

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Di era globalisasi yang semakin canggih, setiap organisasi harus memperhatikan kualitas dari sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai penunjang kegiatan operasional suatu organisasi. Maka kualitas setiap pegawai harus diperhatikan oleh setiap organisasi atau instansi guna keberlangsungan organisasinya. Salah satu kiat organisasi dalam menciptakan sumber daya yang kompeten yaitu dengan memberikan pelatihan kerja kepada calon pegawai. Dengan adanya pelatihan kerja ini memberikan kesempatan kepada setiap calon pegawai untuk siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya, sehingga kualitas dari para pegawai itupun tidak diragukan lagi, dengan bekal yang diperoleh dalam pelatihan yang diberikan dalam masa pra kerja setiap organisasi mampu menilai dan mendapatkan kualitas dari pegawai yang dimilikinya. Pelatihan kerja tetap harus dijalankan oleh setiap organisasi sebagai kegiatan yang rutin untuk penyegaran kegiatan rutin dan sebagai koreksi kinerja yang mulai menurun.

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting yang dapat dilakukan oleh setiap organisasi agar memiliki tenaga kerja yang memiliki pengetahuan (*knowlage*), kemampuan (*Ability*) dan keterampilan (*skill*), agar dapat memenuhi kebutuhan organisasi dimasa kini dan dimasa yang akan datang.

Pelatihan kerja tidak akan berhasil apabila tidak didukung oleh beberapa aspek antara lain : kesesuaian silabus dengan kebutuhan pelatihan, kualitas pelatih

atau instruktur, kualitas peserta dan kelengkapan sarana dan prasarana yang sesuai dengan kegiatan pelatihan yang diselenggarakan.

Selain pelatihan kerja kesadaran dari setiap calon pegawai harus bisa diterapkan sebagai pertanggung jawaban terhadap kinerjanya yaitu dengan menerapkan dan menumbuhkan kesadaran pegawai akan arti disiplin. Kedisiplinan tidak akan terwujud apabila hanya menunggu kesadaran dari sisi calon pegawai saja, akan tetapi kedisiplinan juga harus bisa diterapkan oleh pihak organisasi seiring dengan adanya pelatihan pra kerja tersebut. Sehingga antara pelatihan kerja dan disiplin ini mampu diterapkan kepada calon pegawai. Para pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap melaksanakan kewajibannya dengan baik meskipun diawasi ataupun tidak diawasi oleh atasannya. Sehingga setiap pegawai akan selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasinya. Dengan sumber daya yang berkualitas dan kompeten setiap organisasi mampu menjawab setiap tantangan dan memperkuat diri agar mampu menghadapi persaingan yang ada, karena manusia merupakan perencana, pelaku serta penentu berjalannya suatu organisasi.

PT. Securindo Packatama Indonesia atau yang lebih dikenal dengan sebutan “ *Secure Parking* “, adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang jasa perparkiran dengan sistem penginputan data yang berbasis secara komputerisasi. PT. Securindo Packatama Indonesia juga terus berkembang dan berinovasi guna memberikan pelayanan, keamanan serta kemudahan bagi para konsumennya. Agar mampu terus berkembang dan bersaing dengan perusahaan lainnya PT. Securido Packatama Indonesia juga memberikan pelatihan kerja

(*Training*) serta memberikan pengarahan secara disiplin kerja kepada setiap calon pegawai demi keberlangsungan serta menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Bertitik tolak dari pemikiran ini, maka peningkatan kinerja dalam menciptakan sumber daya yang mumpuni dalam dunia bisnis yang semakin ketat persaingannya harus tetap diperhatikan oleh setiap organisasi guna keberlangsungan organisasinya. Sehingga penulis tertarik untuk mengkaji *“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia (Studi Mangga Dua Square Jakarta Utara)”*.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah :

- 1.2.1 Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Mangga Dua Square Jakarta Utara.
- 1.2.2 Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Mangga Dua Square Jakarta Utara.
- 1.2.3 Bagaimana Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Mangga Dua Square Jakarta Utara.

### **1.3 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia Pada Mangga Dua Square Jakarta Utara.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Mangga Dua Square Jakarta Utara.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia pada Mangga Dua Square Jakarta Utara.

#### 1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pihak Organisasi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan berkaitan dengan pelatihan dan Disiplin Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang Manajemen, khusus dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

### 3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan penelitian selanjutnya serta sebagai bahan pertimbangan bagi organisasi yang mengalami masalah serupa.

## 1.4 Sistematika Penulisan

Adapun Sistematika Penulisan penelitian ini adalah :

### BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan tentang landasan teori yang nantinya akan sangat membantu dalam menganalisis hasil – hasil penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

### BAB 3 METODELOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai tempat dilakukan penelitian dan waktu dalam penelitian ini dilakukan, desain penelitian, operasional variabel, populasi, sampel, metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis serta pengujian hipotesis.

#### BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini menguraikan mengenai hasil penelitian yang dilakukan serta membahas mengenai hasil penelitian yang dilakukan.

#### BAB 5 PENUTUP

Pada bab ini berisikan mengenai kesimpulan dari penelitian yang sudah dilakukan serta saran – saran yang mungkin akan berguna bagi organisasi, pembaca serta bidang ilmu pengetahuan.

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

Daya Manusia merupakan faktor yang utama dalam kegiatan organisasi. Sumber Daya Manusia yang berkualitas dan kompeten menentukan keberlangsungan perusahaan. Dalam menciptakan sumber daya yang kompeten setiap organisasi harus memperhatikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap sumber daya manusia. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja merupakan faktor yang perlu diperhatikan guna menciptakan sumber daya manusia yang kompeten. Pelatihan Kerja membantu setiap karyawan untuk dapat lebih memahami tentang pekerjaan dari organisasi. Sehingga saat karyawan akan lebih paham dan kegiatan operasional akan berjalan dengan lancar. Sedangkan disiplin kerja yang diterapkan oleh organisasi sangat penting diterapkan agar kinerja karyawan bisa direalisasikan dengan tata aturan yang berlaku pada setiap organisasi.

#### **2.2 Pelatihan Kerja**

##### **2.2.1 Pengertian Pelatihan kerja**

Pengertian pelatihan kerja menurut Mathis (2002), “pelatihan adalah suatu proses dimana orang – orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.”

Sedangkan menurut Invancevich (2008) “pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Sehubungan dengan pengertian pelatihan diatas invancevich mengemukakan sejumlah butir yang diuraikan yaitu

pelatihan (*training*) adalah sebuah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja seseorang atau sekelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk sekarang dilakukan. Pelatihan yang berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik untuk berhasil dalam pekerjaannya.

Cut Zumali (2004), mengemukakan pendapat para ahli mengenai definisi pelatihan sebagai berikut :

Menurut Gomes (2003:197), “Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya.”

Menurut Marzuki “Pelatihan adalah pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan.”

Pelatihan kerja menurut undang – undang No.13 Tahun 2003 pasal 1 ayat 9, “Pelatihan adalah keseluruhan kegiatan untuk member, 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.”

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan

keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini (*current job oriented*). Sasaran yang ingin dicapai dalam suatu program pelatihan adalah peningkatan kinerja individu dalam jabatan dan fungsi saat ini.

Pelatihan kerja bagi karyawan tentu harus memenuhi syarat – syarat supaya pelatihan yang dijalankan bisa maksimal. Dalam memaksimalkan pelatihan kerja tersebut tentu harus memenuhi beberapa faktor sebagai berikut :

1. Perubahan Staff

Semakin banyaknya tenaga baru, semakin besar kebutuhan pelatihan dalam keahlian pekerjaan dan pelatihan untuk pengenalan.

2. Perubahan Teknologi

Sistem dan proses baru akan membutuhkan staff yang benar – benar terlatih di bidangnya, banyak sistem komputer baru yang gagal bukan karena alasan teknis, tetapi karena staff belum terlatih bagaimana harus menggunakannya.

3. Perubahan Pekerjaan

Pekerjaan banyak berubah sesuai dengan berubahnya waktu, terutama perubahan pada organisasi itu sendiri, dan pegawai harus dilatih untuk beradaptasi.

4. Perubahan Peraturan Hukum

Peraturan dibidang hukum atau peraturan dibidang pemerintahan seringkali akan berlakunya sistem dan pendekatan baru yang akan diberlakukan, terutama hukum dalam ketenagakerjaan.

## 5. Perkembangan Ekonomi

Pada masa resesi, perusahaan sangat berkepentingan mengurangi biaya pengeluaran dan memaksimalkan produktivitas, yang artinya memiliki staff yang lebih terlatih dan mempunyai sejumlah keahlian sehingga mereka dapat digunakan secara fleksibel dalam organisasinya.

## 6. Pola Baru Pekerjaan

Peningkatan pekerjaan yang berpusat dirumah, contohnya membuat organisasi dan pegawainya lebih fleksibel, tetapi memerlukan pendekatan yang berbeda dengan yang berpusat dikantor, dan mungkin saja menyebabkan kebutuhan akan keahlian baru.

