

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BENGKEL NISSAN CIBUBUR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan
Program Strata Satu Program Studi Manajemen



Oleh:

CARLES ADI WINARTO

NIM: 2013512238

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA

PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1

JAKARTA

2016



ABSTRAK

Pelatihan dan Disiplin kerja merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur.

Penelitian dilakukan di bengkel Nissan Cibubur dengan mengambil 30 pegawai sebagai sampel penelitian, sehingga penulis mengambil semua populasi sebagai sampel untuk digunakan penelitian karena kurang dari 100 yaitu sejumlah 30 responden. Maka sampel ini disebut sebagai sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrumen kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju. Penelitian dilakukan secara kuantitatif yaitu dengan mendeskripsikan data penelitian dan melakukan analisis inferensi. Analisis regresi sederhana dan ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dan uji-f.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu: 1) Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan kerja dengan kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur; 2) Adanya pengaruh yang signifikan disiplin kerja dengan kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur; 3) Adanya pengaruh yang signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki pelatihan dan disiplin kerja.

Kata kunci :

Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin pencantuman dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

ABSTRACT

Discipline training and employment are two of several factors expected to be relatively large in influencing employee performance workshop Nissan Cibubur. To prove the effect of both this research is conducted with the aim to determine the effect of training and discipline of work to employees performance workshop Nissan Cibubur.

The study was conducted in workshop Nissan Cibubur by taking 30 employees as samples, so I took all of the population as a sample for research use for less than 100, a number of 30 respondents. Then the sample is referred to as a saturated sample. Data were collected by questionnaire covered five scale ratings from strongly disagree to strongly agree with. The study was conducted quantitatively is by describing and analyzing research data inference. Simple and multiple regression analysis was used as an analytical tool whereas hypothesis testing was done using t-test and test-f.

The study produced three major findings in accordance with the hypothesis, namely: 1) The existence of significant influence job training with employee performance in workshop Nissan Cibubur; 2) The existence of a significant effect of labor discipline with the performance of employees in the workshop Nissan Cibubur; 3) The existence of a significant effect of training and discipline on the performance of employees in the workshop Nissan Cibubur.

Base on these findings to further improve the performance of employees suggested to efforts to improve the training and discipline of work.

Keywords :

Training, Discipline Work, Employee Performance



KATA PENGANTAR

Puji syukur senantiasa penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas lindungan-Nya maka skripsi dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BENGKEL NISSAN CIBUBUR” ini dapat diselesaikan tepat waktu. Selain dari pada itu, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dra. Siti Laela, M.M., selaku pembimbing yang tidak kenal lelah meluangkan waktu memberikan bimbingan dan arahan kepada penulis.
2. Y.I. Gunawan, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Sarjana Manajemen S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., M.Ak., selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Pimpinan dan staf Bengkel Nissan Cibubur yang telah meluangkan waktu membantu kelancaran penelitian.
5. Civitas Akademika STIE IPWIJA.
6. Rekan-rekan mahasiswa STIE IPWIJA.
7. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan dan dorongan semangat.
8. Pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku



bisnis, dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta perkembangan ilmu pengetahuan.

Jakarta, 3 September 2016

Penulis



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Orisinalitas	ii
Halaman Persetujuan Dosen Pembimbing	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Abstrak	v
<i>Abstract</i>	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Isi.....	ix
Daftar Tabel.....	xii
Daftar Gambar	xiv
Daftar Lampiran	xv

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	4



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

1.5. Sistematika Penulisan.....	5
---------------------------------	---

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori.....	7
2.2. Penelitian Terdahulu	31
2.3. Kerangka Pemikiran.....	33
2.4. Hipotesis.....	34

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian	36
3.2. Disain Penelitian.....	37
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	38
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling	40
3.5. Metode Pengumpulan Data	41
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	42
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	44

BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian.....	51
4.2. Pembahasan Penelitian	73

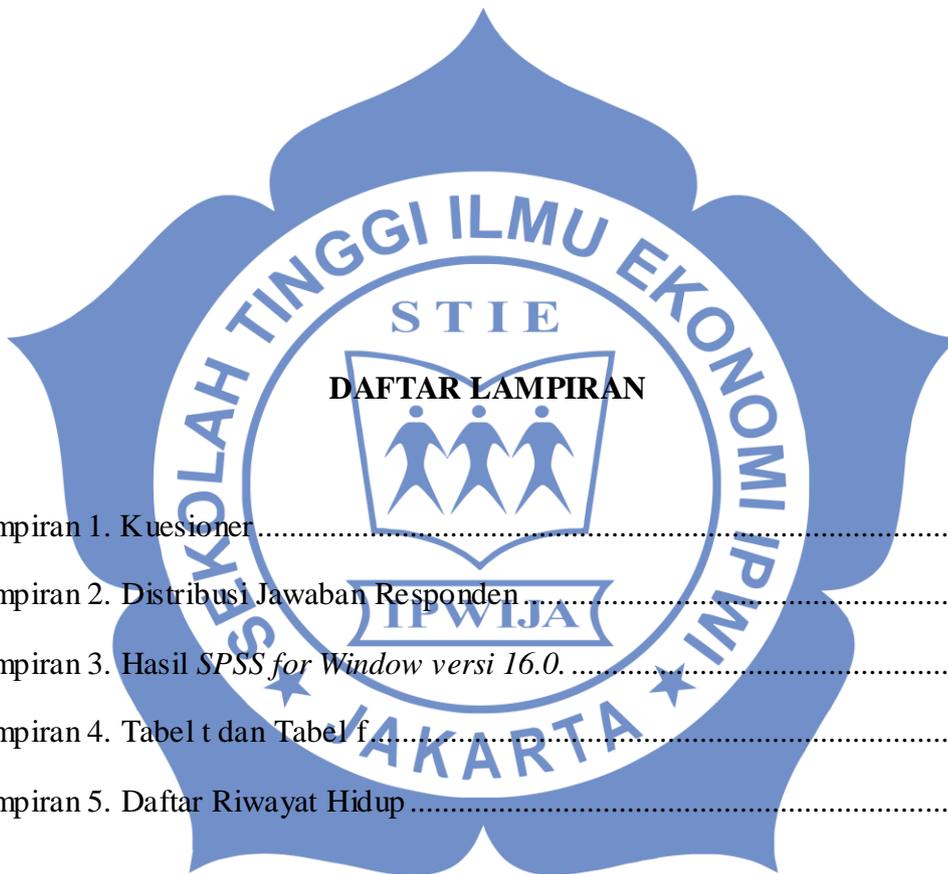
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77



