	,883
Y.3	33,5567	19,229	,663	,886
Y.4	33,9588	19,373	,634	,888
Y.5	33,5773	19,580	,705	,884
Y.6	33,5155	19,148	,734	,882
Y.7	33,5052	19,523	,710	,884
Y.8	33,2887	18,978	,637	,889
Y.9	33,5773	20,684	,477	,898
Y.10	33,4433	20,437	,550	,893

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.38 di atas, hasil pengujian validitas kinerja karyawan (Y) yang diketahui bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected*

Item-Total Correlation, yang menunjukkan bahwa skor dari setiap 10 butir pernyataan variabel kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari ($>$) 0,30.

Tabel 4.39 Uji Validitas Pelatihan (X_1)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	17,4845	6,794	,502	,730
X1.2	17,5052	6,398	,540	,719
X1.3	17,6289	6,340	,514	,727
X1.4	17,7113	6,853	,480	,735
X1.5	17,6804	6,470	,490	,733
X1.6	17,7629	6,724	,510	,728

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.39 di atas, hasil pengujian validitas pelatihan (X_1) yang diketahui bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan bahwa skor dari setiap 6 butir pernyataan variabel pelatihan yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari ($>$) 0,30.

Tabel 4.40 Uji Validitas Motivasi Kerja (X₂)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	33,6598	25,831	,764	,887
X2.2	33,7320	27,448	,688	,892
X2.3	33,6598	28,414	,625	,896
X2.4	33,6289	28,027	,648	,895
X2.5	33,9381	29,538	,501	,903
X2.6	33,8763	28,797	,637	,896
X2.7	33,6907	29,008	,561	,900
X2.8	33,7526	27,480	,720	,890
X2.9	33,4948	26,482	,742	,889
X2.10	33,5567	27,312	,694	,892

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.40 di atas, hasil pengujian validitas motivasi kerja (X₂) yang diketahui bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation*, yang menunjukkan bahwa skor dari setiap 10 butir pernyataan variabel motivasi kerja yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari (>) 0,30.

Tabel 4.41 Uji Validitas Disiplin Kerja (X₃)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	18,3196	7,866	,582	,817
X3.2	18,3814	7,947	,595	,813
X3.3	18,2268	7,490	,647	,803
X3.4	18,3814	8,780	,556	,822
X3.5	18,2268	7,448	,673	,797
X3.6	18,2577	8,152	,636	,806

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.41 di atas, hasil pengujian validitas disiplin kerja (X₃) yang diketahui bahwa nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-*

Total Correlation, yang menunjukkan bahwa skor dari setiap 6 butir pernyataan variabel disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari ($>$) 0,30.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban responden terhadap pernyataan tetap konsisten dan stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60. Hasil uji reliabilitas untuk setiap pernyataan setiap variabel dapat dilihat pada tabel-tabel di bawah ini:

Tabel 4.42

Hasil Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,898	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.42 di atas, menunjukkan bahwa hasil *output* nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,898 > 0,60$. sehingga hasil pengujian dinyatakan telah memenuhi syarat dan seluruh pernyataan yang telah disajikan kepada responden dikatakan telah reliabel atau handal

Tabel 4.43

Hasil Uji Reliabilitas Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,763	6

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.43 di atas, menunjukkan bahwa hasil *output* nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,763 > 0,60$. sehingga hasil pengujian dinyatakan memenuhi syarat dan seluruh pernyataan yang telah disajikan kepada responden dikatakan telah reliabel atau handal.

Tabel 4.44
Hasil Uji Reliabilitas Motivasi Kerja (X_2)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,904	10

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.44 di atas, menunjukkan bahwa hasil *output* nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,904 > 0,60$. sehingga hasil pengujian dinyatakan telah memenuhi syarat dan seluruh pernyataan yang telah disajikan kepada responden dikatakan telah reliabel atau handal.