Sedangkan menurut Marwansyah (2014:156) faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain:

1. Dukungan Manajemen Puncak.
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM.
3. Perkembangan Teknologi.
4. Kompleksitas Organisasi.
5. Gaya Belajar.
6. Kinerja fungsi – fungsi manajemen SDM lainnya.

Desain program pelatihan merupakan rancangan program pelatihan yang mencakup jenis pelatihan, tujuan pelatihan yang akan dicapai, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih dan waktu (banyak sesi), (Mangkunegara, 2013:62). Perencanaan pelaksanaan pelatihan mencakup

penentuan waktu pelatihan, penunjukan pelatih, instruktur, penetapan peserta, penyusutan anggaran, penentuan tempat dan penunjukan panitia pelaksana.

Aspek – aspek program pelatihan yang bertujuan agar dapat menghasilkan pelatihan dan pengembangan petugas yang efektif dapat dijelaskan bahwa:

a. Jenis Pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

b. Tujuan pelatihan

Pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan pekerja pegawai.

c. Materi

Materi yang disampaikan dapat berupa, pengelolaan data (manajemen), pelaporan kerja dan tata naskah.

d. Metode yang digunakan

Metode pilihan yang digunakan adalah metode pelatihan dalam kelas, test, kerja tim, dan OJT (*on job training*).

e. Kualifikasi peserta

Peserta pelatihan adalah calon pegawai yang memenuhi kualifikasi persyaratan perusahaan.

f. Kualifikasi Pelatih

Pelatih atau instruktur harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: menguasai materi pelatihan yang akan diberikan.

g. Waktu

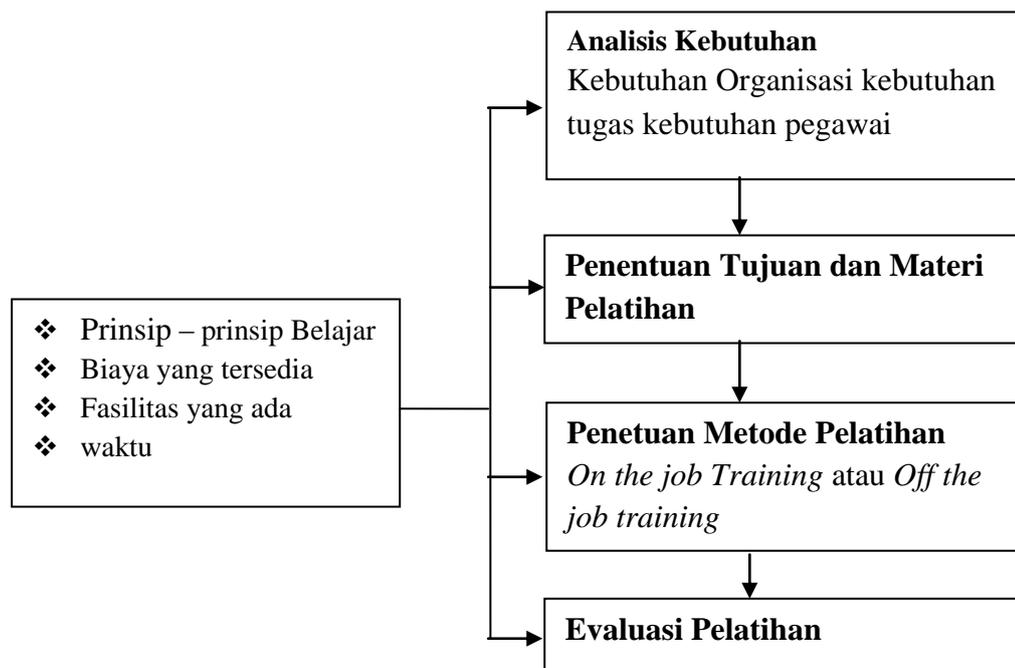
Banyaknya sesi pelatihan dilakukan selama 4 hari selama 15 jam dan 10 jam latihan pemberian materi dikelas dan 4 jam untuk materi ketahanan fisik, sedangkan untuk 2 Hari selama 8 jam untuk *on job training*.

### 2.2.2 Langkah – Langkah Pelaksanaan Pelatihan

Langkah yang perlu dilakukan dalam pelaksanaan pelatihan agar berjalan sukses sebagai berikut :

1. Menganalisis kebutuhan organisasi, yang sering disebut *Need Analysis* atau *Need Assessment*.
2. Menentukan sasaran dan materi program pelatihan.
3. Menentukan metode pelatihan dan prinsip – prinsip belajar yang digunakan.
4. Mengevaluasi Program.

Gambar 2.1 langkah – langkah Pelaksanaan pelatihan



Penjelasan Gambar :

### Analisis Kebutuhan

Analisis kebutuhan adalah penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan yang dilakukan. Kegiatan ini sangat rumit dan sulit, karena perlu mendiagnosis kompetensi organisasi saat ini dan kompetensi yang dibutuhkan sesuai dengan perubahan lingkungan dan masa yang akan datang. Analisis kebutuhan dilakukan melalui langkah – langkah :

#### 1. Analisis Kebutuhan Organisasi

Analisis kebutuhan organisasi yaitu mengidentifikasi strategi organisasi, lingkungan organisasi pada saat ini dan masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Tantangan lingkungan menghendaki kompetensi pegawai, ditandai dengan:

- a. Lingkungan persaingan yang semakin ketat sebagai akibat globalisasi
- b. Kecendrungan peningkatan *Outsourcing*
- c. Perubahan – perubahan teknologi
- d. Keanekaragaman pegawai

#### 2. Analisis Kebutuhan Tugas

Analisis tugas yaitu menganalisis tugas – tugas yang harus dilakukan dalam setiap jabatan, yang dapat dipelajari dari perilaku peran tersebut dan informasi analisis jabatan yaitu tugas, persyaratan tugas dan standar untuk kerja yang terhimpun dalam informasi sumber daya manusia organisasi.

### 3. Analisis Kebutuhan Pegawai

Analisis kebutuhan pegawai adalah menganalisis mengenai apakah ada pegawai yang kurang dalam kesiapan tugas – tugas atau kurangnya kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dapat diketahui dari penilaian kinerja, observasi kelapangan serta kuisioner.

#### **Penentuan Tujuan Pelatihan**

Tujuan pelatihan harus dirumuskan secara spesifik apakah perubahan perilaku atau perubahan pengetahuan yang ingin dicapai setelah pelatihan dilakukan. Berdasarkan tujuan tersebut maka ditentukan materi untuk pelatihan untuk mencapai tujuan.

#### **Pemilihan Metode Pelatihan**

1. *On the job training* yaitu dilakukan pada waktu jam kerja berlangsung, baik secara formal maupun informal.
2. *Off the job training* yaitu pelatihan dan pengembangan yang dilakukan secara khusus diluar pekerjaan.

#### **Evaluasi Pelatihan**

Evaluasi pelatihan dilihat dari efek pelatihan dikaitkan dengan :

- 1 Reaksi peserta terhadap isi dan proses pelatihan.
- 2 Pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman latihan.
- 3 Perubahan perilaku.
- 4 Perbaikan pada organisasi.

### 2.2.3 Indikator – Indikator Pelatihan

Adapun indikator – indikator pelatihan kerja sesuai dengan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Siagian (2004) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan kinerja karyawan yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

#### 1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

#### 2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*synthesis*) atau dihasilkan melalui

pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

### 3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

### 4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

#### **2.2.4 Sasaran pelatihan**

Adapun sasaran pelatihan dan pengembangan SDM menurut Edy Sutrisno (2009:69) adalah sebagai berikut :

#### 1. Meningkatkan Produktivitas

Pelatihan dapat meningkatkan *performance* kerja pada posisi jabatan yang sekarang. Kalau *level of performance* nya naik atau meningkat, maka berakibat pada meningkatnya produktivitas.

#### 2. Meningkatkan Mutu Kerja

Peningkatan baik kualitas maupun kuantitas. Tenaga kerja yang berpengetahuan jelas akan lebih baik dan akan lebih sedikit berbuat kesalahan dalam berorganisasi.

3. Meningkatkan Ketepatan dalam perencanaan SDM

Pelatihan yang baik bisa mempersiapkan tenaga kerja untuk keperluan dimasa yang akan datang. Apabila ada lowongan – lowongan, maka akan secara mudah diisi oleh tenaga dari dalam perusahaan.

4. Meningkatkan Moral Kerja

Apabila perusahaan menyelenggarakan program pelatihan yang tepat, maka iklim dan suasana organisasi pada umumnya akan menjadi lebih baik. Dengan iklim kerja yang sehat, maka moral kerja juga akan meningkat.

5. Menjaga Kesehatan dan Keselamatan

Suatu pelatihan yang tepat dapat membantu menghindari timbulnya kecelakaan – kecelakaan akibat kerja. Selain itu lingkungan kerja akan menjadi lebih aman dan tenteram.