DAFTAR PUSTAKA	78
----------------------	----

LAMPIRAN



Lampiran 1. Kuesioner	80
Lampiran 2. Distribusi Jawaban Responden	86
Lampiran 3. Hasil SPSS for Window versi 16.0.	89
Lampiran 4. Tabel t dan Tabel f	100
Lampiran 5. Daftar Riwayat Hidup	102

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2016	36
Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian	39
Tabel 3.3 Jumlah Populasi	40
Tabel 3.4 Skor Penilaian Kuesioner	43
Tabel 3.5 Interpretasi Uji Reliabilitas	45
Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi	49
Tabel 4.1 Usia Responden.....	56
Tabel 4.2 Status Pernikahan Responden.....	57
Tabel 4.3 Deskripsi Variabel Pelatihan (X_1).....	58
Tabel 4.4 Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	60
Tabel 4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	61
Tabel 4.6 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X_1)	63
Tabel 4.7 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X_2)	64
Tabel 4.8 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X_1).....	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	66
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	67
Tabel 4.12 Persamaan Regresi Berganda	69
Tabel 4.13 Hasil Uji t	70
Tabel 4.14 Hasil Uji f.....	71
Tabel 4.15 Hasil Koefisien Determinasi	72

© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa izin tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	34
Gambar 3.1 Desain Penelitian.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Bengkel Nissan Cibubur	55
Gambar 4.2 Frekuensi Data Berdasarkan Usia	56
Gambar 4.3 Frekuensi Data Berdasarkan Status Pernikahan.....	57
Gambar 4.4 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Pelatihan (X_1)	59
Gambar 4.5 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Disiplin Kerja (X_2).....	60
Gambar 4.6 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	62
Gambar 4.7 Kurva Uji Normalitas	68



BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dan tersedia dalam suatu organisasi atau pemerintah dan merupakan faktor yang paling penting serta sangat menentukan dalam suatu organisasi karena sumber daya manusia memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi tersebut mempunyai pengaruh terhadap upaya organisasi dalam perencanaan tujuan yang hendak dicapai sebuah organisasi.

Menurut Mangkunegara (2009: 2), “Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Bengkel Nissan Cibubur merupakan anak perusahaan yang bergerak dibidang otomotif, bengkel Nissan memberikan pelayanan service kendaraan merk Nissan untuk service berkala maupun perbaikan-perbaikan komponen pada mobil. Untuk melakukan perbaikan tersebut dari keluhan dan permintaan pelanggan, bengkel Nissan cibubur memiliki Sumber Daya Manusia yang dikelola untuk menjalankan segala upaya untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sumber Daya Manusia di bengkel Nissan Cibubur terdiri dari, Kepala Bengkel, Service Advisor, Formen, Teknisi dan Partman.

Pelatihan merupakan bagian dari investasi Sumber Daya Manusia untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja, dan dengan demikian meningkatkan kinerja pegawai. Pelatihan biasanya dilakukan dengan kurikulum yang disesuaikan dengan kebutuhan jabatan, pelatihan ini biasanya dalam jangka waktu singkat, untuk membekali seseorang dengan keterampilan kerja.

Sikula (dalam Mangkunegara, 2009: 44), “bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-manererial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas”.

Pelatihan di bengkel Nissan Cibubur diberikan secara bertahap kepada para karyawannya menurut tingkat jabatan atau rank. Pelatihan yang diberikan ialah pelatihan yang menyangkut teori-teori dasar mobil Nissan, pengetahuan produk, dan pelatihan materi tertentu. Pelatihan dilaksanakan di Nissan Training Center yang bertempat di bengkel Nissan Gading Serpong Tangerang.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengeluh menerima sanksi-sanksinya apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.

Davis (dalam Mangkunegara, 2009: 129), “disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan Manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi”.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Disiplin kerja di bengkel Nissan cibubur diterapkan kepada setiap karyawan, penerapannya diantaranya adalah datang pukul 08.00 wib, menjaga 5S, menjaga kebersihan tempat kerja, dan disiplin menjalankan standar operasional perusahaan.

Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2009: 67), “pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja karyawan bengkel Nissan Cibubur merupakan hal yang selalu diperhatikan atasan, dan juga pelanggan bengkel Nissan Cibubur, oleh karena itu perusahaan memberikan pelatihan kerja dan menanamkan disiplin kerja kepada karyawan bengkel Nissan Cibubur untuk menunjang kinerjanya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (study kasus di bengkel Nissan Cibubur)”.

Berdasarkan judul skripsi ini, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan yang dibentuk dalam sebuah pertanyaan yaitu, “Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?” dengan pembatasan masalah serta ruang lingkupnya dalam melakukan analisa

yang diharapkan agar nantinya tidak melebar dan mempermudah dalam melakukan analisa penelitian.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas kemudian memunculkan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada perumusan masalah di atas, adapun tujuan dari penelitian ini yang ingin dicapai dalam melakukan penulisan ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

Setelah dilakukan penelitian ini diketahui hasilnya, maka penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi berbagai pihak diantaranya adalah :

1. Kegunaan Peneliti



Diharapkan dapat memperkaya kajian keilmuan Sumber Daya Manusia khususnya tentang pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

2. Kegunaan Praktis

Diharapkan dapat digunakan sebagai masukan bagi instansi atau organisasi untuk dapat mempelajari pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan, kontribusi dilakukannya penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Menjelaskan tentang landasan-landasan teori yang relevan dengan penelitian yang dilakukan mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini dijelaskan mengenai kerangka penelitian dengan cara pengumpulan data serta metode penelitian dan metode analisis data yang



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

digunakan dalam penelitian.

BAB 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang pemilihan subjek penelitian, penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas. Hasil yang ditampilkan meliputi penyajian data berisi tentang gambaran responden, serta gambaran dari distribusi item variable penelitian. Pada bagian pembahasan akan disajikan pula tentang analisis serta inteprestasi dari data yang diperoleh selama penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisis pada bab terdahulu, serta saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang diharapkan berguna sebagai masukan bagi perusahaan.



BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuannya. Setelah arah dan strategi umum ditentukan, maka langkah berikutnya adalah merumuskan tujuan yang lebih tegas dan mengembangkannya dalam bentuk rencana kerja. Tujuan tidak dapat dicapai tanpa adanya sumber yang diperlukan, termasuk sumber daya manusia. MSDM harus merupakan bagian dari proses yang menentukan apa yang diperlukan oleh manusia, bagaimana menggunakan manusia, bagaimana memperolehnya, dan bagaimana mengatur mereka. MSDM harus diintegrasikan secara penuh dengan proses-proses manajemen yang lain.

Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Menurut Hasibuan (2009: 10), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu

terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Sementara Flippo (dalam Hasibuan, 2009: 11) menyatakan bahwa “manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat”.

Definisi tersebut menekankan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan dan bahwa hanya dengan adanya hubungan timbal balik antara individu dan perusahaan, maka tujuan dapat dicapai. Mengambil definisi tersebut sebagai titik pertama, MSDM dapat didefinisikan sebagai rangkaian strategi, proses, dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu.

2.1.2. Pelatihan

Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja (Simamora, 2006:273). Menurut pasal I ayat 9 undang-undang No.13 Tahun 2003, “pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan”.

Menurut Oemar Hamalik (2007: 11), pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan,

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri. Istilah pemberian bantuan lebih bersifat humanistik (manusiawi) dan tidak memperlakukan peserta sebagai mesin (mekanistik). Bimbingan merupakan proses bantuan yang diberikan kepada individu. Bimbingan bermanfaat bagi karyawan dalam membantu agar mereka siap menerima pekerjaan atau penugasan yang memerlukan keterampilan baru sehingga dapat meningkatkan produktivitas sehingga tercapailah kesejahteraan hidup.

Definisi pelatihan yang berwawasan luas dirumuskan oleh Komisi Tenaga Kerja ialah suatu proses terencana untuk mengubah sikap, pengetahuan, atau tingkah laku keahlian melalui pengalaman, untuk mencapai kinerja yang efektif dalam kegiatan atau sejumlah kegiatan. Tujuannya, dalam situasi kerja, untuk mengembangkan kemampuan individu dan untuk memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam organisasi, saat ini dan mendatang.

Sulit untuk menilai pentingnya pelatihan yang efektif. Banyak sistem jika tidak dioperasikan dengan efektif akan gagal, karena pemakainya tidak terlatih. Seperti yang disebutkan di atas, pelatihan yang efektif adalah komponen penting dari kinerja yang efektif.



2.1.2.1. Tujuan Pelatihan

Tujuan diselenggarakan pelatihan kerja menurut Simamora (2006:276), adalah “untuk membekali, meningkatkan, dan mengembangkan kompetensi kerja guna meningkatkan kemampuan, produktivitas dan kesejahteraan”. Adapun tujuan-tujuannya sebagai berikut:

- 1) Memperbaiki kinerja karyawan-karyawannya yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan merupakan calon utama pelatihan, kendatipun tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang efektif, program pelatihan yang sehat sering berfaedah dalam meminimalkan masalah ini.
- 2) Memuktahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih memastikan bahwa karyawan dapat mengaplikasikan teknologi baru secara efektif. Perubahan teknologi pada gilirannya, berarti bahwa pekerjaan senantiasa berubah dan keahlian serta kemampuan karyawan haruslah dimuktahirkan melalui pelatihan, sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan dalam organisasi secara sukses.
- 3) Mengurangi waktu pembelajaran bagi karyawan baru agar kompeten dalam pekerjaan. Seorang karyawan baru acap kali tidak menguasai keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk mencapai output dan standar mutu yang diharapkan.
- 4) Membantu memecahkan masalah operasional. Para manajer harus mencapai tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Kelangkaan sumberdaya finansial dan sumberdaya teknologis manusia, dan kelimpahan masalah keuangan, manusia dan teknologis.

- 5) Mempersiapkan karyawan untuk promosi dengan satu cara untuk menarik, menahan, dan memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Pengembangan kemampuan promosional karyawan konsisten dengan kebijakan sumber daya manusia untuk promosi dari dalam. Pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir. Dengan secara berkesinambungan mengembangkan dan mempromosikan sumber daya manusianya melalui pelatihan, manajer dapat menikmati karyawan yang berbobot, termotivasi dan memuaskan.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi, karena alasan inilah beberapa penyelenggara orientasi melakukan upaya bersama dengan tujuan mengorientasikan para karyawan baru terhadap organisasi dan bekerja secara benar.
- 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi. Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru dipekerjaannya. Pelatihan dapat memainkan peran ganda dengan menyediakan aktivitas-aktivitas yang menghasilkan efektifitas organisasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.



2.1.2.2. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditanggung dari program pelatihan menurut Simamora (2006:278), adalah:

- 1) Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- 4) Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia.
- 5) Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- 6) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Manfaat di atas membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang berharga dalam perencanaan karir dan sering dianggap sebagai penyembuh penyakit organisasional. Apabila produktivitas tenaga kerja menurun, banyak manajer berfikir bahwa solusinya adalah pelatihan. Program pelatihan tidak mengobati semua masalah organisasional, meskipun tentu saja program itu berpotensi untuk memperbaiki situasi tertentu sekiranya program dijalankan secara benar.



2.1.2.3. Jenis-Jenis Pelatihan

Terdapat banyak pendekatan untuk pelatihan. Menurut Simamora (2006:278), ada lima jenis-jenis pelatihan yang dapat diselenggarakan:

1) Pelatihan Keahlian

Pelatihan keahlian merupakan pelatihan yang sering dijumpai dalam organisasi. Program pelatihannya relatif sederhana. Kebutuhan atau kekurangan diidentifikasi melalui penilaian yang jeli. Kriteria penilaian efektifitas pelatihan juga berdasarkan pada sasaran yang diidentifikasi dalam tahap penilaian.

2) Pelatihan Ulang

Pelatihan ulang adalah subset pelatihan keahlian. Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk menghadapi tuntutan kerja yang berubah-ubah. Seperti tenaga kerja instansi pendidikan yang biasanya bekerja menggunakan mesin ketik manual mungkin harus dilatih dengan mesin komputer atau akses internet.