Tabel 4.45
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X_3)

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,837	6

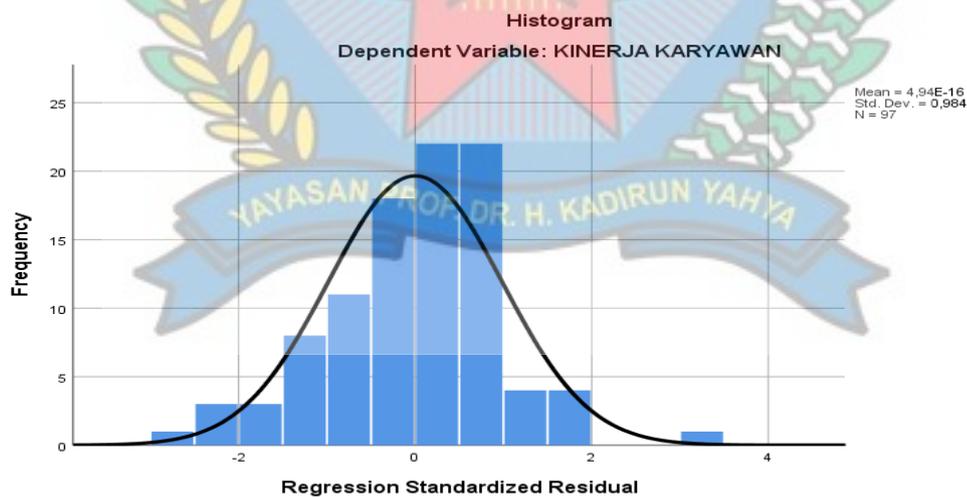
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Dari Tabel 4.45 di atas, menunjukkan bahwa hasil *output* nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan sebesar $0,837 > 0,60$. sehingga hasil pengujian dinyatakan telah memenuhi syarat dan seluruh pernyataan yang telah disajikan kepada responden dikatakan telah reliabel atau handal.

5. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

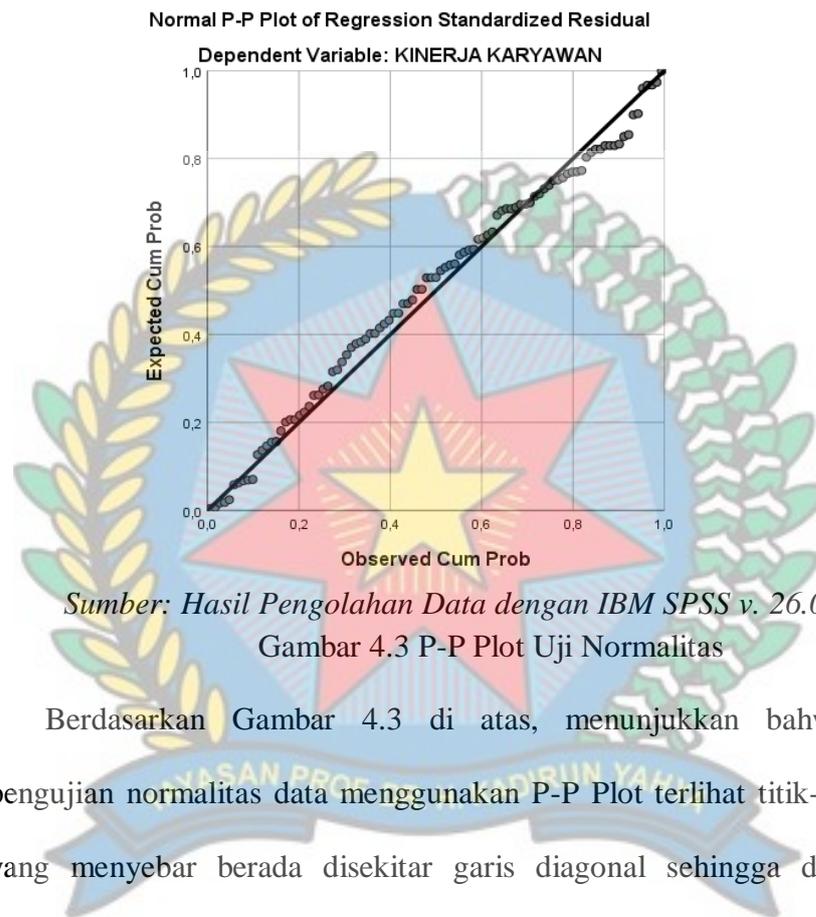
Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi, variabel dependen dan independen atau residual terdistribusi normal atau tidak. Ada cara untuk mendeteksi apakah residual terdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik yang terdiri dari uji histogram, P-P Plot dan analisis statistik yaitu uji *Kolmogorov-Smirnov*.