6. Menunjang Pertumbuhan Pribadi

Dimaksudkan bahwa program pelatihan yang tepat sebenarnya memberi keuntungan kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja itu sendiri.

Pelatihan yang diselenggarakan tentunya mempunyai tujuan tertentu baik bagi organisasi maupun bagi tenaga kerja itu sendiri. Adapun tujuan – tujuan pelatihan itu dilakukan antara lain :

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2013:170) adalah sebagai berikut :

## 1. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, melalui berbagai kegiatan antara lain ;

- a. Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- b. Mengembangkan keterampilan atau keahlian sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- c. Mengembangkan atau merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pemimpin).

## 2. Tujuan Khusus pelatihan

- a. Kualitas
- b. Produktivitas Kerja
- c. Mutu Perencanaan Tenaga Kerja
- d. Semangat atau Moral
- e. Balas jasa tidak langsung
- f. Kesehatan dan keselamatan kerja
- g. Cegah kadarluarsa pengetahuan dan keterampilan

## **2.3 Disiplin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Suatu organisasi yang baik selalu mempunyai aturan internal dalam rangka meningkatkan kinerja dan profesionalisme, budaya organisasi maupun kebersamaan, kehormatan dan kredibilitas organisasi serta menjamin tetap

terpeliharanya tata tertib dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tujuan, peran, fungsi, wewenang dan tanggung jawab institusi tersebut.

Beberapa pendapat para ahli mengenai disiplin kerja yaitu :

Menurut Anoraga (2006:46) disiplin dalam kamus bahasa Indonesia susunan W.J.S. Poerwadarminta adalah :

- a. Latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu menaati tata tertib.
- b. Ketaatan pada aturan dan tata tertib.

Menurut Mangkumanegara (2001:129), Disiplin Kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk mempertanggung pedoman – pedoman organisasi.

Menurut Siswanto (2001:291), Disiplin Kerja sebagai sikap menghormati, menghargai dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan pendapat lain mengenai disiplin kerja menurut HenrySimamora (2004:610) “Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi. Tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar yang ditetapkan. Tindakan disipliner yang efektif terpusat pada perilaku karyawan yang salah, bukan pada diri karyawan sebagai pribadi.”

Sedangkan menurut Drs.H. Malayu Hasibuan (2007:193) berpendapat bahwa, “Kedisiplinan adalah kesadaran dan ketersediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadinya, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.”

Dengan demikian disiplin kerja dapat diartikan adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma – norma dan perundang – undangan untuk melakukan nilai – nilai kaidah tertentu dengan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka yang bekerja.

Disiplin kerja merupakan proses perkembangan bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektifitas dalam tugas dan pergaulan sehari – hari dimasa yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu.

### 2.3.2 Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Mangkumanegara (2001:129) mengutarakan macam – macam disiplin kerja dalam organisasi, yaitu yang bersifat preventif dan bersifat korektif :

#### 1. Disiplin Preventif

Pendekatan yang bersifat preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif.

Keberhasilan penerapan disiplin preventif terletak pada disiplin pribadi tersebut semakin kokoh, paling sedikit ada tiga hal yang perlu diperhatikan yaitu :

- a. Para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya
- b. Para pegawai perlu diberikan penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipatuhi. Penjelasan dimaksud seyogianya disertai informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normative tersebut
- c. Para pegawai didorong menentukan sendiri cara – cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

## 2. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya mengerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah memperbaiki pegawai pelanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan tidak memberikan pelajaran bagi pelanggar.

### 2.3.3 Prinsip – Prinsip Disiplin Kerja

Menurut Husein (2000:39) berpendapat bahwa seseorang pegawai dianggap melaksanakan prinsip – prinsip disiplin kerja apabila melaksanakan hal – hal sebagai berikut :

1. Hadir ditempat kerja sebelum waktu dimulai
2. Bekerja sesuai dengan prosedur aturan kerja dan peraturan organisasi
3. Patuh dan taat kepada sasaran maupun perintah atasan
4. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi
5. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
6. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
7. Tidak pernah menunjukkan sikap malas kerja
8. Selama bekerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak pernah absen karena sakit.

### 2.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Menurut H. Malayu Hasibuan (2007:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan seorang pegawai, diantaranya :

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

#### 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 pun akan baik.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan baik juga. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang senantiasa dirinya penting, dan diminta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan harus langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Waskat efektif merangsang terwujudnya kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan langsung dari atasannya.

#### 6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar 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 yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pemimpinan yang berani menindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawannya yang insipliner akan disegani dan diakui oleh karyawannya. Dengan demikian, pimpinan akan memelihara kedisiplinan karyawan perusahaannya.

#### 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis. Manajer harus berusaha menciptakan suasana kemanusiaan yang serasi serta memikat, baik secara vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya. Terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Jadi, kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

#### 2.3.5 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang mempunyai motif yang sama dalam bekerja. Hal ini menimbulkan perbedaan reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja hanya karena alasan gengsi dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap

pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif dalam bekerja (Sastrohadiwiryono,2003).

Secara umum dapat disebutkan bahwa tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah untuk keberlangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Menurut Sastrohadiwiryono (2003) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah:

1. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
2. Mampu melaksanakan dengan sebaik – baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak – pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan sebaik – baiknya.
4. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma – norma yang berlaku pada perusahaan.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan tujuan dan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar “ kerja “ yang diterjemahkan dari bahasa asing prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Sedarmayanti (2011:260) “Kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja dari seseorang pekerja, sebuah 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 Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa “ kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.” Penilaian kinerja pada umumnya mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan.

### **2.4.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja adalah tinggi rendahnya kinerja seseorang pegawai tentunya ditentukan oleh faktor – faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan menurut Prabu Mangkumanegara (2009:67) menyatakan bahwa “ faktor yang mempengaruhi penacapaian 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.*

#### 1. Faktor Kemampuan secara Psikologis

kemampuan (*Ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*Knowledge + Skill*). Artinya pegawai 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 job* ).

#### 2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seseorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merukan kondisi mental yang mendorong pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus sikap mental yang siap secara psikofisik ( sikap secara mental, fisik, tujuan dan situasi ). Artinya setiap pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapaiserta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

Selain faktor – faktor kinerja diatas penilaian atas pekerjaan agar mampu dilihat hasil kinerja karyawan tersebut diperlukannya penilaian hasil dari kinerja

itu sendiri. Penilaian kerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi pegawai secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.

Kinerja karyawan berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau sebagai contoh beberapa karyawan memiliki kemampuan mengerjakan dan bekerja keras tetapi organisasi peralatan kuno. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh pegawainya.

#### **2.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan**

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut (Mangkumanegara,2002:68).

1. Memiliki tanggung jawab yang tinggi
2. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya
5. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang diprogramkan.

#### 2.4.4 Indikator kinerja Karyawan

Adapun indikator kinerja yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkumanegara (2009:75) yaitu :

1. Kualitas

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

2. Kuantitas

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

3. Pelaksanaan Tugas

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

4. Tanggung Jawab terhadap Pekerjaan

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

Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Kinerja meliputi kualitas *output* serta kesadaran dalam bekerja. Ada tiga alasan yang berkaitan mengapa penentuan sasaran kerja mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Penentuan sasaran mempunyai dampak mengarahkan, yaitu memfokuskan aktivitas – aktivitas kearah tertentu daripada kearah yang lain.

2. Disebabkan oleh sasaran yang diterima, maka orang – orang cenderung mengarahkan upaya secara proposional terhadap kesulitan sasaran.
3. Sasaran – sasaran yang sukar akan membuah ketekunan dibandingkan dengan sasaran yang ringan.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan pada periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran bahkan kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama.