3) Pelatihan Lintas Fungsional

Pelatihan lintas fungsional melibatkan pelatihan karyawan untuk melakukan aktivitas kerja dalam bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan Tim

Pelatihan tim merupakan kerja sama terdiri dari sekelompok individu untuk menyelesaikan pekerjaan demi tujuan bersama dalam sebuah tim kerja.

5) Pelatihan Kreatifitas

Pelatihan kreatifitas berlandaskan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. Maksudnya tenaga kerja diberikan peluang untuk mengeluarkan gagasan sebebas mungkin yang berdasar pada penilaian rasional.

2.1.2.4. Tahapan Proses Pelatihan

Menurut Dessler (2004: 217), program pelatihan terdiri dari lima langkah berikut ini :

- 1) *Pertama:* Langkah analisis kebutuhan, yaitu mengetahui keterampilan kerja spesifik yang dibutuhkan, menganalisa keterampilan dan kebutuhan calon yang akan dilatih, dan mengembangkan pengetahuan khusus yang terukur serta tujuan prestasi.
- 2) *Kedua:* Merancang instruksi, untuk memutuskan, menyusun, dan menghasilkan isi program pelatihan, termasuk buku kerja, latihan dan aktivitas.
- 3) *Ketiga:*Langkah validasi, yaitu program pelatihan dengan menyajikan kepada beberapa orang yang bisa mewakili.
- 4) *Keempat:* Menerapkan program itu, yaitu melatih karyawan yang ditargetkan.

- 5) *Kelima*: Langkah evaluasi dan tindak lanjut, dimana manajemen menilai keberhasilan atau kegagalan program ini.

Terdapat tiga tahapan yang harus tercakup dalam proses pelatihan menurut Simamora (2006:285), yaitu:

- 1) Tahapan penilaian.
- 2) Tahapan pelatihan dan pengembangan.
- 3) Tahapan evaluasi.

2.1.2.5. Kelemahan Pelatihan

Beberapa kelemahan pelatihan dapat menyebabkan gagalnya sebuah program pelatihan. Suatu pemahaman terhadap masalah potensial ini harus dijelaskan selama pelatihan pada trainer (Simamora, 2006:282). Kelemahan-kelemahan tersebut meliputi:

- 1) Pelatihan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
- 2) Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
- 3) Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan disemua kelompok, dalam semua situasi, dengan keberhasilan yang sama.
- 4) Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu karyawan telah kembali kepada pekerjaannya.
- 5) Informasi biaya dan manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
- 6) Ketidakadaan atau kurangnya dukungan manajemen.
- 7) Peran utama atasan tidak diakui.



- 8) Pelatihan bakal tidak akan pernah cukup kuat untuk menghasilkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi.
- 9) Sedikit atau tidak ada persiapan untuk tindak lanjut.

2.1.3. Disiplin

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karenasemakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Singodimejo dalam Sutrisno (2009:85), “mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”.

Menurut Fathoni (2006:124), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulitperusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Nitisemito (2008:36), “mengemukakan disiplin sebagai suatu sikap, perilaku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis”.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2.1.3.1. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Sutrisno (2009:100) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

- 1) Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
- 2) Disiplin Korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadipelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

- 3) Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kaliberupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

2.1.3.2. Maksud dan Sasaran Kedisiplinan

Hani Handoko (2008:209), berpendapat bahwa “Maksud pendisiplinan adalah untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Sedangkan sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah”. Tindakan negatif ini biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau kelesuan, dan ketakutan pada supervisor.

Menurut Bejo Siswanto (2005:292), Maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti :

- 1) Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.
- 2) Tujuan khusus disiplin kerja
 - a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.3.3. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Siagain (2008:327) adalah :

- 1) Pendisiplinan dilakukan secara pribadi Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

- 2) Pendisiplinan harus bersifat membangun Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.
- 3) Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan.
- 4) Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membedakan.
- 5) Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen. Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.
- 6) Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali. Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

2.1.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2013:194-198) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya *the right man in the right place and the right man in the right job*.

2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

3) Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan samadengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5) Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi 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. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik

diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

2.1.4. Kinerja

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011:260), “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)”.

Menurut Mangkunegara (2009:67), “mengemukakan bahwa: ”Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Wibowo (2010: 7), “Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.1.4.1. Indikator Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

a) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.1.4.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Tinggi rendahnya kinerja seorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa:“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation)”. Sedangkan menurut Keith Davis dalam Anwar prabu Mangkunegara (2009:67) dirumuskan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah :

Human Performance = Ability + Motivation

Motivation = Attitude + Situation

Ability = Knowledge + Skill

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (Ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + Skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ rata-rata (IQ 110 – 120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (the right man on the right place, the right man on the right job).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

harus sikap mental yang siap secara psikofisik (sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Menurut A. Dale Timple yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2006:15) faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal :“Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Sedangkan faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dapat bersumber dari dalam individu pegawai maupun dari luar individu. Tinggal bagaimana kebijakan organisasi mampu menyelaraskan antara faktor-faktor tersebut.

2.1.4.3. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumberdaya manusia yang ada di dalam suatu organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Bernardin dan Russel yang diterjemahkan oleh Khaerul Umam (2010:190-191), “Penilaian kinerja adalah cara mengukur kontribusi individu (karyawan) pada organisasi tempat mereka bekerja”.

Menurut Sedarmayanti (2011:261), mengemukakan bahwa: “Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa/mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang dan kepala dinas dalam Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui apa kekurangan dan kelebihan dari kinerja bawahannya, maka kepala bidang dan kepala dinas dapat mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

2.1.4.4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syafarudin Alwi yang dikutip oleh Khaerul Umam (2010:191), mengemukakan bahwa: “Secara teoritis, tujuan penilaian kinerja dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development”. Suatu yang bersifat evaluation harus menyelesaikan:

- a) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi.

- b) Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision.
- c) Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development Penilai harus menyelesaikan:

- a) Prestasi real yang dicapai individu.
- b) Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja.
- c) Prestasi-prestasi yang dikembangkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:262), menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah:

- a) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
- b) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari definisi tersebut dapat dikemukakan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi proses atau hasil kerja seorang pegawai untuk memudahkan pimpinan (Kepala Bidang dan Kepala Dinas Koperasi, UKM, Perindustrian dan Perdagangan) dalam menentukan kebijakan bagi pegawai tersebut yang berkaitan dengan pekerjaan atau jabatannya.

