

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
KARYAWAN**

(STUDI PADA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. WIDATRA BHAKTI,
PANDAAN JAWA TIMUR)

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menempuh Ujian Sarjana
pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya**

**FITRIA RAHMANISAH
NIM 0710320061**



**UNIVERSITAS BRAWIJAYA
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
MALANG
2011**

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur)**

Disusun Oleh : **Fitria Rahmanisah**

NIM : **0710320061**

Fakultas : **Ilmu Administrasi**

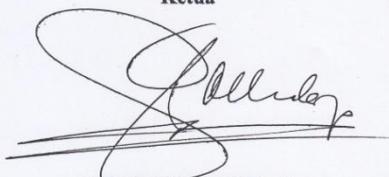
Jurusan : **Administrasi Bisnis**

Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Malang, 22 Juli 2011

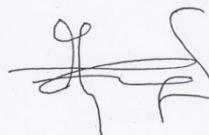
Komisi Pembimbing,

Ketua



Prof. Dr. Taher Alhabsji
NIP. 19420421 19602 1 001

Anggota



Dr. Hamidah Navati Utami, S.SOS, M. Si
NIP. 19721117 199802 2 002

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

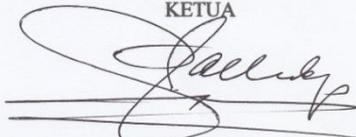
TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
 FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI UNIVERSITAS BRAWIJAYA MALANG
 PADA :

Hari : Kamis
 Tanggal : 04 Agustus 2011
 Jam : 09.00 WIB
 Skripsi Atas Nama : Fitria Rahmanisah
 NIM : 0710320061
 Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi
 Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi
 PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur)

DAN DINYATAKAN LULUS

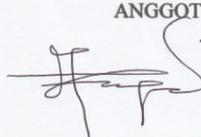
MAJELIS PENGUJI

KETUA



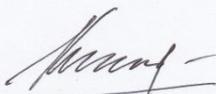
Prof. Dr. Taher Al Habsji
 NIP. 19420421 196902 1 001

ANGGOTA



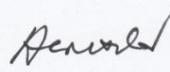
Dr. Hamidah Nayati Utami, S.SOS, M.Si
 NIP. 19721117 199802 2 002

ANGGOTA



Dr. Kusdi, DEA
 NIP. 19570127 198403 1 001

ANGGOTA



Drs. Heru Susilo, MA
 NIP. 19591210 198601 1 001



PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya mengatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah skripsi ini dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta di proses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan Pasal 70).

Malang, 29 Juli 2011

Fitria Rahmanisah

NIM. 0710320061

MOTTO

*Untuk menjadi apa pun,
kita membutuhkan kesungguhan untuk menjadi.*

*Keinginan untuk menjadi,
tidak selalu diikuti oleh rencana untuk menjadi,
dan jarang sekali diikuti oleh tindakan
untuk betul-betul menjadi.*

*Kesungguhan itu vital,
tapi kesungguhan itu seperti asap
yang mudah menghilang,
yang jika muncul lagi, mungkin dengan bentuk
baru,
akan menghilang dengan cara yang sama.*

Bersungguh-sungguhlah.

-Mario Teguh-

SEMBAH PERSEMBAHAN

Puji Syukur kupakanjatkan kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Tidak lupa ucapan terima kasihku untuk orang-orang spesial yang turut berkontribusi dalam menyelesaikan skripsi ini dengan banyak hal-hal ajaib yang kurasakan:

- 1. Bundaku, terima kasih sudah selalu setia mendampingi, mengerti permasalahan yang kuhadapi, sabar, dan memberikan motivasi untukku dalam segala hal. (You're my Angel)*
- 2. Mama n' Ayahku yang sudah menjagaku, tak lupa mendoakanku serta dukungan secara materi yang tak kalah penting. Love U All Dad n Mom.*
- 3. Seluruh keluargaku baik yang di Blitar ataupun yang di Muntilan, terima kasih support n bantuannya selama aku menyelesaikan skripsiku ini. Maaf tidak bisa ku sebutkan satu per satu. Karna kalian semua ku lebih memahami arti sebuah keluarga.*
- 4. Dosen Pembimbingku Prof. Dr. Taher Alhabshi dan Dr. Hamidah Nayati Utami, S.SOS, M.Si, terima kasih atas bimbingan, arahan serta bantuannya dalam menyelesaikan skripsi saya. Benar-benar berkesan selama proses pembelajaran ini.*
- 5. Teman-teman kos tercinta yang sudah seperti saudara selama ku di perantauan pada kurun waktu 4 tahun ini: Tyas (mbokdhe), Sita (atis), Mbak Wina, Bu Rina, Mira (Tum), Yurika, Yovie (yope'), Lia, Amal, Mbak Lia, Ririn, Niken, Dian, Wilda, n Bapak-Ibu kos ikut support. Kebersamaan, keceriaan serta kesedihan yang sudah kita lewati bersama begitu berharga.*
- 6. Teman-teman satu bimbingan yang kocak, seru, baik: gunawan, mas rio, ayu, mea, yuli, meta, ain, dll terima kasih sudah bersama-sama saling tukar pengalaman, pengetahuan serta hiburannya tanpa kalian proses bimbingan bakal biasa-biasa saja.*
- 7. Teman-teman angkatan 2007 yang sudah mau berteman denganku selama 4 tahun : pute', resti, yosefa, prins, hoho, primanda, irvan, dora, izzie, dll (maaf tidak bisa nyebutin satu-persatu), terima kasih sudah memberikan kesan-kesan yang menyenangkan untuk selalu dikenang baik suka maupun duka.*
- 8. Kota Malang yang keren dengan udara dinginnya dan pemandangan indahnyanya serta warganya yang unik, terima kasih atas pengalaman dan memori indah selama disini.*

-my best memories in Malang -

RINGKASAN

Fitria Rahmanisah, 2011, **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja** (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur), Prof. Dr. Taher Alhabsji, Dr. Hamidah Nayati Utami, M.Si.