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

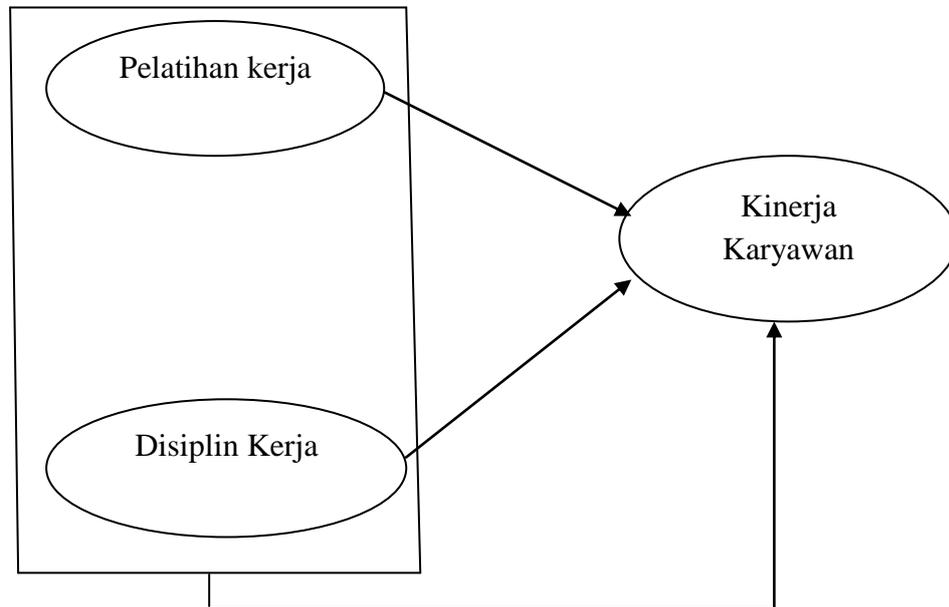
Berikut ini beberapa literatur dari penelitian sebelumnya tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan :

1. Erma Safitri (2013) yang melakukan penelitaian tentang ”Penengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Diketahui bahwa variabel pelatihan mempunyai angka signifikan diatas 0.05 yaitu 0.134, maka pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan untuk variabel disiplin kerja mempunyai angka dibawah 0.05 yaitu 0.045, maka disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai koefisien determinan ( $R^2$ ) dari hasil pengolahan yang dilakukan, didapatkan nilai sebesar 0.349. Hal ini berarti bahwa terdapat 34.9% pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

pada dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya

2. Marto Tambunan (2015) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BNI Cabang Kota Padangsidempuan”, hasil penelitian menggunakan analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis berupa uji T dan uji F dan uji koefisien determinasi. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengujian membuktikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan angka probabilitas signifikansi sebesar 0.000. karena probabilitas signifikansi jauh lebih kecil dari 0.05 dengan demikian  $H_3$  diterima dan  $H_0$  ditolak.
- 3 Safitri Indriyani (2015) yang melakukan penelitian tentang “pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Paradise Island Furniture” terdapat pengaruh positif terhadap pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan PT. Paradise Island Furniture. hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh koefisien beta pelatihan kerja sebesar 0,263, dan disiplin kerja sebesar 0,284 mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan. Kontribusi pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap produktivitas kinerja karyawan sebesar 0,131.

## 2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.6 kerangka pikir

### 2.6.1 Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Pelatihan merupakan elemen penting bagi peningkatan keterampilan dan pengetahuan, karena pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat. Menurut Siagian (2004) keberhasilan pelatihan dalam suatu organisasi ditentukan dengan pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan karyawan. Dengan adanya pelatihan pra kerja bagi setiap calon pegawai pada PT. Securindo pkatama Indonesia membantu para pekerja untuk siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya dengan pelatihan kerja yang diselenggarakan turut membuka dan menciptakan SDM yang berkualitas dalam dunia kerja sehingga pelatihan kerja yang diselenggarakan sangat membantu setiap calon pegawai untuk mempunyai tambahan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan untuk berpikir dalam dunia kerja.

Pelatihan kerja yang diselenggarakan pada PT. Securindo Packatama Indonesia tidak hanya mengenai teknis pekerjaan melainkan termasuk didalamnya etika dalam bekerja serta kemampuan setiap para pegawai untuk memahami sistem kerja yang akan dihadapi pada kerja nantinya dilapangan.

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

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan disiplin kerja setiap karyawan akan mampu mewujudkan dan tercapainya program – program kerja yang menjadi tujuan utama organisasi. Sehingga disiplin yang diterapkan memang harus dilaksanakan secara real tanpa harus memandang siapa atau bawaan siapa karyawan tersebut, sehingga disiplin kerja yang diterapkan akan berjalan sesuai dengan peraturan yang berlaku pada organisasi tersebut.

Disiplin kerja yang diterapkan pada PT. Securindo Packatama Indonesia sangat mambantu terciptanya kinerja karyawan secara maksimal dengan disiplin kerja yang diterapkan dari awal calon pegawai diterima sampai menjadi bagian dari PT. Securindo Packtama Indonesia mampu mewujudkan kinerja karyawan yang maksimal. Karyawan yang melanggar peraturan kerja atau karyawan yang indsipliner akan mendapat sanksi – sanksi yang tegas dari PT. Securindo Packatama Indonesia sehingga peraturan dan norma – norma yang ditetapkan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia tetap terjaga dengan baik. Dengan disiplin kerja yang ditetapkan karyawan mampu menerima dan menjalan kan kinerjanya sesuai dengan ketentuan – ketentuan yang berlaku pada PT. Securindo Packatama Indonesia.

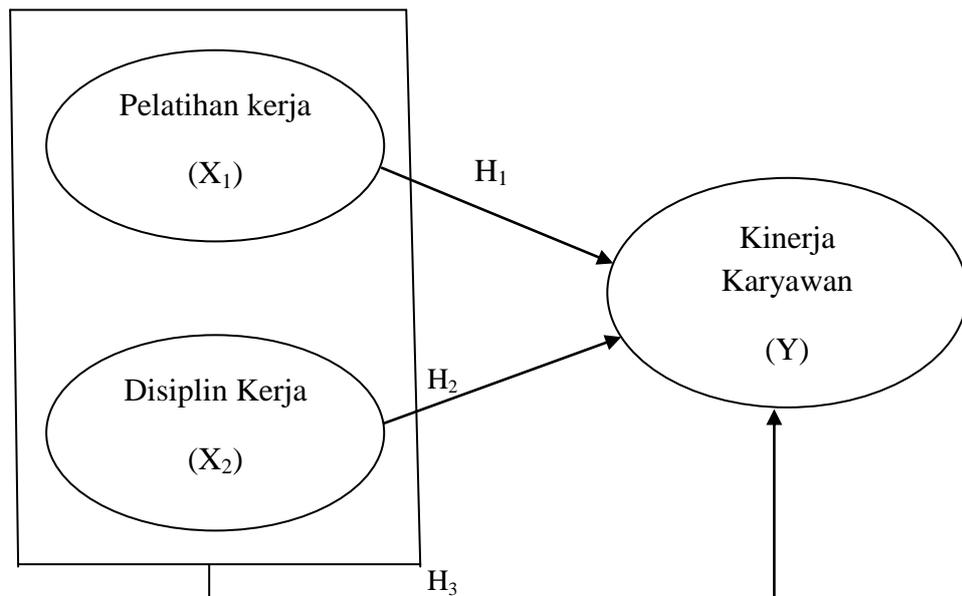
### **2.6.3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan atau instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dalam mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34).

Dalam meningkatkan kinerja karyawan yang baik guna terlaksananya program – program kerja yang telah ditentukan maka PT. Securindo packatama Indonesia menerapkan pelatihan kerja (*training*) dan disiplin kerja kepada setiap pegawai sehingga karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang baik, karena pelatihan memberikan kesempatan kepada setiap pegawai untuk dapat terus mengembangkan kemampuan dan keahliannya dalam bekerja. Sedangkan disiplin kerja yang ditetapkan oleh PT. Securindo Packatama Indonesia agar setiap pegawai mampu menaati dan mencapai program – program perusahaan yang telah ditetapkan dan mencapai tujuan yang diharapkan. Apabila pegawai PT. Securindo Packatama Indonesia memiliki disiplin kerja yang tinggi maka kinerja pegawai akan baik juga, sehingga program – program kerja yang telah ditentukan akan tercapai juga.

## 2.7 Paradigma Penelitian

Berdasar faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka paradigma penelitian ini ditunjukkan oleh gambar berikut :



Gambar 2.7 Paradigma Penelitian.

Keterangan :

H<sub>1</sub> : Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>2</sub> : Pengaruh Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

H<sub>3</sub> : Pengaruh Pelatihan Kerja (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

## 2.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.
2. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.
3. Terdapat pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia.

## BAB 3

### METODELOGI PENELITIAN

#### 3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Securindo Packatama Indonesia yang bertempat pada Komplek Mangga Dua Mas Blok A NO 7 – 8, Jl. Mangga Dua Abdad No.14 Jakarta 10730. Waktu pelaksanaan dan penyusunan penelitian ini di diterangkan pada tabel dibawah ini :

No	Kegiatan	Desember				Januari				Februari			
		I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	Penelitian Pendahuluan												
2	Penyusunan Proposal												
3	Pengumpulan Data												
4	Analisis Data												
5	Penyusunan Laporan												

Tabel 3.1 waktu dan pelaksanaan penelitian

#### 3.2 Desain Penelitian

Penelitian termasuk dalam katagori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antar dua variabel atau lebih. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh variabel – variable yang akan diteliti yaitu pengaruh variabel pelatihan kerja dan

disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan kuantitatif dilakukan karena penelitian ini akan diuji dalam bentuk angka.

### **3.2.1 Variabel Dependen**

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi akibat adanya variabel bebas. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria dan konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2009:39). Variabel dependen penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y). kinerja karyawan adalah hasil dari karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia dalam melakukan pekerjaannya. Keberhasilan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia diukur dari beberapa indikator dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Anwar Prabu Mangkumanegara (2009:75).