2.1.4.5. Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Khaerul Umam (2010:101), mengemukakan bahwa: Kontribusi hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi. secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah:

- a) Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- b) Perbaikan kinerja.
- c) Kebutuhan latihan dan pengembangan.
- d) Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e) Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f) Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Berdasarkan beberapa uraian diatas maka kinerja individual dapat diukur, dimana pada tingkat individu ini berhubungan dengan pekerjaan, mengacu kepada tanggungjawab utama. Bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang. Fokusnya kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target perorang, tim, departemen dan instansi serta penegakan nilai dasar Instansi.

2.1.5. Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Tujuan setiap perusahaan pada umumnya adalah untuk mencapai tingkat profitabilitas tinggi, dan diharapkan dalam setiap proses mengalami peningkatan sesuai dengan yang diharapkan. Untuk dapat memperoleh kinerja yang baik, maka berarti kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh para karyawan perusahaan harus baik pula, dan hal ini akan terjadi jika diadakan pelatihan yang ditujukan untuk para karyawan.

Seperti kita ketahui bahwa latihan kerja atau pelatihan merupakan kegiatan perusahaan dengan maksud dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan, dan pengetahuan para karyawan sesuai keinginan



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumumkannya dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

perusahaan yang bersangkutan. Apabila karyawan telah dilatih maka mereka akan memiliki kemampuan dan keterampilan lebih baik, sehingga mereka mampu bekerja lebih efektif dan efisien, dan akhirnya karyawan tersebut mendapat penilaian kerja yang baik pula.

Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya guna meningkatkan keterampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan yang akan diemban oleh seorang karyawan.

Jadi pelatihan dan kinerja mempunyai hubungan yang sangat erat karena untuk dapat mencapai kinerja yang tinggi sangat ditentukan oleh adanya kemampuan dan keterampilan serta pengetahuan karyawan yang tinggi pula dari hasil pelatihan. Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam suatu penelitian dapat diangkat suatu hipotesis bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.1.6. Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Menurut Susiarto dan Ahmadi (2006), “disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja”. Prasetyo (2008) menyatakan bahwa salah satu faktor penentu dari efektifitas kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan.

2.2. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan referensi dalam melakukan penulisan penelitian ini, penulis menggunakan sumber-sumber lain yaitu dari penelitian yang pernah dilakukan peneliti lain yang tentunya memiliki judul yang berkaitan atau berhubungan dengan judul penelitian yang penulis buat, adapun penelitian tersebut dapat dilihat di bawah ini.

Hasil Penelitian Terdahulu

- a) *Helga Margareth (2012)*

Universitas Bakrie Indonesia - Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Ilmu Sosial.

Judul penelitian :Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
(Kasus Terhadap Divisi Network Management PT Indosat, Tbk.)

Metode analisis :analisis regresi linear sederhana dan analisis korelasi.



© Hak cipta milik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Hasil penelitian :Motivasi kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, Budaya organisasi dan pola kepemimpinan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b) Ayu Novita Amin (2014)

Universitas HasanudinMakasar – Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.

Judul penelitian : Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT Nusantara Card Semesta Cabang Makasar.)

Metode analisis : Analisis Regresi Berganda.

Hasil penelitian : adanya dampak yang signifikan dan positif antara disiplin kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

c) Husnul Khotimah (2010)

Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta - Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial.

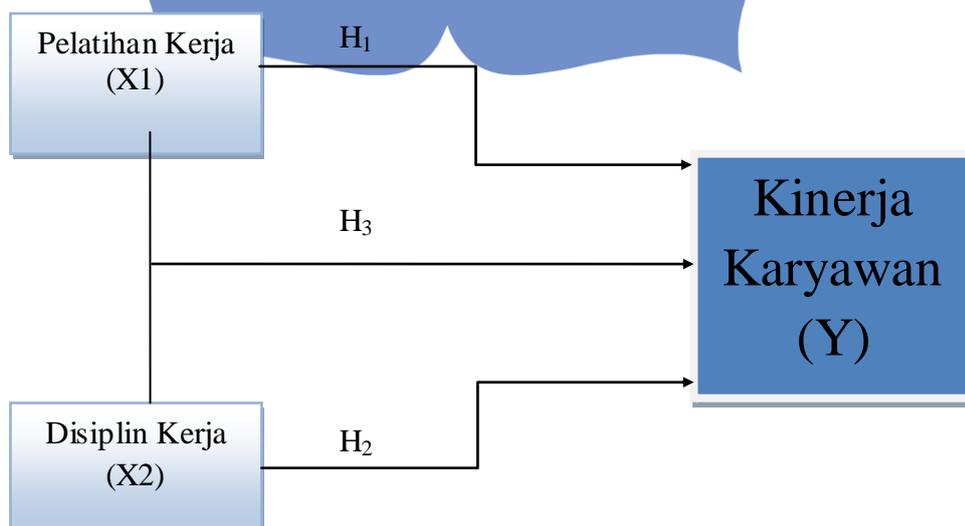
Judul penelitian : Pengaruh pendidikan pelatihan pembinaan pengalaman kerja dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja konsultan pajak (studi empiris pada kantor kunsultan pajak dan kantor akuntan publik devisi pajak di jakarta)

Metode analisis :Analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian : pembinaan dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja konsultan pajak pada Kantor Konsultan Pajak dan Kantor Akuntan Publik divisi pajak di Jakarta. Lain halnya pendidikan dan pelatihan terhadap prestasi kerja konsultan pajak tidak mempunyai pengaruh signifikan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Adapun peneliti membuat kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar 2.1 di bawah ini.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan gambar di atas maka dapat diduga bahwa pelatihan dan disiplin kerja mampu mempengaruhi kinerja karyawan di bengkel Nissan.

2.4. Hipotesis

Pengertian Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori dan belum menggunakan fakta. Oleh karena itu, setiap penelitian yang dilakukan memiliki suatu hipotesis atau jawaban sementara terhadap penelitian yang akan dilakukan. Dari hipotesis tersebut akan dilakukan penelitian lebih lanjut untuk membuktikan apakah hipotesis tersebut benar adanya atau tidak benar.