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Gambar 4.2 Kurva Histogram Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, menunjukkan hasil pengujian normalitas data pada kurva histogram memiliki grafik yang membentuk lengkungan dan terletak di tengah atau memiliki pola seperti lonceng. Maka dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Gambar 4.3 P-P Plot Uji Normalitas

Berdasarkan Gambar 4.3 di atas, menunjukkan bahwa hasil pengujian normalitas data menggunakan P-P Plot terlihat titik-titik data yang menyebar berada disekitar garis diagonal sehingga data telah terdistribusi normal. Selain menggunakan analisis grafik yang terdiri dari uji histogram dan P-P Plot uji normalitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Pedoman pengambilan keputusan rentang data penelitian mendekati atau berdistribusi normal dapat dilihat dengan cara berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal
- 2) Nilai sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Tabel 4.46
Uji Normalitas Data dengan Uji *Kolmogorov Smirnov*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,06977006
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,070
	Positive	,070
	Negative	-,059
Test Statistic		,070
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200^{c,d}
a. Test distribution is Normal. b. Calculated from data. c. Lilliefors Significance Correction. d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas menunjukkan bahwa hasil pengolahan data tersebut, besar nilai signifikan *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,200 maka dapat disimpulkan data terdistribusi secara normal, dimana nilai signifikannya lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, data dalam penelitian ini secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai data terdistribusi secara normal dan dapat dilanjutkan dengan pengujian selanjutnya.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk menguji seberapa kuat korelasi antar variabel bebas, pengujian ini dilakukan dengan meregresikan model analisis dan melakukan uji kolerasi antara independen dengan menggunakan *Tolerance Value* dan *Varians Inflating Tolerance (VIP)*.

Ketentuannya adalah apabila nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai *VIP* < 10, maka tidak ada multikolinieritas.

Tabel 4.47 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	6,169	1,580			3,904	,000		
	PELATIHAN	,313	,117	,193		2,683	,009	,373	2,683
	MOTIVASI KERJA	,197	,085	,235		2,325	,022	,188	5,318
	DISIPLIN KERJA	,779	,142	,530		5,470	,000	,205	4,879

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

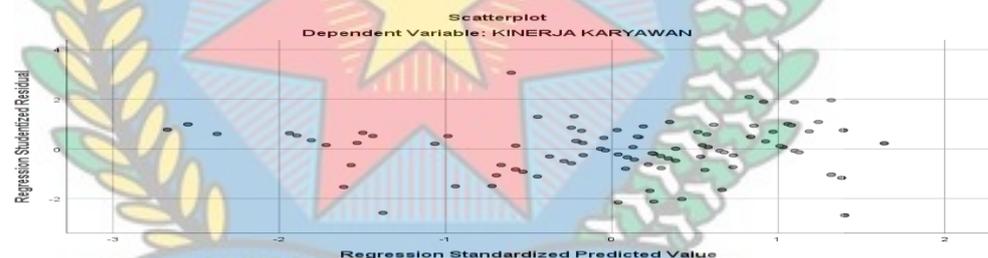
Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.47 di atas, menunjukkan hasil uji multikolinieritas yang didapatkan dari pengolahan data menggunakan SPSS menunjukkan bahwa:

- 1) Pada variabel pelatihan (X_1) nilai *Tolerance* sebesar 0,373 dimana nilai tersebut lebih besar dari (>) 0,10 dan nilai dari *Varians Inflating Factor (VIF)* sebesar 2,683 dimana nilai ini lebih kecil dari (<) 10.
- 2) Pada variabel motivasi kerja (X_2) nilai *Tolerance* sebesar 0,188 dimana nilai tersebut lebih besar dari (>) 0,10 dan nilai dari *Varians Inflating Factor (VIF)* sebesar 5,318 dimana nilai ini lebih kecil dari (<) 10.
- 3) Pada variabel disiplin kerja (X_3) nilai *Tolerance* sebesar 0,205 dimana nilai tersebut lebih besar dari (>) 0,10 dan nilai dari *Varians Inflating Factor (VIF)* sebesar 4,789 dimana nilai ini lebih kecil dari (<) 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Aturan pengambilan keputusannya adalah jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 4.4 di atas, menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu, serta data tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

6. Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Jadi analisis regresi linear berganda dilakukan apabila jumlah variabel bebasnya minimal 2. Adapun rumus analisis regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.48 Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model		Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,169	1,580	3,904	,000		
	PELATIHAN	,313	,117	2,683	,009	,373	2,683
	MOTIVASI KERJA	,197	,085	2,325	,022	,188	5,318
	DISIPLIN KERJA	,779	,142	5,470	,000	,205	4,879

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.48 di atas diperoleh regresi linear berganda sebagai berikut $Y = 6,169 + 0,313 X_1 + 0,197 X_2 + 0,779 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linear berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Jika segala sesuatu pada variabel bebas dianggap nol maka nilai dari kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 6,169.
- b. Nilai regresi pada variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,313, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan. Jika terjadi peningkatan pelatihan (X_1) maka kinerja karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,313.
- c. Nilai regresi pada variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,197, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan. Jika terjadi peningkatan motivasi kerja (X_2) maka kinerja karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,197.
- d. Nilai regresi variabel disiplin kerja (X_3) sebesar 0,779, menunjukkan bahwa dengan faktor lain dianggap konstan. Jika terjadi peningkatan disiplin kerja (X_3) maka kinerja karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0,779.

7. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar variabel bebas (X) mempengaruhi variabel terikatnya (Y). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% atau membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Dengan pengambilan keputusannya adalah jika nilai $t < 0,05$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial pada masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun t_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$df = n - k$$

$$df = 97 - 4 = 93$$

Keterangan :

df = *Degree of freedom* (derajat keabsahan)

n = Banyak sampel

k = Banyaknya variabel pada penelitian

Dengan pengujian probabilitas 0,05 maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,661.

Tabel 4.49 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,169	1,580		3,904	,000
	PELATIHAN	,313	,117	,193	2,683	,009
	MOTIVASI KERJA	,197	,085	,235	2,325	,022
	DISIPLIN KERJA	,779	,142	,530	5,470	,000
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t di atas, menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 2,683 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t di atas, menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil uji t di atas, menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Dengan pengambilan keputusannya adalah apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi lebih kecil

dari 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Adapun F_{tabel} pada penelitian ini adalah:

$$Df1 = k - 1$$

$$= 4 - 1 = 3$$

$$Df2 = n - k$$

$$= 97 - 4 = 93$$

Tabel 4.50 Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1882,659	3	627,553	141,912	,000^b
	Residual	411,259	93	4,422		
	Total	2293,918	96			
a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN						
b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA						

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan tabel 4.50 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} 141,912 > F_{tabel} 2,70, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar 0,000 dimana nilai tersebut lebih kecil dari (<) 0,05 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini yaitu pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi variabel bebas. Jika nilai yang mendekati satu (1) berarti variabel-variabel bebas semakin besar pengaruhnya terhadap variabel terikat. Berikut hasil uji koefisien determinasi pada penelitian ini:

Tabel 4.51 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,815	2,10289
a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, MOTIVASI KERJA				
b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN				

Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan IBM SPSS v. 26.0 (2022)

Berdasarkan Tabel 4.51 di atas, dapat dilihat bahwa angka *Adjusted R Square* yang dihasilkan adalah sebesar 0,815 atau sebesar 81,5%. Hal ini berarti 81,5% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni $(100\% - 81,5\%) = 18,5\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan untuk peneliti selanjutnya diharapkan supaya meneliti di luar variabel yang telah diteliti oleh penulis yaitu pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 2,683 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis (H_1) yang berbunyi “Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan” dapat diterima.