### **3.2.2 Variabel Independen**

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau sebab perubahan timbulnya variabel terikat. Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, predictor, dan antesenden. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel ini mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (Sugiyono, 2013:39).

### **3.3 Operasional Variabel**

Operasional variabel menurut Sugiono (2010:58) adalah “Segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.”

Variabel	Konsep	Indikator	Ukuran	Item	Skala
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	Pelatihan lebih terarah pada peningkatan kemampuan dan keahlian SDM organisasi yang berkaitan dengan jabatan atau fungsi yang menjadi tanggung jawab individu yang bersangkutan saat ini	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pengetahuan</li> <li>• Kemampuan berpikir</li> <li>• sikap</li> <li>• kecakapan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Meningkatkan Produktivitas</li> <li>• Meningkatkan Mutu Kerja</li> <li>• Meningkatkan Ketepatan dalam perencanaan SDM</li> <li>• Meningkatkan moral kerja</li> <li>• Menjaga Kesehatan dan Keselamatan</li> <li>• Menunjang Pertumbuhan Pribadi</li> </ul>	1-10	1-5
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin merupakan pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kriteria berdasarkan sikap</li> <li>• Kriteria berdasarkan Norma</li> <li>• Kriteria berdasarkan tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tujuan dan Kemampuan</li> <li>• Teladan Pemimpin</li> <li>• Balas Jasa</li> <li>• Keadilan</li> <li>• Waskat</li> <li>• Saksi Hukum</li> <li>• Ketegasan</li> <li>• Hubungan Kemanusiaan</li> </ul>	1-10	1-5

	organisasi.				
Kinerja Karyawan (Y)	sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat meningkatkan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Pelaksanaan Tugas</li> <li>• Tanggung jawab</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Faktor Kemampuan secara Psikologis</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Kuantitas</li> <li>• Ketepatan Waktu</li> <li>• Efektifitas</li> <li>• Kemandirian</li> <li>• Komitmen Kerja</li> </ul>	1-10	1-5

Tabel 3.3 operasional variabel

### 3.4 Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dapat juga diartikan sebagai keseluruhan kelompok orang, peristiwa, benda, atau obyek lain yang menjadi pusat perhatian peneliti untuk diteliti (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 99). Populasi pada penelitian ini adalah karyawan kantor pusat PT. Securindo Packatama Indonesia yang berjumlah 150 orang.

#### 3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yaitu sejumlah orang, peristiwa, benda, atau obyek tertentu yang dipilih dari populasi untuk mewakili populasi tersebut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 100). Sampel pada penelitian ini adalah

60 karyawan PT Securindo Packatama Indonesia, Mangga Dua Square Jakarta Utara. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 103) dengan margin error 10% yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{150}{1 + (150 \times 0.1^2)}$$

$$n = 60 \text{ Koresponden}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel Minimal

N = Jumlah Populasi

e = Margin Error 10%

Agar memenuhi persyaratan minimal jumlah sampel dan memudahkan peneliti maka jumlah sampel penelitian ditetapkan sebanyak 60 karyawan.

### 3.4.3 Metode Sampling

Metode Sampling adalah sebuah cara yang dilakukan untuk menentukan jumlah dan anggota sampel. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Stratified Random Sampling* dimana total anggota yang dipilih ditentukan sebagai sampel penelitian. Menurut Sugiyono (2001:58) teknik ini dilakukan bila populasi memiliki anggota atau unsure yang tidak homogen dan bersifat strata proposional.

### **3.5 Jenis dan Sumber Data**

#### **3.5.1 Data Primer**

Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT. Securindo Packatama Indonesia, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap Pelatihan kerja, Disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

#### **3.5.2 Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang bukan diusahakan sendiri penelitiannya, seperti jumlah karyawan, struktur organisasi PT. Securindo Packatama Indonesia.

### **3.6 Metode Pengumpulan Data**

Ada beberapa teknik yang digunakan untuk pengumpulan data yang didasarkan pada pendapat Husein Umar (2004: 49), yaitu sebagai berikut:

1. Telaah pustaka yang dilakukan dengan mencari landasan teori, penelitian relevan, dan data obyek penelitian khususnya yang berkaitan dengan variabel yang diteliti. Telaah pustaka dilakukan di perpustakaan baik konvensional maupun melalui internet.
2. Observasi yang dilakukan dengan melakukan pengamatan langsung pelaksanaan tugas karyawan di kantor pusat PT Securindo Packatama Indonesia.
3. Kuesioner yang dilakukan dengan menyebarkan daftar pernyataan kepada responden penelitian mengenai variabel penelitian yaitu Pelatihan Kerja Disiplin kerja dan kinerja Karyawan. Kuesioner disusun dari kisi-

kisi instrumentasi variabel berupa kuesioner tertutup. Bentuk jawaban yang digunakan adalah skala *Bipolar Adjectif* dari Sangat Tidak Setuju atau Sangat Tidak Baik yang bernilai satu sampai dengan Sangat Setuju atau Sangat Baik yang bernilai lima.

### **3.7 Instrumentasi Variabel**

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji instrumen penelitian dilakukan melalui uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disusun dapat dimengerti oleh responden dan memiliki konsistensi pengukuran (Ghozali, 2005: 41). Analisis selanjutnya dilakukan dengan Reliability Analysis menggunakan software SPSS.

#### **1. Validitas**

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r-hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r-tabel ( harus lihat tabel r) dimana butir pernyataan valid apabila memiliki r-hitung  $>$  r-tabel. Untuk mempermudah maka beberapa ahli menyatakan bahwa pernyataan valid apabila nilai Korelasi (kolom Corrected Item-Total Correlation)  $>$  0.254.

#### **2. Reliabilitas**

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (daftar pernyataan) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas dilakukan terhadap keseluruhan butir pernyataan yang telah valid. Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $>$  0.6 (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### **3.8 Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.8.1 Metode Analisis**

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Sebelum analisis regresi linier ganda yang sesungguhnya, dilakukan uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut (Mulyanto dan Wulandari, 2010: 181):

1. Uji Normalitas

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

- a) Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
- b) Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 5.

## 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

- a)  $1.21 < DW < 1.65$  = tidak dapat disimpulkan
- b)  $2.35 < DW < 2.79$  = tidak dapat disimpulkan
- c)  $1.65 < DW < 2.35$  = tidak terjadi autokorelasi
- d)  $DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79$  = terjadi autokorelasi

## 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki

masalah heteroskedastisitas. Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis yang utama adalah nilai koefisien korelasi R, nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

$x_1$  = Pelatihan Kerja

$x_2$  = Disiplin Kerja

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

$b_2$  = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

### **3.8.2 Pengujian Hipotesis**

#### **1. Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)**

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

Ho : Variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Ha : Variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan.

Dasar pengambilan keputusannya (Ghozali, 2005) adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

- a. Apabila probabilitas signifikansi  $> 0.05$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak.
- b. Apabila probabilitas signifikansi  $< 0.05$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima.

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

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sangat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel bebas yang dimasukkan kedalam model. Setiap tambahan satu

variabel bebas, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu, banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* pada saat mengevaluasi mana model regresi yang terbaik. Tidak seperti  $R^2$ , nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan kedalam model.

### 3. Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X1, dan X2 (Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial (Ghozali, 2005). Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

$H_0$  :Variabel-variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_a$  :Variabel-variabel bebas (Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Dasar pengambilan keputusan (Ghozali, 2005) yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum PT. Securindo Packatama Indonesia**

Secure Parking didirikan sejak tahun 1979 di Sydney Australia oleh 2 (dua) bersaudara Garth Mathews dan Brett Mathews. Secure Parking kini telah berkembang dan menjadi perusahaan penyedia jasa pelayanan pengelolaan perparkiran terbesar di Australia dan Indonesia. Secure Parking menjadi seperti saat ini karena keinginan untuk selalu menjaga dan memperkuat hubungan kemitraan melalui setiap aspek pelayanan operasional.

Di Indonesia, Secure Parking telah melayani negeri ini sejak tahun 1992 dan telah memiliki lokasi parkir dalam operasional sebanyak 280 lokasi yang tersebar di beberapa kota besar di Indonesia, yakni Jabodetabek, Bandung, Yogyakarta, Surabaya, Malang, Medan, Batam, Pekanbaru, Palembang, Manado dan Jambi dengan total pengelolaan lebih dari 410.000 petak parkir dan didukung oleh lebih dari 10.000 putra-putri Indonesia terpilih dan terlatih.

Dikarenakan banyaknya lokasi secure parking yang tersebar diseluruh kota – kota besar yang ada di indonesia khususnya jakarta. Penelitian ini, hanya dilakukan pada cabang Secure Parking yang berlokasi pada Mangga Dua Square Jakarta Utara, dikarenakan keterbatasan waktu dan biaya peneliti dalam melakukan penelitian. Diharapkan cabang secure parking pada mangga dua square dapat mewakili hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia.