Berdasarkan bab sebelumnya dan kerangka pemikiran, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh yang signifikan Pelatihan dengan Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
2. Ada pengaruh yang signifikan Disiplin Kerja dengan Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.
3. Ada pengaruh yang signifikan pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan di bengkel Nissan Cibubur.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian

Pemilihan tempat atau lokasi penelitian memang merupakan hal yang sangat penting karena dengan sudah ditentukannya tempat atau lokasi penelitian sangat membantu penulis dalam pengumpulan data-data yang penulis sangat butuhkan guna mencapai tujuan dalam penelitian ini. Dalam hal ini dengan sudah ditentukannya lokasi penelitian yang penulis ambil adalah bengkel Nissan Cibubur yang bernaung dalam PT. Indomobil Group, dimana perusahaan ini merupakan tempat penulis bekerja yang beralamatkan di jalan alternatif Cibubur-Cileungsi Km 7. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan mulai pada bulan Mei sampai dengan Juli 2016.

Tabel 3.1 Skedul Penelitian Tahun 2016

No.	Kegiatan	Minggu Ke :														
		Mei					Juni					Juli				
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1.	Penyusunan Proposal															
2.	Pengumpulan Data															
3.	Analisis Data															
4.	Penyusunan Laporan															

3.2. Disain Penelitian

Menurut Sugiyono (2009:60), “variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya”.

Dalam penulisan skripsi ini terdapat dua variabel yang akan dianalisis, yaitu :

1) Variabel Bebas (Variabel Independen)

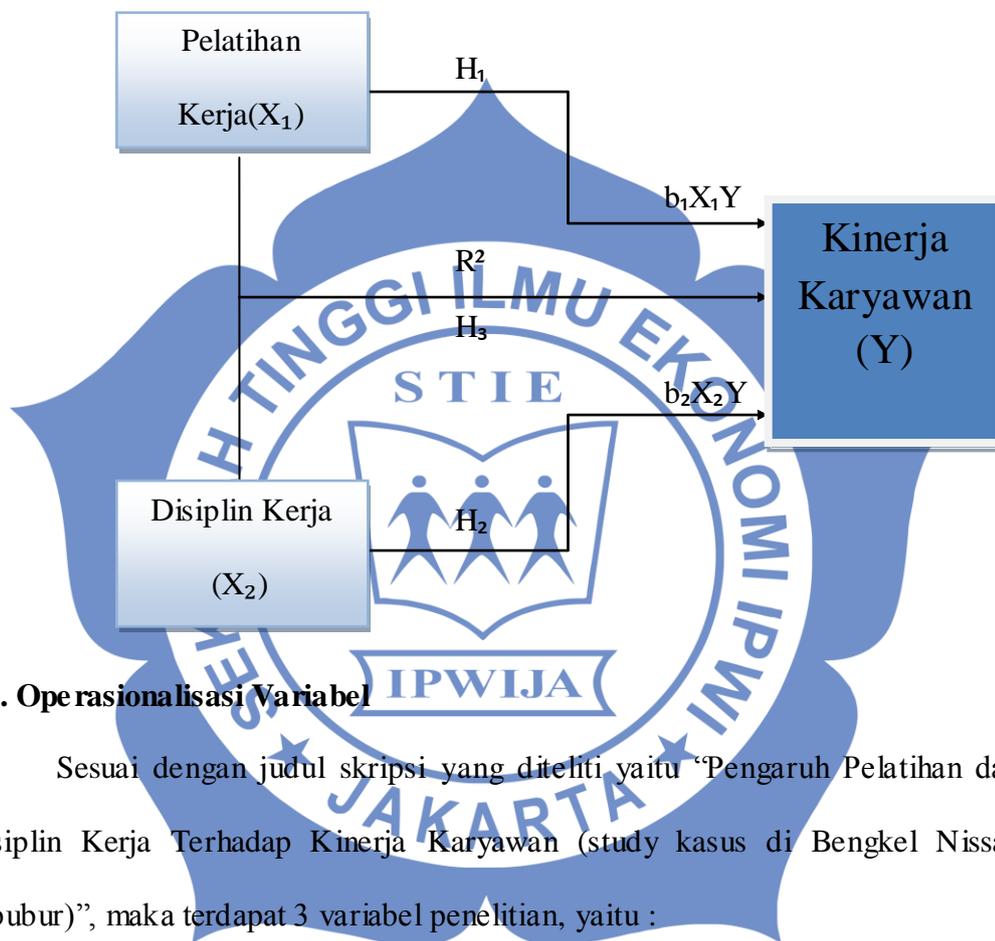
Variabel independen sering disebut variabel stimulus, prediktor, atau antecedent. Dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel bebas. Menurut Sugiyono (2009:59), “variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat”. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel bebas, yaitu variabel X_1 adalah pelatihan dan variabel X_2 adalah disiplin kerja.

2) Variabel Terikat (Variabel Dependen)

Variabel dependen sering disebut variabel output, kriteria, atau konsekuen. Dalam bahasa Indonesia disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono (2009:59), “variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas”. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel terikat atau disebut variabel Y, yaitu kinerja karyawan.

Sehingga peneliti membuat kerangka pemikiran dalam skripsi yang sudah dibuatkan diawal pada gambar di bawah ini.

Gambar 3.1 Desain Penelitian



3.3. Operasionalisasi Variabel

Sesuai dengan judul skripsi yang diteliti yaitu “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (study kasus di Bengkel Nissan Cibubur)”, maka terdapat 3 variabel penelitian, yaitu :

1. Pelatihan Kerja (X₁)

Pelatihan kerja atau training yang diberikan kepada karyawan bengkel Nissan Cibubur terbagi dalam berbagai tahap. Mulai dari training dasar hingga training tahap lanjutan, termasuk training pengenalan produk baru (*new product knowledge*). Pelaksanaan training bertempat di gedung Nissan Training Center.

2. Disiplin Kerja (X₂)

Disiplin Kerja merupakan hal yang mendasar dalam sifat setiap karyawan. karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya.

Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

3. Kinerja (Y)

Kinerja merupakan hasil yang sangat vital, Bengkel Nissan Cibubur bergerak dibidang pelayanan jasa service kendaraan. Apabila Kinerja karyawan tidakbaik, maka akan mempengaruhi tingkat kepuasan pelanggan.