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja” yang dilakukan terhadap karyawan PT. Widatra bhakti, Pandaan Jawa Timur memiliki latar belakang penelitian yaitu bagaimana pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat meningkatkan kemampuan serta pengetahuannya dan disertai dengan penerapan disiplin kerja terhadap para karyawan yang pada akhirnya dapat menjadikan prestasi kerja karyawan menjadi meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan pada variabel Metode pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan) maupun secara parsial terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Pada penelitian ini menggunakan metode *explanatory* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 67 orang karyawan bagian produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur. Teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Propertinal Stratisfied Random Sampling*. Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah menggunakan komputer dengan program SPSS 17.0 for Windows.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) mempunyai rata-rata *mean* sebesar 3,86, Materi Pelatihan (X_2) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,67, Instruktur Pelatihan (X_3) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,72, Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,82, Sikap Disiplin (X_5) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,85, Perilaku Disiplin (X_6) dengan rata-rata *mean* sebesar 3,65. Hal ini juga menyatakan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) secara bersama-sama (simultan) serta secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil perolehan nilai signifikan F hitung sebesar 21,284 yang berarti bahwa $< 0,05$. Sedangkan pada variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan) serta secara parsial memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil perolehan nilai signifikan F hitung sebesar 30,630 yang berarti bahwa $< 0,05$. Serta pada variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan) serta secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) yang dibuktikan dengan hasil perolehan nilai signifikan F hitung sebesar 38,545 yang berarti bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yang menunjukkan bahwa jawaban karyawan terhadap variabel penelitian adalah baik dan berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara simultan memberikan kontribusi terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6%. Secara parsial pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada koefisien regresi Metode Pelatihan (X_1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,209, Materi Pelatihan (X_2) dengan koefisien regresi sebesar 0,304, Instruktur Pelatihan (X_3) dengan koefisien regresi sebesar 0,389, koefisien regresi Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) dengan koefisien regresi sebesar 0,305, Sikap Disiplin (X_5) dengan koefisien regresi sebesar 0,271, Perilaku Disiplin (X_6) dengan koefisien regresi sebesar 0,680.

Variabel yang lebih berpengaruh (dominan) adalah Perilaku Disiplin (X_6) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,680 dan untuk sisanya diperoleh persentase sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengaruh kemampuan, kepemimpinan, komunikasi, oleh sebab itu saran yang diajukan yaitu hendaknya perusahaan memberikan perhatian lebih kepada karyawannya dalam hal perilaku disiplin kerja. Karena perilaku disiplin yang tinggi serta di dukung oleh hasil dari pelatihan yang telah diikuti maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan masa belajarnya di Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya dan berhasil menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur).

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya. Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak akan terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi Rahardjo, D.E.A selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis.
3. Bapak Prof. Dr. Taher Alhabsji selaku dosen pembimbing I yang telah berkenan memberikan restu, arahan, dan bimbingan penulisan skripsi ini sehingga dapat penulis selesaikan.
4. Ibu Dr. Hamidah Nayati Utami, S.SOS, M.Si selaku dosen pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan serta bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen Pengajar Administrasi Bisnis yang telah memberikan ilmu bermanfaat bagi penulis.
6. Para Karyawan/Karyawati Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya yang telah membantu sehingga penulis dapat mengikuti pendidikan dengan baik dan lancar.

7. Para seluruh Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur yang telah bersedia mengisi kuesioner dan memberikan informasi kepada penulis sehingga terselesainya skripsi ini.
8. Teruntuk orang tuaku mama, bunda dan ayahku tersayang dan seluruh anggota keluargaku yang telah memberi dukungan, arahan serta doanya sehingga terselesainya skripsi ini.
9. Kepada seluruh teman-temanku FIA Bisnis angkatan 2007 dan satu bimbingan skripsi, terimakasih atas bantuan maupun dukungan yang diberikan sehingga terselesainya skripsi ini.
10. Teman-teman Kost di Coklat 6 (Tyas, Mbak Wina, Bu Rina, Amal, Sita, Mira, Yurika, Yovie, Lia dll) yang telah memberikan dukungan serta bantuan hingga terselesaikannya skripsi ini.
11. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu disini, yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, penulis ucapkan banyak terima kasih.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Malang, 25 Juli 2011

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI	
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	
MOTTO	
LEMBAR PERSEMBAHAN	
RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	x
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian	12
D. Kontribusi Penelitian	13
E. Sistematika Pembahasan	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Pelatihan.....	16
1. Pengertian Pelatihan	16
2. Tujuan Pelatihan.....	18
3. Komponen-komponen Pelatihan	21
4. Prinsip-Prinsip Umum dalam Pelatihan	21
5. Unsur-unsur Pelatihan.....	23
6. Manfaat Pelatihan	27
7. Metode Pelaksanaan Pelatihan	28
8. Sistem Pelatihan	35
9. Cara Pemilihan dalam Pelatihan	37
10. Analisis Kebutuhan Pelatihan	37
B. Disiplin Kerja	39
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	39
2. Tujuan Pelaksanaan Disiplin Kerja	41
3. Pendekatan Disiplin Kerja.....	41
4. Unsur-unsur Disiplin Kerja	42
5. Upaya-upaya Peningkatan Disiplin Kerja	48
6. Langkah-langkah dalam Tata Cara Disiplin Kerja.....	49
C. Prestasi Kerja	50