Secure Parking memupuk dan membina kerjasama yang kokoh dan dinamis dengan setiap pengelola/pemilik properti yang telah menjadi bagian dari jaringan Secure Parking untuk secara aktif dan konsisten memelihara dan meningkatkan kualitas pelayanan di lokasi secara berkesinambungan, serta secara agresif membetuk program-program pertambahan nilai pelayanan bersinergi dengan tim pemasaran/promosi dari setiap properti guna memenuhi harapan dan meningkatkan kepuasan para pengguna jasa parkir.

#### **4.1.2 Operasional**

Sebuah mesin yang kuat dan handal adalah sebuah mesin yang menguntungkan. Untuk memelihara agar mesin selalu terawat, Secure Parking memastikan setiap operasional prosedur di lapangan dijalankan secara efektif dan efisien.

Tim Operasional Secure Parking tidak hanya didukung oleh teknologi yang handal, namun juga diperkuat dengan barisan anggotanya yang berkualitas dengan pengalaman dan dedikasi yang tinggi untuk memastikan mesin (lokasi parkir) berjalan dioperasikan menuju ke suatu tingkat kualitas maksimal mengikuti kondisi dan situasi yang ada dengan mengutamakan peningkatan kepuasan konsumen. Mengejar kesempurnaan dan peningkatan kepuasan konsumen itulah yang memotivasi Secure Parking untuk terus berinovasi dan melakukan pembenahan.

#### **4.1.3 Sumber Daya Manusia**

Secure Parking memahami bahwa kualitas dari setiap staf, bukan hanya ekspektasi dari pemilik properti yang perlu kami penuhi, namun juga para

pengguna jasa parkir. Setiap staf merupakan ujung tombak dan aset utama yang sangat penting bagi Secure Parking.

Untuk itu Secure Parking menginvestasikan sejumlah waktu, tenaga dan dana dalam menyelenggarakan program-program pengembangan, antara lain :

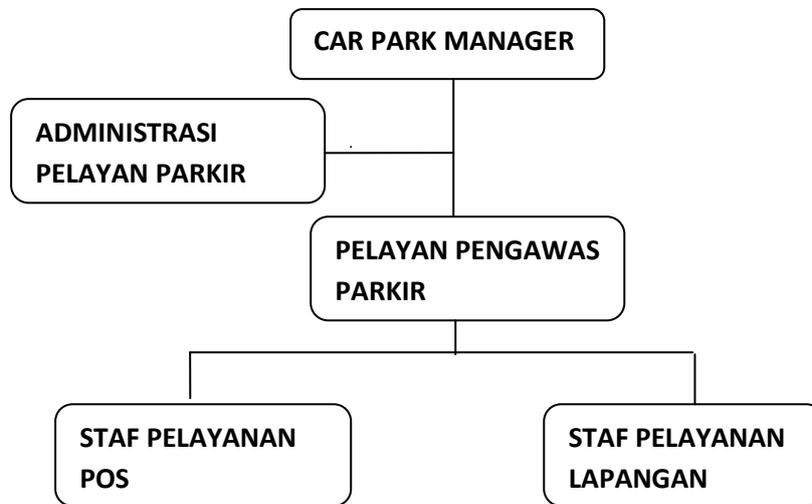
1. Proses rekrutmen melalui beberapa test, antara lain test fisik, mata , EQ dan IQ.
2. Program Management Training untuk menciptakan kaderisasi tingkatan manajerial seperti Car Park Manager dan Area Business Manager.
3. Program pelatihan-pelatihan yang diberikan untuk mempersiapkan setiap staf di lapangan, yang mencakup Basic Training, Pelayanan Konsumen, Pelatihan Mengoperasikan Sistem Akses Kontrol, dan Program Pelatihan Bahasa Inggris.
4. Program Industrial Relation yang bertujuan untuk membina hubungan kerja yang harmonis.
5. Pengembangan sistem penggajian (payroll) yang tepat waktu dan efisien.

Secure Parking merupakan satu-satunya perusahaan jasa perpajakan di Indonesia yang telah memiliki Kesepakatan Kerja Bersama, yang telah disahkan oleh Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia.

#### **4.1.4 Struktur Organisasi PT. Securindo Packtama Indonesia**

Untuk menunjang terarahnya kegiatan perusahaan khususnya divisi operasional, maka Secure Parking mempunyai struktur organisasi, yang setiap jabatannya mempunyai tugas dan tanggung jawab di setiap lokasi, yaitu:

## STRUKTUR ORGANISASI



Gambar. 4.1.4 struktur organisasi

### 1. CARPARK MANAGER

Membawahi langsung ke : Administrasi Pelayanan Parkir  
 Pengawas Pelayanan Parkir

Membawahi tak langsung ke : Staf Pelayanan Pos

### 2. PENGAWAS PELAYANAN PARKIR

Bertanggung jawab langsung ke : Car Park Manager

Membawahi langsung ke : Staf Pelayanan Pos

Staf Pelayanan Lapangan

### 3. ADMINISTRASI PELAYANAN PARKIR

Bertanggung jawab langsung ke : Car Park Manager

### 4. STAF PELAYANAN LAPANGAN

Bertanggung jawab langsung ke : Pengawas Pelayanan Parkir

Bertanggung jawab tak langsung ke : Car Park Manager

## 5. STAF PELAYANAN POS

Bertanggung jawab langsung ke : Pengawas Pelayanan Parkir

Bertanggung jawab tak langsung ke : Car Park Manager

### 4.1.5 Visi Misi PT. Securindo Packatama Indonesia

#### a. Visi

Menjadi perusahaan parkir termaju dan terkemuka dan mempunyai reputasi baik di Asia melalui sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi.

#### b. Misi

Menjalankan bisnis parkir berdasarkan inovasi dan menyelenggarakan prinsip-prinsip operasional yang terbaik, sumber daya manusia yang kompeten, memiliki hubungan keluar yang baik dengan semua pihak yang terkait dengan konsep-konsep manajemen yang sesuai dengan acuan internasional.

#### c. Kebijakan Mutu

Secure Parking bertekad untuk tetap menjadi perusahaan yang terkemuka dibidang jasa perparkiran yang senantiasa mengedepankan kualitas dan nilai pelayanan melalui kejujuran, sikap proaktif, keramahan dan pengembangan diri serta terus menerus mengupayakan tindakan perbaikan di segala bidang.

#### 4.1.6 Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

##### 4.1.6.1 Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.1.6.1**  
**Umur responden**

Umur (tahun)	Jumlah responden	Presentase
<20	9	15,00%
21 – 30	44	73,34%
31 – 40	5	8,33%
>40	2	3,33%
Total	60	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1.6.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan <20 tahun yaitu sebanyak 9 orang atau 15,00%, diikuti dengan usia responden 21 – 30 tahun sebanyak 44 orang atau 73,34%, dan diikuti dengan usia responden 31-40 tahun sebanyak 5 orang atau 8,33% Dan diikuti dengan usia responden >40 tahun sebanyak 2 orang atau 3,33%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

#### 4.1.6.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

**Tabel 4.1.6.2**  
**Tabel olah data jenis kelamin responden**  
**Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki – laki	38	63.3	63.3	63.3
Perempuan	22	36.7	36.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: tabel olah data penelitian,2017

Berdasarkan tabel 4.1.6.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 38 orang atau 63,33 % dibanding perempuan yang hanya 22 orang atau 36,67%. Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja pada PT Securindo Packatama Indonesia. Hal ini disebabkan karena untuk pekerjaan yang memerlukan tenaga fisik, laki-laki secara umum dipandang lebih baik dibanding perempuan.

#### 4.1.6.3 Pendidikan Responden

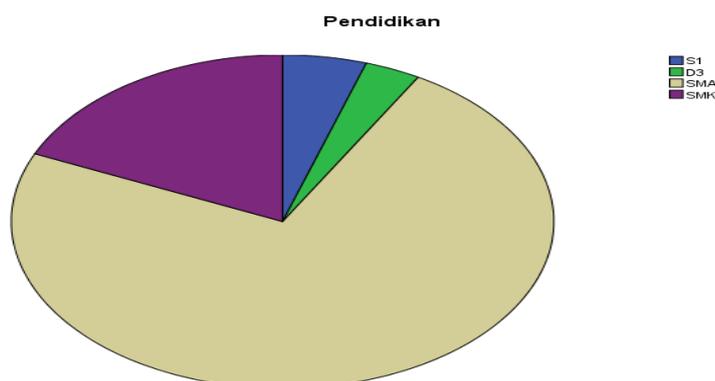
Pendidikan sering kali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.1.6.3**  
**Tabel penelitian pendidikan responden**  
**Pendidikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	3	5.0	5.0	5.0
D3	2	3.3	3.3	8.3
SMA	44	73.3	73.3	81.7
SMK	11	18.3	18.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Sumber: tabel olah data penelitian, 2017

**Gambar 4.1.6.3**  
**Gambar penelitian pendidikan responden**



Sumber: gambar olah data penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.1.6.3. diatas menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SMA yaitu sebanyak 44 orang atau 73,3% dari jumlah responden. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Securindo Packatama Indonesia sebagian besar memiliki pendidikan menengah keatas.