Agar lebih jelas untuk mengetahui variabel penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel di berikut ini.

Tabel 3.2 Indikator Variabel Penelitian

Variabel	Definisi	Sub Indikator
Pelatihan (Simamora, 2006: 273)	Pelatihan kerja merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja.	1) Perbaikan Kinerja Karyawan 2) Pemuktahiran Keahlian Karyawan 3) Pengurangan Waktu Pembelajaran Karyawan Baru 4) Penyelesaian Masalah Operasional 5) Persiapan Promosi Karyawan 6) Pengorientasian Karyawan Terhadap Organisasi Pemenuhan Kebutuhan Pertumbuhan Pribadi
Disiplin (Singodimejo dalam Sutrisno20 09:85)	Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.	1) Tujuan dan kemampuan 2) Teladan pimpinan 3) Balas jasa 4) Keadilan 5) Waskat (pengawasan melekat) 6) Sanksi hukum 7) Ketegasan 8) Hubungan kemanusiaan
Kinerja (Mangkunegara 2009: 67)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1) Kualitas 2) Kuantitas 3) Pelaksanaan tugas 4) Tagung jawab

3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

3.4.1. Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 115) mendefinisikan “pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”. Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek dan subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik dan sifat yang dimiliki oleh objek atau subyek tersebut.

Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah jumlah Teknisi, Foreman, Partman, dan Service Advisor yang merupakan karyawan utama dalam bengkel Nissan Cibubur yaitu 30 orang dengan rician sebagai berikut :

Tabel 3.3 Jumlah Populasi

Jabatan	Jumlah
Teknisi	20
Foreman	4
Service Advisor	4
Partman	2
Total	30

3.4.2. Sampel dan Metode Sampling Penelitian

Dalam buku karangan Sugiyono (2009: 116), mengatakan bahwa “sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dengan kata lain, sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga

kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel tersebut bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu juga perlu diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Menurut Arikunto (2010: 112), “sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi”. Jika subjeknya lebih besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 30 responden, sehingga penulis mengambil semua populasi sebagai sampel untuk digunakan penelitian karena kurang dari 100 yaitu sejumlah 30 responden. Maka sampel ini disebut sebagai sampel jenuh.

3.5. Metode Pengumpulan Data

3.5.1. Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bias memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Supranto, 2011). Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi :

1. Data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tanpa melalui perantara). Data primer yang ada dalam penelitian ini merupakan data kuesioner.
2. Data sekunder, yaitu data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui perantara (dicatat oleh pihak lain).

3.5.2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam rangka melakukan analisis terhadap pembuktian jawaban sementara atau hipotesis dari permasalahan yang dikemukakan, maka metode pengumpulan data yang peneliti lakukan adalah :

1. *Field Research* (Penelitian Lapangan)

Penelitian lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pengamatan langsung terhadap aktivitas sumber daya manusia yang ada di Bengkel Nissan Cibubur.
- b) Kuesioner, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

2. *Library Research* (Penelitian Kepustakaan)

Penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan bahan-bahan pustaka, literatur dan karangan ilmiah yang ada kaitannya dengan penelitian ini.

3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2009: 76), “instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati, secara spesifik semua fenomena ini disebut sebagai variabel penelitian”. Dalam



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruhnya tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruhnya tanpa izin STIE IPWI Jakarta

penelitian ini, biasanya dikenal tiga alat penelitian yaitu daftar pertanyaan, wawancara, dan observasi langsung. Alat untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner tersebut disusun berdasarkan indikator-indikator yang digunakan.

Dalam melakukan pengukuran atas jawaban dari kuesioner-kuesioner tersebut yang diajukan kepada responden, skala yang digunakan adalah skala Likert. Dengan skala Likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai tolok ukur untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan. Sugiyono (2009: 86), menyatakan bahwa “jawaban setiap instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata yang diberi skor”.

Adapun skor yang diberikan lewat kuesioner tersebut dihitung dengan kriteria sebagai berikut :

Tabel 3.4 Skor Penilaian Kuesioner

Krite ria	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Ragu-ragu	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1



3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

3.7.1. Metode Analisis Data

Setelah memperoleh data, selanjutnya dianalisis untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, kemudian menguji hipotesis yang diajukan dengan melakukan uji validitas dan reliabilitas, uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik, dan rancangan pengujian hipotesis seperti Uji-t, Uji-f, koefisien korelasi (r), dan koefisien determinasi (r^2) dengan menggunakan bantuan *SPSS for Window versi 16.0*.

3.7.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Yang dimaksud dengan uji validitas adalah suatu data dapat dipercaya kebenarannya sesuai dengan kenyataan. Menurut Sugiyono (2009: 172), bahwa “valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur”. Valid menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti. Syarat tersebut menurut Sugiyono (2009: 179) yang harus dipenuhi yaitu yang harus memiliki kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r \geq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah valid.
- b. Jika $r \leq 0,30$, maka item-item pertanyaan dari kuesioner adalah tidak valid.

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui suatu alat ukur dapat digunakan, dipercaya, dan diandalkan untuk meneliti suatu objek atau tidak. Teknik yang

digunakan dalam penelitian ini adalah *Alpha Cronbach*. Interpretasi uji reliabilitas ditunjukkan pada tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.5 Interpretasi Uji Reliabilitas

Nilai Signifikansi	Keterangan
0,00-0,59	Tidak reliabel
>0,60	Reliabel

Suatu instrumen alat ukur dikatakan reliabel dan dapat diproses pada tahap selanjutnya apabila nilai Cronbach Alpha > 0,6 (Malhotra, 2002:293). Jika instrumen alat ukur memiliki nilai Cronbach Alpha < 0,6 maka alat ukur tersebut tidak reliabel.

3.7.1.2. Uji Normalitas Data

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linier berganda. Setidaknya ada empat uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Uji asumsi klasik penting dilakukan untuk menghasilkan estimator yang linier tidak bias dengan varian yang minimum (Best Linier Unbiased Estimator = BLUE), yang berarti model regresi tidak mengandung masalah. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji yang harus dipenuhi terlebih dahulu. Dari keempat macam uji asumsi klasik, yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas.

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Asumsi normalitas merupakan persyaratan yang sangat penting pada pengujian kebermaknaan (signifikansi) koefisien regresi.