1.	Pengertian Prestasi Kerja	50
2.	Penilaian Prestasi Kerja	51
3.	Manfaat Penilaian Prestasi Kerja	53
4.	Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja	54
D.	Hubungan Pelatihan, Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja	56
E.	Hasil Penelitian Terdahulu	59
F.	Model Konsepsi dan Hipotesis.....	62
1.	Model Konsepsi	62
2.	Model Hipotesis	63

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Jenis Penelitian	68
B.	Populasi dan Sampel	68
1.	Populasi	68
2.	Sampel.....	70
C.	Konsep, Variabel, dan Skala Pengukuran	73
1.	Konsep	73
2.	Variabel	78
3.	Definisi Operasional	78
4.	Skala Pengukuran	80
D.	Uji Validitas dan Reliabilitas	81
1.	Validitas	81
2.	Reabilitas.....	82
3.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas.....	83
E.	Pengumpulan Data	90
1.	Lokasi Penelitian	90
2.	Sumber Data	90
3.	Teknik Pengumpulan Data	91
F.	Teknik Analisis Data.....	92
1.	Analisis Deskriptif	93
2.	Analisis Statistik Inferensial	93

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Perusahaan.....	99
1.	Sejarah Perusahaan.....	99
2.	Visi, Misi dan Motto	103
3.	Lokasi Perusahaan.....	103
4.	Struktur Organisasi dan Personalia	104
5.	Pelaksanaan Pelatihan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Widatra Bhakti	121
6.	Produksi PT.Widatra Bhakti	132
B.	Gambaran Umum Responden	135
1.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	135
2.	Responden Berdasarkan Usia.....	136
3.	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	137

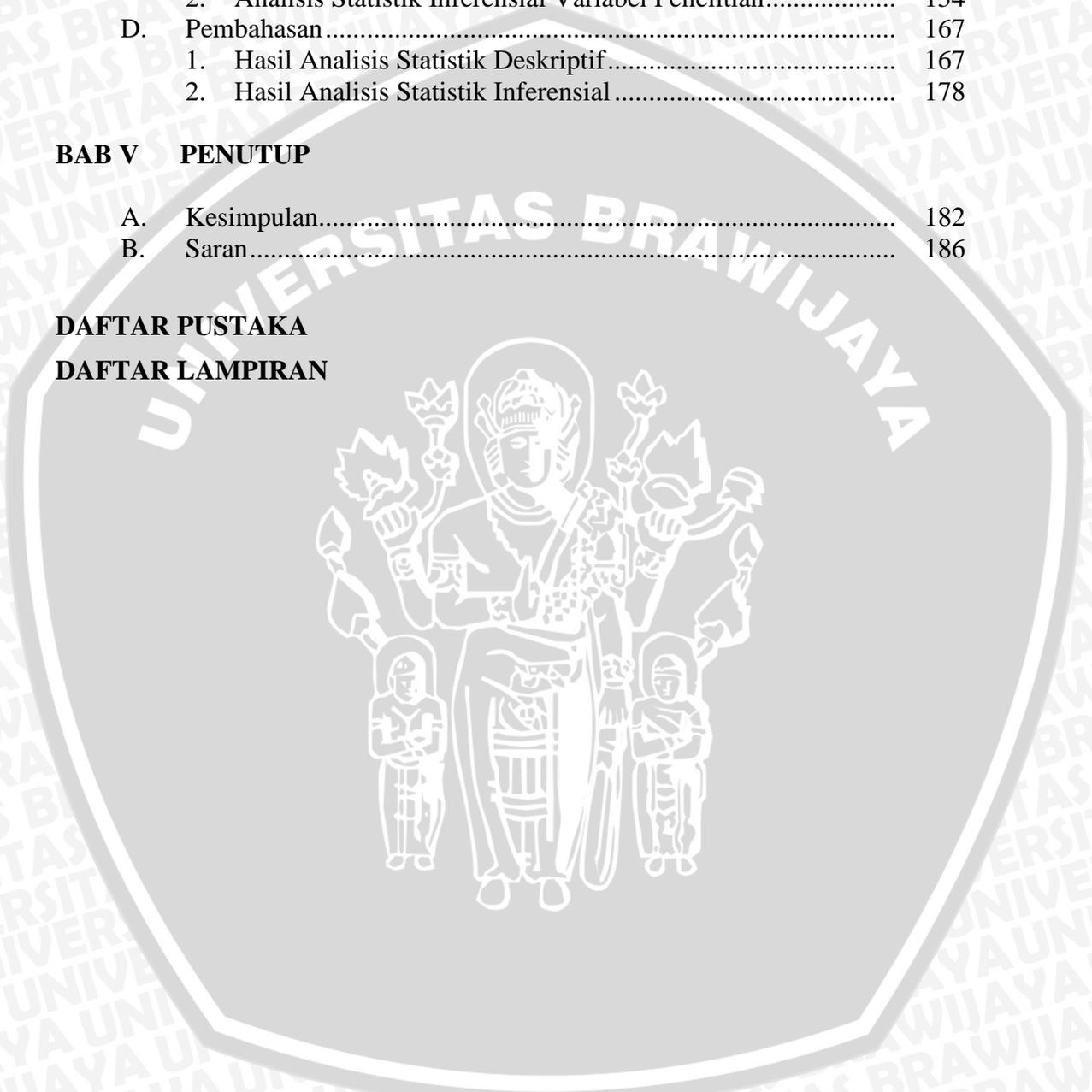
4.	Responden Berdasarkan Masa Kerja	137
5.	Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diterima.....	138
C.	Analisis Data	138
1.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian.....	138
2.	Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian.....	154
D.	Pembahasan.....	167
1.	Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	167
2.	Hasil Analisis Statistik Inferensial.....	178