#### 4.1.7 Analisis Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 60 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban

responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

Analisis deskripsi ini merupakan analisa terhadap variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan kinerja Karyawan, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan dari hasil pernyataan responden pada masing-masing pertanyaan di setiap variabel. Menurut Hussein Umar, analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut :

Nilai maksimum :  $5 \times 10$

Nilai minimum :  $1 \times 10$

Rentang skala :  $50 - 10$   
 $\frac{\text{-----}}{5} = 8$

Kategori :

1.  $10.0 - 18.0 =$  sangat rendah/sangat buruk
2.  $18.1 - 26.0 =$  rendah/buruk
3.  $26.1 - 34.0 =$  sedang/cukup
4.  $34.1 - 42.0 =$  baik/tinggi
5.  $42.1 - 50.0 =$  sangat baik/sangat tinggi

Hasil diskripsi data penelitian pelatihan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh tabel di bawah ini menerangkan baha pelatihan kerja, disiplin kerja serta kinerja karyawan pada PT Securindo Packatama Indonesia sudah cukup baik dimana hasil olah data menunjukkan nilai empirik masing – masing variabel berada diantara  $26.1 - 34.0$  yaitu pelatihan kerja sebesar  $30.32$ , didiplin kerja sebesar  $30.80$  dan kinerja karyawan sebesar  $30.48$ .

**Tabel 4.1.7**  
**Diskriptif data pelatihan, didiplin serta kinerja**  
**Statistics**

	pelatihan kerja	disiplin kerja	kinerja
N Valid	60	60	60
Missing	0	0	0
Mean	30.32	30.80	30.48
Median	30.00	31.00	31.00
Mode	32	30	32
Range	12	17	14
Minimum	23	18	21
Maximum	35	35	35
Sum	1819	1848	1829

Tabel: olah data penelitian, 2017

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas dan Reliabilitas terhadap seluruh item kuesioner pada tiga variabel yang diteliti. Hasil validitas dan reliabilitas ketiga variabel sebagai berikut:

#### 4.2.1.1 Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja

Data variabel pelatihan kerja (X1) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.10. Validitas variabel pelatihan kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,254$  maka valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,254$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2.1.1**  
**Validitas Pelatihan Kerja**  
**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	39.25	8.089	.123	.707
X1.2	39.23	7.843	.216	.693
X1.3	39.50	7.034	.435	.657
X1.4	39.43	7.131	.416	.661
X1.5	39.55	7.031	.392	.664
X1.6	39.58	6.756	.415	.660
X1.7	39.47	7.372	.337	.675
X1.8	39.50	7.712	.251	.688
X1.9	39.55	6.896	.410	.661
x1.10	39.43	6.860	.517	.642

Sumber: data penelitian yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2.1.1 pada kolom *corrected item-total correlation* terlihat bahwa dari 10 pertanyaan yang diuji, ternyata hanya ada 7 pertanyaan yang dinyatakan valid karena  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,254$ , sedangkan pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor x1.1, x1.2 dan x1.8 dikarenakan  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,254$ .

**Tabel reliability 4.2.1.1**  
**Uji reliability variabel pelatihan kerja**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.726	7

Sumber: data penelitian yang diolah, 2017

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Uji reliabilitas variabel pelatihan kerja dilakukan terhadap 7 item pernyataan

yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.726 > 0.6$ ) maka variabel pelatihan kerja yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

#### 4.2.1.2 Uji Validitas dan Relibilitas Variabel Disiplin Kerja

Data variabel disiplin kerja (X2) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu X2.01 sampai dengan X2.10. Validitas variabel disiplin kerja diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- a. Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,254$  maka valid
- b. Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,254$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel motivasi yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2.1.2**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	39.40	7.329	.312	.647
x22	39.35	7.655	.379	.632
x23	39.60	7.905	.284	.649
x24	39.73	7.080	.528	.600
x25	39.58	8.383	.168	.668
x26	39.48	8.186	.221	.660
x27	39.60	7.939	.250	.656
x28	39.60	6.719	.436	.616
x29	39.50	7.847	.341	.640
x210	39.55	7.811	.363	.636

Sumber: tabel olah data penelitian, 2017

Uji validitas variabel disiplin kerja dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $>$  0.254) untuk seluruh item, ternyata hanya 7 item pernyataan yang valid, dan 3 item tidak valid yaitu x2.5, x2.6 dan x2.7, dikarenakan nilai  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel (Corrected Item-Total Correlation  $<$  0.254).

**Tabel Reliability 4.2.1.2**  
Reliability Variabel Disiplin kerja  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.672	7

Sumber: tabel olah data penelitian, 2017

Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $>$  0,6. Uji reliabilitas variabel pelatihan kerja dilakukan terhadap 7 item pernyataan yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.672 > 0.6$ ) maka variabel pelatihan kerja yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

#### 4.2.1.3 Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Data variabel kinerja karyawan (Y) terdapat 10 pernyataan yaitu Y1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel kinerja karyawan diuji dengan membandingkan nilai  $r$  hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai  $r$  tabel, dengan kriteria:

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,254 maka valid
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,254 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.2.1.3**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**  
**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	39.28	6.749	.418	.652
y2	39.40	6.549	.640	.619
y3	39.55	7.099	.323	.670
y4	39.40	7.736	.125	.701
y5	39.12	7.800	.093	.707
y6	39.30	7.468	.196	.692
y7	39.33	7.073	.379	.660
y8	39.27	7.351	.256	.681
y9	39.25	6.225	.504	.632
y10	39.10	6.024	.570	.616

Sumber: tabel olah data penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 4.2.1.3 pada kolom *corrected item-total correlation* terlihat bahwa dari 10 pertanyaan yang diuji, ternyata hanya ada 7 pertanyaan yang dinyatakan valid karena  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*)  $> 0,254$ , sedangkan pertanyaan yang tidak valid yaitu nomor y4, y5 dan y6 dikarenakan  $r$  hitung (*corrected item-total correlation*)  $< 0,254$ .

**Tabel Reliability 4.2.1.3**  
**Reliability Variabel Kinerja Karyawan**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.742	7

Sumber: tabel olah data penelitian, 2017

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah valid. Reliabilitas terpenuhi manakala nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$ . Uji reliabilitas variabel kinerja karyawan dilakukan terhadap 7 item pernyataan

yang telah valid. Karena hasil uji mendapatkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari nilai kritis ( $0.855 > 0.6$ ) maka variabel kinerja karyawan yang diukur menggunakan 7 item pernyataan telah reliabel.

#### 4.2.2 Uji Asumsi Klasik

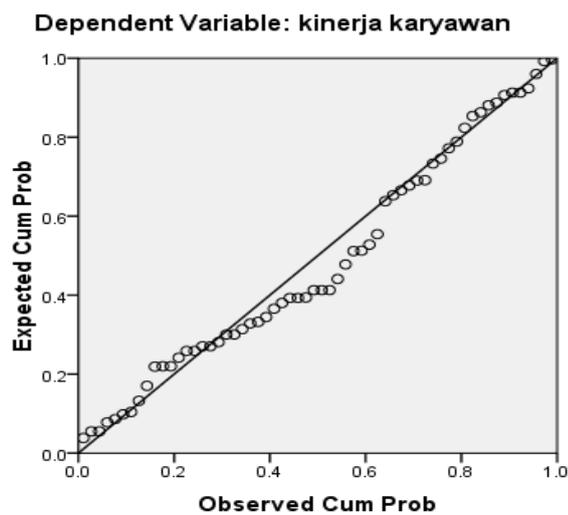
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

##### 4.2.2.1 Uji Normalitas

Dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

**Gambar 4.2.2.1**  
**Normal p.p plot Uji Asumsi Normalitas**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: gambar olah data penelitian, 2017

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot dari data residual regresi yang dapat dilihat pada gambar 4.3.2.1 Grafik tersebut memperlihatkan bahwa sebaran titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi berasal dari data yang berdistribusi normal.