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Dasar pengambilan keputusan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*), yaitu :

- a. Jika probabilitas $> 0,05$, maka distribusi dari populasi adalah normal.
- b. Jika probabilitas $< 0,05$, maka populasi tidak berdistribusi secara normal.

Pengujian secara visual dapat juga dilakukan dengan metode gambar normal *Probability Plots* dalam program *SPSS for Window* versi 16.0.

3.7.1.3. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, bila dua atau lebih variabel dependen sebagai faktor dinaikturunkan nilainya (Sugiyono, 2009: 277).

Bila dijabarkan secara matematis bentuk persamaan dari regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diprediksikan

a = Konstanta, yaitu besarnya nilai Y saat nilai X_1 dan $X_2 = 0$

b_1, b_2 = Koefisien regresi

X_1, X_2 = Variabel terikat / variabel yang mempengaruhi

3.7.2. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-t namun sebelum dilakukan pengujian hipotesis, dilakukan terlebih dahulu pengujian terhadap model penelitian dengan menggunakan Uji-f, kemudian melihat koefisien korelasi (r) dan koefisien determinasi (r^2). Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan alat bantu aplikasi *SPSS for Window versi 16.0*.

1. Uji-t (Signifikansi Parsial)

Uji-t dilakukan guna mengetahui apakah variabel independen (X) secara individu berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y). Uji-t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi variabel pelatihan kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Menentukan hipotesis :

$H_0 : b_i = 0$; tidak ada variabel X terhadap variabel Y.

$H_a : b_i \neq 0$; ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

b. Menentukan daerah penerimaan dengan menggunakan Uji-t. Titik kritis yang dicari dari tabel distribusi t dengan tingkat kesalahan atau level signifikansi (α) 0,05 dan derajat kesalahan (df) = $n-k$, dimana n = jumlah sampel, k = jumlah variabel.

c. Menghitung nilai t hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for Window versi 16.0*.

d. Dari hasil t hitung tersebut dibandingkan dengan t tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95%, buat kesimpulan :

- a) Jika t hitung $\geq t$ tabel, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika t hitung $\leq t$ tabel, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

2. Uji-f (Uji Simultan)

Uji-f yaitu untuk mengetahui apakah variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap nilai variabel dependen. Anova test atau Uji-f ditunjukkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

- a. Menentukan hipotesis :

H_0 : b_1 , dan $b_2 = 0$; tidak ada variabel X terhadap variabel Y.

H_a : b_1 , dan $b_2 \neq 0$; Ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

- b. Menentukan daerah penerimaan H_0 dan H_a dengan menggunakan distribusi f dengan Anova, titik kritis dicari pada tabel distribusi f dengan tingkat kepercayaan $(\alpha) = 5\%$, derajat bebas $(df_1) = k-1$, dan $(df_2) = n-k$.
- c. Menghitung nilai f hitung untuk mengetahui apakah variabel koefisien korelasi signifikan. Dalam penelitian ini penulis menggunakan bantuan dari aplikasi *SPSS for Window versi 16.0*.

d. Dari hasil f hitung tersebut dibandingkan dengan f tabel. Berdasarkan tingkat keyakinan 95 %, buat kesimpulan :

- a) Jika f hitung $>$ f tabel, maka H_0 ditolak secara statistik signifikan, artinya ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.
- b) Jika f hitung \leq f tabel, maka H_0 diterima secara statistik tidak signifikan, artinya tidak ada pengaruh yang erat antara variabel dependen dengan variabel independen.

3. Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mengukur tingkat hubungan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Ada yang disebut koefisien korelasi simultan dan ada yang disebut koefisien korelasi parsial. Koefisien korelasi simultan menunjukkan kekuatan hubungan antara semua variabel bebas dan variabel terikat yang ada, sedangkan koefisien korelasi parsial menunjukkan hubungan antara suatu variabel dengan variabel lain ketika variabel lain yang tidak dicari koefisien korelasi parsialnya dianggap konstan. Tabel interpretasi uji koefisien korelasi ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 3.6 Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Koefisien korelasi sering disebut juga dengan *r pearson*. Koefisien korelasi *r* dipakai apabila terdapat dua variabel tapi apabila digunakan korelasi berganda atau memiliki tiga variabel ganda maka dapat koefisien korelasinya dinotasikan dengan *R*. Korelasi linear berganda merupakan alat ukur mengenai hubungan yang terjadi antara variabel yang terikat dan dua atau lebih variabel bebas. Analisis korelasinya menggunakan tiga koefisien korelasi yaitu koefisien determinasi berganda, koefisien korelasi berganda, dan koefisien korelasi parsial.

4. Analisis Koefisien Determinasi (r^2)

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas sebagai berikut :

- a) Koefisien determinasi (r^2) nol, berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Koefisien determinasi mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Koefisien determinasi (r^2) dipergunakan untuk mengetahui presentase perubahan variabel tidak bebas (*Y*) yang disebabkan oleh variabel bebas (*X*).

Untuk mengetahui besarnya koefisien determinasi dipergunakan rumus :

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

Dimana :

Kd = Koefisien determinasi

r^2 = Koefisiensi korelasi ganda



DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*.

Jakarta: Rineka Cipta.

Dessler, Gary. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Flippo, Edwin B. (2006). *Personel Management*. Hasibuan, Malayu S.P. (eds). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Bumi Aksara, hal. 143

Hamalik, Oemar. (2007). *Pengembangan SDM Manajemen Pelatihan Ketenagakerjaan Pendekatan Terpadu*. Jakarta: Bumi Aksara.

Handoko, T. Hani. (2008). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta : BPFE.

Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Nitisemito, Alex S. (2008). *Pengelolaan Tentang Kondisi Kerja*. Jakarta: Erlangga.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber :
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar STIE IPWI Jakarta
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin STIE IPWI Jakarta

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung: PT Refika.

Siagian, Sondang P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soekidjo, Notoatmodjo. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Rineka Cipta.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supranto. (2011). *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Jakarta: Kencana.

Umam, Khaerul. (2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung : Pustaka Setia.

Wibowo, Aditama. (2010). *Manajemen Kinerja, Edisi Ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wikipedia. (2014). *Sejarah Nissan Motor* [On-line] Available

<http://www.wikipedia.com>