BAB V PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	182
B.	Saran.....	186

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



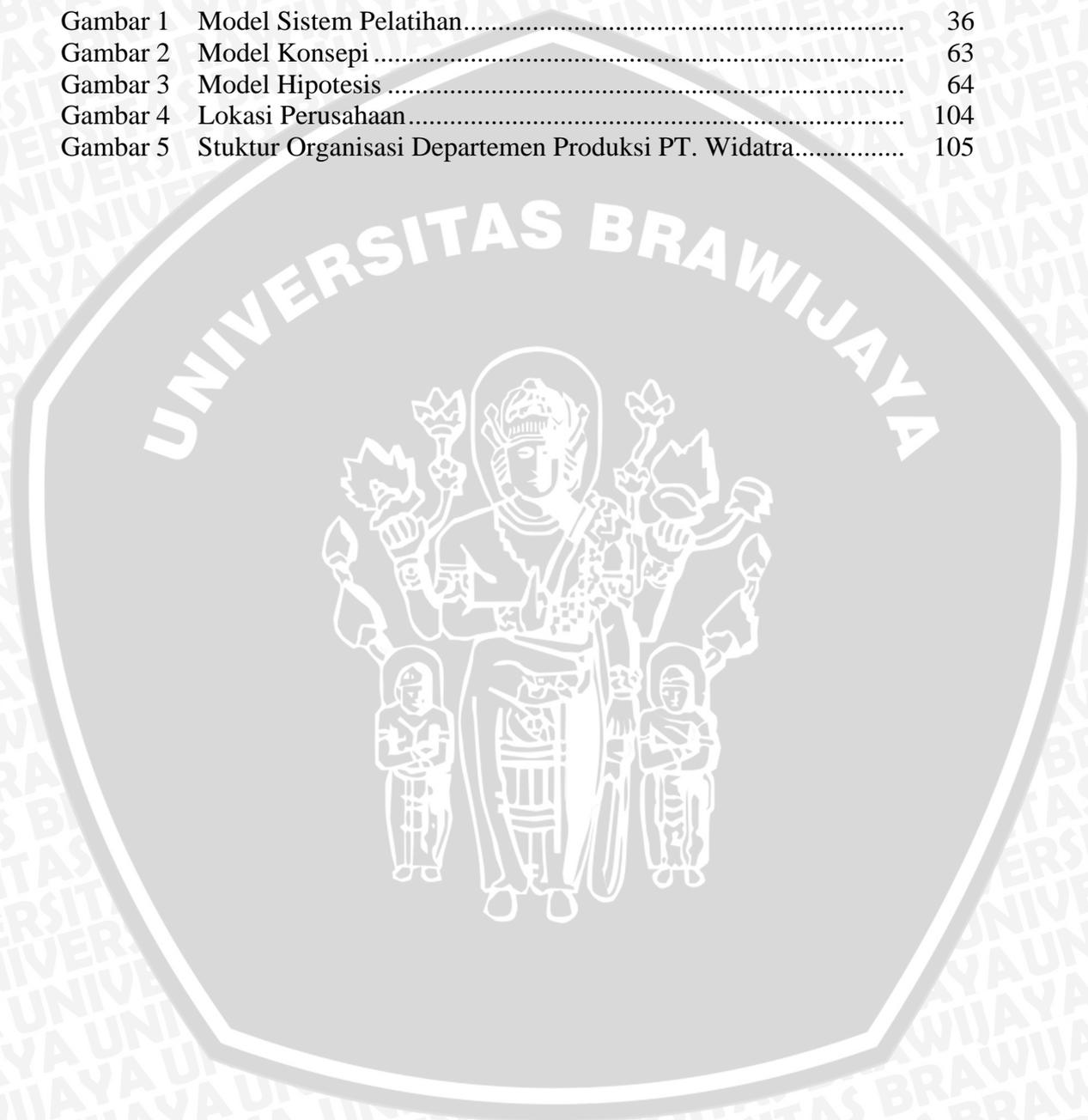
DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1	Penilaian Prosedur Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja Karyawan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti Model Sistem Pelatihan.....	8
Tabel 2	Hal-hal yang tercakup dalam program orientasi.....	30
Tabel 3	Perbedaan antara Penelitian Terdahulu.....	62
Tabel 4	Populasi Karyawan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti.....	69
Tabel 5	Sampel Karyawan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti.....	72
Tabel 6	Konsep, Variabel, Indikator dan Item.....	79
Tabel 7	Skala Pengukuran.....	81
Tabel 8	Hasil Validitas dan Reliabilitas Metode Pelatihan (X_1).....	84
Tabel 9	Hasil Validitas dan Reliabilitas Materi Pelatihan (X_2).....	85
Tabel 10	Hasil Validitas dan Reliabilitas Instruktur Pelatihan (X_3).....	86
Tabel 11	Hasil Validitas dan Reliabilitas Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4).....	86
Tabel 12	Hasil Validitas dan Reliabilitas Sikap Disiplin (X_5).....	87
Tabel 13	Hasil Validitas dan Reliabilitas Perilaku Disiplin (X_6).....	88
Tabel 14	Hasil Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	89
Tabel 15	Hari dan Jam Kerja Karyawan PT. Widatra Bhakti.....	124
Tabel 16	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	135
Tabel 17	Jumlah Responden Berdasarkan Usia.....	136
Tabel 18	Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	137
Tabel 19	Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	137
Tabel 20	Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diterima.....	138
Tabel 21	Distribusi Frekuensi Metode Pelatihan (X_1).....	139
Tabel 22	Distribusi Frekuensi Materi Pelatihan (X_2).....	142
Tabel 23	Distribusi Frekuensi Instruktur Pelatihan (X_3).....	143
Tabel 24	Distribusi Frekuensi Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4).....	145
Tabel 25	Distribusi Frekuensi Sikap Disiplin (X_5).....	147
Tabel 26	Distribusi Frekuensi Perilaku Disiplin (X_6).....	149
Tabel 27	Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	151
Tabel 28	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).....	155
Tabel 29	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).....	157
Tabel 30	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y).....	160
Tabel 31	Interpretasi Hasil Jawaban Responden.....	168