#### 4.2.2.2 Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov SPSS

Dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- a. Data didistribusi normal jika data, jika nilai sig (signifikansi)  $> 0.05$
- b. Data distribusi tidak normal, jika nilai sig (signifikansi)  $< 0.05$

**Tabel 4.2.2.2**  
**Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov SPSS**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.77123651
Most Extreme Differences	Absolute	.122
	Positive	.122
	Negative	-.065
Kolmogorov-Smirnov Z		.945
Asymp. Sig. (2-tailed)		.334

a. Test distribution is Normal.

b. Sumber: olah data validitas ,2017

Berdasarkan uji normalitas dengan menggunakan Kolmogorop-Smirnov Test diperoleh nilai KSZ sebesar 0,945 dan Asymp.sig sebesar 0,334  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

#### 4.2.2.3 Multikolonieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali,2005).

**Tabel 4.2.2.3**  
**Tabel uji Multikolonieritas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

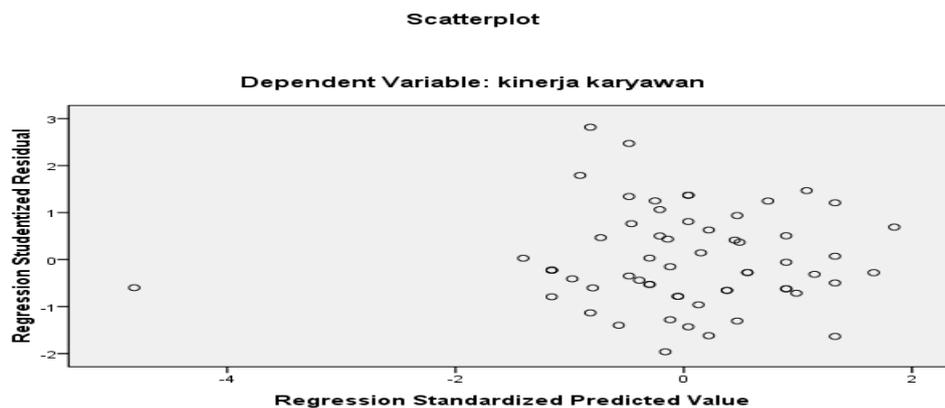
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
^ (Constant)		
Pelatihan kerja	.750	1.334
disiplin kerja	.750	1.334

a. Dependent Variable:  
kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan yang terdapat pada tabel diatas, menunjukkan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* lebih dari 10 ( $VIF < 10$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

#### 4.2.2.4 Uji heteroshedastisitas

**Gambar 4.2.2.4**  
**Gambar uji Heterosdasititas**



Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat titik-titik menyebar secara acak dan tidak membuat suatu pola tertentu, serta tersebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y (kinerja). Berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak untuk dipakai untuk variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4.2.2.5 Autokorelasi

**Tabel 4.2.2.5**  
**Tabel uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>p</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.492	1.802	1.754

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Nilai *Durbin-Watson* dari hasil perhitungan sebesar 1.754. Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.65 < DW (1.754) <$

2.35 yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hal ini dapat disimpulkan bahwa analisis regresi yang dilakukan tidak memiliki masalah autokorelasi.

#### 4.2.3 Analisis Persamaan Regresi Linier Ganda

Persyaratan analisis (asumsi klasik) telah terpenuhi, yaitu memenuhi normalitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga model persamaan dalam

penelitian ini sudah dianggap baik. Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan estimasi regresi berganda dengan program SPSS 16 diperoleh hasil seperti tabel

**Tabel 4.2.3**  
**Tabel Estimasi Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.749	3.240		2.083	.042		
Pelatihan kerja	.162	.105	.165	1.541	.129	.750	1.334
disiplin kerja	.611	.106	.616	5.749	.000	.750	1.334

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Dari tabel di atas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B. Model persamaan regresi linier ganda hasil penelitian adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 6,749 + 0.162X_1 + 0.611X_2$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar  $a = 6,749$ , artinya bahwa jika  $X_1$  dan  $X_2$  tidak ada maka  $Y$  akan bernilai positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar  $b_1 = 0.162$  menunjukkan bahwa  $X_1$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar  $b_2 = 0.611$  menunjukkan bahwa  $X_2$  berpengaruh terhadap  $Y$  dengan arah positif.

#### 4.2.4 Uji Hipotesis

##### 4.2.4.1 Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan sebagai berikut:

**Tabel 4.2.4.1**  
**Tabel Anova<sup>b</sup> Uji F**  
**ANOVA<sup>p</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	191.884	2	95.942	29.545	.000 <sup>a</sup>
	Residual	185.099	57	3.247		
	Total	376.983	59			

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : data penelitian diolah, 2017

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai  $F$  hitung = 29,545. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel

pelatihan kerja, dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 4.2.4.2 :

**Tabel 4.2.4.2**  
**Model Summary**  
**Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 <sup>a</sup>	.509	.492	1.802

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, Pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Tabel olah data penelitian, 2017

Dari tabel diatas diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (*R Square*) sebesar 0.509. Nilai *R Square* = 0.509 menunjukkan bahwa X1 dan X2 dalam model secara bersama-sama mampu menjelaskan 50.9% variasi Y sedangkan 49.1% variasi Y lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji hipotesis ketiga yaitu pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.4.3 Uji t ( Uji Hipotesis Secara Parsial )

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

**Tabel 4.2.4.3**  
**Tabel Uji t Uji Hipotesis secara Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.749	3.240		2.083	.042
	Pelatihan kerja	.162	.105	.165	1.541	.129
	disiplin kerja	.611	.106	.616	5.749	.000

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : tabel olah uji t hipotesis, 2017

#### 4.2.5 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan sebanyak empat kali sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.162$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 6.749 + 0.162X_1 + 0.611X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi pelatihan kerja (X1) sebesar  $b_1 = 0.162$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.129. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung ( $1.541 < t$  tabel (2,001) besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0.129 > 0.05$ ), maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak yang berarti pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah tidak signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini ditolak yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh parsial pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar  $b_2 = 0.611$  pada model persamaan regresi linier ganda  $\hat{Y} = 6.749 + 0.162X_1 + 0.611X_2$ . Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar  $b_2 = 0.611$  memiliki nilai probabilitas t hitung sebesar 0.000. Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima yang berarti pengaruh disiplin kerja (X2)

terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis pertama penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh parsial disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

### 3. Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis ketiga yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia. Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan *R Square* 0.509. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{30} : R = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{3a} : R \neq 0$  : ada pengaruh

*R Square* 0.509 memiliki nilai probabilitas F hitung sebesar 0.000. Karena  $R \neq 0$  dan probabilitas F hitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } F < \alpha$  atau  $0.000 < 0.05$ ), maka  $H_{30}$  ditolak dan  $H_{3a}$  diterima yang berarti pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis ketiga penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh simultan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4.2.6 Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan beberapa faktor seperti : materi dalam pelatihan yang terlalu monoton sehingga membuat jenuh saat pelatihan kerja berlangsung, ruang pelatihan yang terlalu sempit sehingga mengganggu kenyamanan karyawan dalam pelatihan dan pengaruh faktor variabel lain yang tidak diteliti. Penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ema Safitri (2013) yang melakukan penelitian tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada dinas Move Apron Control PT Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya. Dimana pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang di tujukan variabel pelatihan kerja mempunyai taraf signifikan diatas 0.05 yaitu sebesar 0.134.
2. Terdapat Pengaruh Signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia sesuai dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja pada PT Securindo Packatama Indonesia harus dipertahankan bahkan ditingkatkan guna menjaga kinerja karyawan yang sudah baik ataupun meningkatkan kinerja karyawan yang mulai turun.
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan PT Securindo Packatama Indonesia secara bersama – sama mempengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan pegujian antara pelatihan dan disiplin

kerja merupakan beberapa faktor yang mendukung kinerja karyawan sehingga PT Securindo Packatama Indonesia tetap menjalankan pelatihan kerja secara rutin per 3 bulan sekali dalam kegiatan refreshment karyawan guna meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

1. Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia artinya tidak terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara parsial, dikarenakan probabilitas  $t$  hitung lebih besar daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t > \alpha$  atau  $0.129 > 0.05$ ), sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang berarti pengaruh pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah tidak signifikan.
2. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia dengan arah positif, artinya semakin tinggi Disiplin Kerja, maka semakin tinggi pula Kinerja Karyawan.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Securindo Packatama Indonesia, dimana Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja dan secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Karyawan.

#### **5.2 Saran**

Dari pembahasan penelitian tentang pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adapun saran – saran yang harus diperhatikan sebagai berikut :

1. PT. Securindo Packatama Indonesia Harus lebih Memperhatikan lagi pelatihan kerja kepada karyawan supaya kinerja karyawan dapat ditingkatkan sedangkan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan Pelatihan Kerja, maka dari itu untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan dapat memaksimalkan pemberian disiplin karyawan. Disiplin kerja karyawan dipengaruhi sangat tinggi oleh pernyataan bahwa karyawan ingin mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, maka pimpinan dapat selalu memberikan pujian atas setiap pekerjaan yang dilakukan karyawan.
2. Bagi Karyawan PT Securindo Packatama Indonesia agar lebih serius lagi dalam memperhatikan dan mempraktekan hasil pelatihan kerja yang diberikan supaya kinerja karyawan bisa optimal, dan disiplin kerja yang sudah baik agar tetap dipertahankan untuk hasil kerja yang baik.
3. Penelitian selanjutnya disarankan agar peneliti dapat menambah variabel berpengaruh lain sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan perlunya dilakukan penelitian ulang untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan setelah memperbaiki pelatihan kerja dan meningkatkan disiplin kerja karyawan.