2. Pengaruh Motivasi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 2,325 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,022 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis (H_2) yang berbunyi “Diduga motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan” dapat diterima.

3. Pengaruh Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji ts, menunjukkan bahwa nilai dari $t_{hitung} 5,470 > t_{tabel} 1,661$ dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$, maka hal tersebut menyatakan H_a diterima dan H_o ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hipotesis (H_3) yang berbunyi “Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan” dapat diterima.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji F yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 141,912 > F_{tabel} 2,70$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Sedangkan nilai signifikan yang diperoleh sebesar $0,000$ dimana nilai tersebut lebih kecil dari ($<$) $0,05$ sehingga H_o ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini yaitu pelatihan (X_1), motivasi kerja (X_2) dan disiplin kerja (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini sejalan dengan hipotesis (H₄) yang berbunyi “Diduga pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan” dapat diterima.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka berikut beberapa kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Pelatihan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, dengan nilai t_{hitung} 2,683 dan nilai signifikan sebesar 0,009.
2. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, dengan nilai t_{hitung} 2,325 dan nilai signifikan sebesar 0,022.
3. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, dengan nilai t_{hitung} 5,470 dan nilai signifikan sebesar 0,000.
4. Pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Cabang Medan, dengan nilai F_{hitung} 141,912 dan nilai signifikan sebesar 0,000.

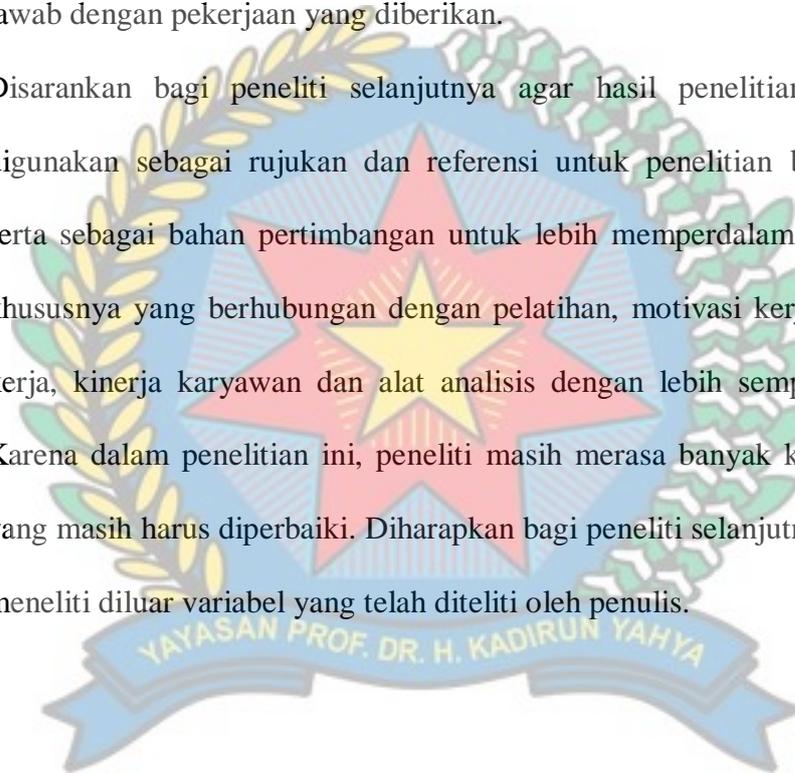
B. Saran

Adapun saran dalam penelitian ini adalah:

1. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan karyawan yang kurang memiliki pemahaman dan keterampilan dalam bekerja agar karyawan tersebut dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai target yang telah diberikan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat.
2. Disarankan bagi perusahaan agar memperhatikan program pelatihan dan materi pelatihan yang diberikan agar mudah dimengerti dan sesuai dengan kemampuan masing-masing karyawan sehingga karyawan semakin baik dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya dan mampu meningkatkan kinerja karyawan yang semakin baik.
3. Disarankan bagi perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki hubungan yang baik sesama karyawan dan selanjutnya disarankan juga bagi karyawan untuk saling menjaga hubungan yang baik sesama karyawan agar tidak saling menjatuhkan dan menjelekkan rekan kerjanya. Untuk menjaga hubungan yang baik sesama karyawan, perusahaan dapat mengadakan sebuah acara yang dapat menjembatani hubungan antara karyawan yang salah satunya dengan sering mengadakan acara rekreasi di alam terbuka yang dimotori perusahaan.
4. Disarankan bagi perusahaan agar tetap memperhatikan karyawan yang tidak patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan tetap patuh terhadap peraturan yang ada di dalam perusahaan serta tetap

memberikan peringatan kepada karyawan yang melanggar sehingga memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dan karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan.

5. Disarankan bagi peneliti selanjutnya agar hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian berikutnya, serta sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian khususnya yang berhubungan dengan pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja, kinerja karyawan dan alat analisis dengan lebih sempurna lagi. Karena dalam penelitian ini, peneliti masih merasa banyak kekurangan yang masih harus diperbaiki. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya supaya meneliti diluar variabel yang telah diteliti oleh penulis.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru Riau: Zanafa Publishing.
- Cholida. (2021). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Togamas Saptakarsa Sedaya Cabang Margorejo Surabaya. *UBHARA Management Journal*, 1, 18–25.
- Dessler. G. (2019). *D Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid II*. Jakarta: PT Indeks.
- Edy Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ginting, S. O., Pelawi, P., & Syariani, V. (2020). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Dami Mas Sejahtera Kampar Riau. *Jurnal Wirab Ekonomi Mikroskil*, 10(02), 2–12.
- Girsang, L., Zulkarnain, & Isnaniah. (2021). Pengaruh pelatihan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Lintas Aman Andalas Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 2(1), 1–8. <https://doi.org/10.31289/jimbi.v2i1.460>
- Hariandja, M. T. E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, M. A. N., Maje, G. I. L., Alimah, V. ', & Priyadi, S. A. P. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kahatex. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(2), 58–69. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.161>
- Hermawati, R., Firdaus, A., Suryani, N. L., Rozi, A., Erlangga, H., Pamulang, U., & Selatan, T. (2021). *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BJB di Cabang Balaraja Banten*. 4(3), 319–331.
- Ignes Julied Mery Chrismes Siregar, Ling Meri, Zefrin Sitinjak, C. F. R. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sabas Indonesia. *Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 5(2), 564–578.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Satria Piranti Perkasa Di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141–150. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i1.10070>
- Lia Ayu Lestari, K., & Mayasari, N. M. D. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Corporate Pada PT. Telkom Akses Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 148. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i2.30608>
- Lubis, N. A., Wulandari, S., & Al-washliyah, U. M. N. (2021). *KINERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI*. 6, 76–87.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Mangkuprawira, T. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang dan Pakpahan. (2014). *Metodologi Penelitian*. Medan: Ciptapustaka Media.
- Marsoit, P., Sendow, G., Rumokoy, F., Manajemen, J., Sam, U., & Manado, R. (n.d.). *PENGARUH PELATIHAN , DISIPLIN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT . ASURANSI JASA INDONESIA THE EFFECT OF TRAINING , WORK DISCIPLINE AND ORGANIZATION COMMITMENT TO PERFORMANCE EMPLOYEE AT PT . ASURANSI JASA INDONESIA*. 5(3).
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siswanto. (2015). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan, Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Cara Mudah Menyusun Skripsi, Tesis dan Desertasi*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wicaksono, W., Suyatin, S., Sunarsi, D., Affandi, A., & Herling, H. (2021). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 220. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v5i1.13156>