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 Model Sistem Pelatihan.....	36
Gambar 2 Model Konsepi	63
Gambar 3 Model Hipotesis	64
Gambar 4 Lokasi Perusahaan.....	104
Gambar 5 Stuktur Organisasi Departemen Produksi PT. Widatra.....	105



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner
- Lampiran 3 Tabel Frekuensi
- Lampiran 4 Hasil Rekapitulasi Kuesioner
- Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 6 Analisis Regresi Linear Berganda



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Semakin cepatnya perkembangan lingkungan dan persaingan yang semakin ketat menuntut setiap organisasi mampu menghadapi tantangan global khususnya kompetisi dan memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkompeten di bidangnya. Kompetensi SDM sangat dibutuhkan, bila suatu organisasi ingin tetap eksis di tengah persaingan yang semakin ketat. Karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas atas prestasi sumber daya manusianya bagi perusahaan, dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya secara maksimal.

Simamora (2004:2) menyebutkan bahwa aspek manusia bagi organisasi sangat penting, karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam suatu organisasi yang akan membawa kemajuan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Simamora dalam kutipan berikut :

“Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dapat dikategorikan atas empat tipe sumber daya, yakni : finansial, fisik, manusia, kemampuan teknologi dan sistem, tetapi aset organisasi yang paling penting yang harus diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia, karena manusia memberikan cetusan kreatif dalam organisasi, manusialah yang menghasilkan barang dan jasa, mengendalikan mutu, memasarkan produk, mengendalikan sumber daya finansial, dan menetapkan strategi serta tujuan organisasi.”

Berdasarkan pendapat diatas dapat dikatakan bahwa kualitas Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama untuk baik

buruknya suatu organisasi. Jika sumber daya manusia lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya bisa menjadi sangat terbatas. Sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang tinggi, memiliki etos kerja yang produktif, ketrampilan dan kreatifitas, profesionalisme, disiplin serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi.

Dalam aktivitas perusahaan, manusia mempunyai peranan yang sangat penting karena praktik manajemen dalam fungsi-fungsinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat penting bagi peningkatan produktivitas atau kemajuan organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun canggihnya sarana dan prasarana organisasi, tanpa ditunjang oleh kemampuan karyawan atau sumber daya manusianya niscaya organisasi itu tidak dapat maju dan berkembang. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya banyak ditentukan oleh kualitas dan kemampuan dari orang-orang yang berada dalam organisasi yang bersangkutan. Karena itu perusahaan harus memperhatikan keberadaannya supaya memperoleh tenaga kerja yang handal. Salah satu cara dalam meningkatkan kualitasnya adalah melalui pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Melalui program pelatihan yang efisien dan efektif, maka kemampuan yang diperoleh melalui program pendidikan formal dapat diperkaya dan serasi dengan tuntutan lapangan kerja yang meningkat. Maka bukan hanya terjalin keterkaitan dengan lapangan, tetapi juga mengikuti perkembangan masyarakat serta

perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Hal ini menggambarkan bahwa persaingan saling berkaitan dengan pendidikan formal, pembinaan ketenagaan dan kemajuan. Menurut Panggabean (2002:41), “Pelatihan adalah sebagai suatu cara yang digunakan untuk memberikan atau meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaannya sekarang.” Bagi organisasi, pelatihan dilakukan agar dapat meningkatkan produktivitas. Sedangkan bagi karyawan, pelatihan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerjanya, karena setiap manusia perlu belajar dan berlatih agar memiliki kompetensi dan ketrampilan yang memadai dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Manfaat dari pelatihan kerja adalah meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas, mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima, menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan, mengurangi jumlah kecelakaan kerja, membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Pendapat yang dikemukakan oleh Handoko (2000:79) mengatakan bahwa “Pelatihan tidak saja ditujukan kepada karyawan baru, karyawan lama mungkin memerlukan pelatihan untuk mengurangi atau mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja mereka.”

Alasan utama pentingnya perbaikan angkatan kerja dan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan adalah untuk menjaga perusahaan dapat bertahan (*survive*) dalam iklim persaingan bebas tanpa batas. Selain itu, kedisiplinan juga perlu diterapkan karena merupakan hal terpenting dalam perbaikan kualitas sumber daya manusia agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan

perusahaan. Menurut Siagian (2003:193) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Setiap manajer mengharapkan para bawahannya mempunyai disiplin kerja yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik.

Kedisiplinan pegawai sangat diperlukan dengan diberlakukannya peraturan dan hukuman. Peraturan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja serta prestasi kerja pegawai meningkat. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan disiplin kerja dan mendidik pegawai supaya menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan. Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik, maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Salah satu sikap moral yang harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam perusahaan agar dapat bekerja dengan optimal adalah dengan disiplin kerja. Kedisiplinan ini merupakan sisi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang

terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Disiplin kerja merupakan faktor yang sangat penting dan menunjang efisiensi kerja, karena tanpa disiplin kerja suatu pekerjaan tidak dapat terselesaikan dengan baik. Dengan demikian tidak dapat dipungkiri bahwa disiplin kerja merupakan faktor penentu keberhasilan dalam suatu perusahaan. Perusahaan melakukan usaha dalam menegakkan disiplin kerja karyawan dengan cara karyawan diharuskan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Peraturan dalam perusahaan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik. Hal ini mendukung tercapainya tujuan bersama.

Dalam kegiatan pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan melalui peraturan-peraturan yang berlaku bertujuan agar para karyawan disiplin, karena dengan adanya dorongan yang benar-benar terpancar dari diri sendiri maka karyawan dengan suka rela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Tujuan dibuatnya aturan-aturan yang mengikat yaitu untuk membentuk sikap disiplin, tanggung jawab dan etika kerja di lingkungan suatu organisasi atau perusahaan ke arah terwujudnya hubungan kerja yang selaras dan dinamis.

Sedangkan pendapat dari Mangkunegara (2002:61) bahwa, "Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh

seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Hal tersebut diperkuat oleh pendapat Panggabean (2002:41) yang mengatakan bahwa tujuan pelatihan diantaranya adalah “Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka ketrampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.”

Aspek pelatihan dianggap penting bagi karyawan suatu organisasi, hal tersebut dikarenakan bergantung dari berbagai faktor yang mempengaruhinya. Salah satunya adalah lembaga pelatihan yang sesuai, relevan, dan memiliki kemampuan instruktur yang memadai dalam mengarahkan setiap peserta pelatihan sehingga harapan organisasi dan karyawan yang dilatih dapat terpenuhi. Selain itu, metode pelatihan dan materi yang tepat akan berguna bagi peningkatan kinerja karyawan yang berprestasi. Dengan adanya pelatihan berarti para karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan kompetensi dirinya sehingga nantinya diperoleh karyawan yang memiliki kemampuan, pengetahuan, serta ketrampilan dan diharapkan dapat meningkatkan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kerja karyawan merupakan hasil dari pelatihan yang disertai dengan kedisiplinan yang tinggi dari para karyawannya, tidak hanya untuk melaksanakan pekerjaan-pekerjaan, tetapi juga persiapan untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar.

Prestasi kerja merupakan kemampuan seseorang mencapai hasil yang lebih baik dan menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi. Setiap individu di dalam

sebuah organisasi atau perusahaan merupakan komponen penting yang dapat meningkatkan prestasi dari organisasi atau perusahaan tersebut. Hal tersebut dapat terlihat dari PT. Widatra Bhakti yang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan atau produksi larutan infus dimana sesuai dengan motto perusahaan yaitu “*Optimize Resources to Maintain Growth in 2011* (Optimalkan Sumber Daya untuk Mempertahankan Pertumbuhan pada tahun 2011)” yang terlihat jelas bahwa perusahaan tersebut telah memperhatikan tentang pentingnya atau perlunya dalam hal meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sebagai perusahaan yang mengedepankan untuk memberikan solusi *intravena* (larutan infus) dan produk pendukung lainnya melalui kualitas, keamanan dan ketersediaan jaminan dengan harga terjangkau maka PT. Widatra Bhakti yang beralamatkan di Jalan Stadion No. 2 Desa Plumbon, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur dituntut untuk terus meningkatkan segala komponen sumber daya yang dimilikinya dan salah satunya dengan pengembangan dari sumber daya manusia yang dimiliki di dalamnya, apalagi mengingat semakin ketatnya persaingan di bidang jasa penyediaan produk infus merupakan salah satu kendala yang harus dihadapi oleh PT. Widatra Bhakti. Berikut ini adalah tabel penyajian data mengenai penilaian prosedur pelatihan, disiplin kerja dan prestasi karyawan yang di terapkan pada PT. Widatra Bhakti pada keseluruhan karyawan di bagian produksi yaitu sejumlah 201 orang karyawan.

Tabel 1
Penilaian Prestasi Karyawan Sebelum Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Prestasi Karyawan Setelah Pelatihan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti

No.	Departemen	Prestasi Karyawan Sebelum Pelatihan (Nilai A-E)	Disiplin Kerja	Prestasi Karyawan Setelah Pelatihan (Nilai A-E)
1.	Departemen Produksi (Manajer Produksi)	Nilai A	1	Nilai A
2.	Departemen Produksi (HSE/Factory Supplies)	Nilai A	1	Nilai A
3.	Departemen Produksi (Administrasi)	Nilai A	1	Nilai A
4.	Departemen Produksi (PPIC (SPV))	Nilai A	1	Nilai A
5.	Departemen Produksi (Raw Material)	Nilai A	1	Nilai A
6.	Departemen Produksi (Crusher/Stamping)	Nilai A	1	Nilai A
7.	Departemen Produksi (Koordinator IE Produksi)	Nilai A	1	Nilai A
8.	Departemen Produksi (Unit Laundry/Jenitor)	Nilai A= 2	22	Nilai A= 4
		Nilai B= 3		Nilai B= 9
		Nilai C= 4		Nilai C= 7
		Nilai D= 3		Nilai D= 2
		Nilai E= 10		Nilai E= 0
9.	Departemen Produksi (Unit Stamping/Crusher)	Nilai A= 2	22	Nilai A= 3
		Nilai B= 5		Nilai B= 9
		Nilai C= 4		Nilai C= 7
		Nilai D= 3		Nilai D= 3
		Nilai E= 8		Nilai E= 0
10.	Departemen Produksi U-1 (Unit-1)	Nilai A= 15	50	Nilai A= 17
		Nilai B= 2		Nilai B= 14
		Nilai C= 9		Nilai C= 14
		Nilai D= 8		Nilai D= 5
		Nilai E= 16		Nilai E= 0
11.	Departemen Produksi U-2 (Unit-2)	Nilai A= 13		Nilai A= 19
		Nilai B= 2		Nilai B= 13

		Nilai C= 7	50	Nilai C= 15
		Nilai D= 8		Nilai D= 3
		Nilai E= 20		Nilai E= 0
12.	Departemen Produksi U-3 (Unit-3)	Nilai A= 10		Nilai A= 13
		Nilai B= 4		Nilai B= 10
		Nilai C= 6	50	Nilai C= 19
		Nilai D= 6		Nilai D= 8
		Nilai E= 24		Nilai E= 0
	Total	201 orang pegawai	201 orang pegawai	201 orang pegawai

(Sumber : data perusahaan diolah tahun 2010)

Keterangan :

Nilai A = Sangat baik C = Cukup Baik E = Sangat Tidak Baik
 Nilai B = Baik D = Tidak Baik

Dari tabel di atas diketahui bahwa pada karyawan bagian produksi yang terdiri dari Manajer Produksi, HSE/*Factory Supplies*, Administrasi, PPIC (SPV), *Raw Material*, *Crusher/Stamping*, Koordinator IE Produksi, Unit *Laundry/Jenitor*, Unit *Stamping/Crusher*, Bagian Produksi Unit-1 sampai dengan Bagian Produksi Unit-3 yang berjumlah 201 orang pegawai dimana terlihat dari keseluruhan jumlah nilai A-E yang menunjukkan hasil perolehan karyawan sebelum mengikuti pelatihan dari tiap unit, dan tingkat disiplin karyawan atas kehadirannya, serta prestasi karyawan setelah mengikuti pelatihan. Terlihat jelas para karyawan memiliki tingkat perolehan nilai yang berbeda-beda salah satunya pada Bagian Produksi Unit-1 mendapatkan nilai E sebanyak 16 orang, karyawan pada Bagian Produksi Unit-2 mendapatkan nilai E sebanyak 20 orang, karyawan pada Bagian Produksi Unit-3 mendapatkan nilai E sebanyak 24 orang. Sedangkan prestasi karyawan setelah mengikuti pelatihan tampak pada Bagian Produksi Unit-

1 sampai dengan Bagian Produksi Unit-3 menjadi berkurang atau total karyawan keseluruhan meningkat nilai prestasinya setelah mengikuti pelatihan dimana nilai terendah adalah nilai D bukan nilai E lagi yang diperoleh para karyawan, sehingga nilai perolehan untuk tingkat disiplin para karyawan juga bagus atau bisa dikatakan bahwa setiap karyawan dapat bertanggung jawab pada setiap pekerjaan yang dilaksanakan dan kerjasama antar karyawan menjadikan lebih mudah dalam mencapai tujuan perusahaan.

Dengan adanya pelatihan bagi sumber daya manusia atau karyawan diharapkan nantinya agar dapat meningkatkan kedisiplinan bagi para pegawainya serta mampu untuk memberikan prestasi yang maksimal. Berdasarkan uraian tersebut, maka menarik minat penulis untuk melakukan kajian dan penelitian dengan judul “**Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Guna Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan** (Survei pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur)”.

B. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Metode pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?

2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Metode pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama simultan (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?
4. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?
5. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Metode pelatihan (X_1), materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?
6. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel Metode pelatihan (X_1), materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang ada, maka penelitian yang dilakukan ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Metode pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Metode pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
5. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Metode pelatihan (X_1), materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersama-sama (simultan)

terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

6. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh dari variabel Metode pelatihan (X_1), materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

D. Kontribusi Penelitian

Adapun kontribusi penelitian yang terdapat pada penelitian ini mencakup dua aspek yaitu aspek praktis dan aspek kontribusi akademis, berikut perincian dari kedua aspek tersebut.

1. Aspek Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan, disiplin kerja serta prestasi kerja bagi karyawan perusahaan yang bersangkutan.

2. Aspek kontribusi Akademis

- a. Bagi peneliti dapat memperluas wawasan pengetahuan dan pengalaman tentang manajemen sumber daya manusia khususnya dalam membuat suatu laporan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi pihak lain yang berkepentingan, hasil penelitian skripsi ini dapat berguna sebagai sumber informasi dan sebagai rujukan atau pedoman untuk penelitian selanjutnya, dimana hasil perolehan sebesar 20,6% dipengaruhi oleh variabel

lain yang tidak diteliti seperti pengaruh kemampuan, kepemimpinan, komunikasi.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi tulisan ini, maka perlu adanya sistematika yang digolongkan dalam bentuk bab sebagai berikut.

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian serta sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini menjelaskan tentang teori-teori yang berhubungan dengan permasalahan penelitian yang akan dibahas yaitu : Pengertian pelatihan, tahapan-tahapan penyusunan pelatihan, tujuan pelatihan, komponen-komponen pelatihan, prinsip umum pelatihan, unsur-unsur pelatihan, manfaat pelatihan, metode pelaksanaan pelatihan, sistem pelatihan, cara pemilihan dalam pelatihan, analisis kebutuhan pelatihan, disiplin kerja, hubungan pelatihan dan disiplin kerja dengan prestasi kerja serta model konsepsi dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

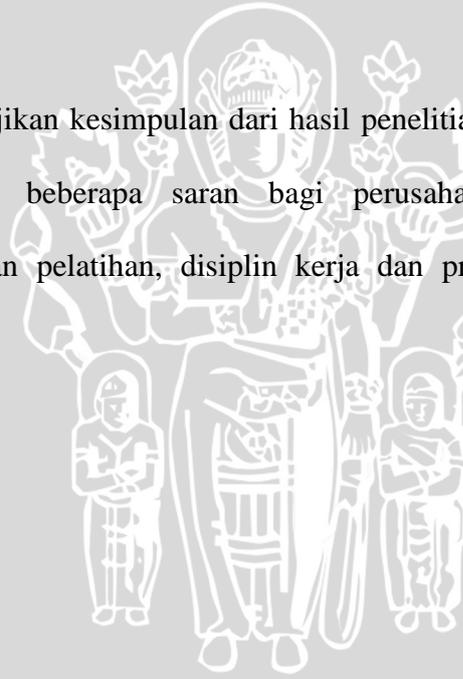
Bab ini menjelaskan mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel, konsep, variabel dan skala pengukuran, uji validitas dan reabilitas, pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai uraian hasil penelitian berupa gambaran umum perusahaan, gambaran umum responden, analisis data, intreprastasi data serta pembahasan hasil penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan serta menyampaikan beberapa saran bagi perusahaan berkaitan dengan penyelenggaraan pelatihan, disiplin kerja dan prestasi kerja bagi para karyawan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan pegawai merupakan bagian terpenting dalam pembinaan pegawai dan pengembangan pegawai, dimana posisi atau jabatannya dapat langsung mempengaruhi pegawai tersebut untuk menjadi sosok pegawai yang diinginkan dalam rangka pembinaan pegawai yang mendasar pada sistem karir dan prestasi kerjanya. Pelatihan merupakan salah satu aspek yang perlu ditangani secara terus-menerus dan terencana.

Pelatihan merupakan kegiatan yang lebih banyak ditujukan pada pengembangan pegawai baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, ketrampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai dan lebih kepada bersifat praktis. Selain itu pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas pegawai. Pelatihan juga sering dianggap sebagai imbalan dari suatu organisasi, suatu simbol status, atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Oleh karena itu pelatihan juga dapat memperbaiki kepuasan kerja. Pelatihan tidak dimaksudkan untuk menggantikan kriteria seleksi yang tidak memadai, ketidaktepatan rancangan pekerjaan, atau imbalan organisasi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditunjukkan pada upaya

untuk lebih mengaktifkan kerja para anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak negatif yang dikarenakan kurangnya pendidikan, pengalaman yang terbatas, atau kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

Menurut Handoko (2000:104) pelatihan mempunyai pengertian yang berbeda, yaitu :

“Latihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. Latihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Di lain pihak, bila manajemen ingin menyiapkan para karyawan untuk memegang tanggung jawab pekerjaan di waktu yang akan datang dan kegiatan ini disebut dengan pengembangan sumber daya manusia”.

Untuk itu pelatihan hendaknya dilaksanakan secara bertahap mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat dan mempengaruhi kehidupan organisasi. Sementara menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2002:50) mengemukakan bahwa pelatihan adalah :

“Training is short-term educational process utilizing a systematic and organized procedure by which non-managerial personal learn technical knowledge and skills for a definite purpose. Development, in reference to staffing and personal matter, is a long-term educational process utilizing a systematic and organized procedur by which managerial personal learn conceptual and theoritical knowledge for general purposes.

(Pelatihan adalah adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Pengembangan proses jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi yang pegawai manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum)

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan merupakan usaha yang bersifat teoritis dengan menggunakan

metode pengetahuan tertentu sedangkan pelatihan lebih banyak ditujukan pada kegiatan praktek atau aplikasi. Walau tidak sama tetapi pendidikan dan pelatihan mempunyai kegunaan yang sama yaitu untuk meningkatkan ketrampilan, kemampuan dan sikap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Secara singkat dapat dikemukakan bahwa pendidikan dan pelatihan sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai agar organisasi berjalan dengan baik mengingat perkembangan lingkungan organisasi berlangsung dengan cepat yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kehidupan organisasi.

2. Tujuan Pelatihan

Penyelenggaraan suatu kegiatan oleh organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai tujuan dan manfaat yang ingin dicapai. Demikian juga dalam pelaksanaan pelatihan kerja karyawan baik pihak swasta maupun pemerintah. Tujuan pokok dari pelatihan kerja adalah untuk meningkatkan kemampuan, ketrampilan dan sikap karyawan atau anggota organisasi sehingga lebih efektif dan efisien dalam mencapai sasaran-sasaran program ataupun tujuan organisasi. Menurut Handoko (2000:103), "Tujuan lain dari pelatihan kerja adalah juga untuk menutup "gap" atau jarak antara kecakapan dan kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan."

Panggabean (2002:41) menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

- a. Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan karyawan

- b. Meningkatkan moral karyawan. Dengan ketrampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya, mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
- c. Memperbaiki kinerja. Karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan keterampilan dapat meminimalkan melalui program pelatihan dan pengembangan.
- d. Membantu karyawan dalam menghadapi perubahan-perubahan, baik perubahan struktur organisasi, teknologi, maupun sumber daya manusianya. Melalui pelatihan dan pengembangan karyawan diharapkan dapat secara efektif menggunakan teknologi baru. Manajer di semua bidang harus secara konstan mengetahui kemajuan teknologi yang membuat organisasi berfungsi secara lebih efektif.
- e. Peningkatan karir karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan kesempatan untuk meningkatkan karir menjadi lebih besar karena keahlian, ketrampilan dan prestasi kerja yang lebih baik.
- f. Meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka keterampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji juga akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi.

Menurut Mangkunegara (2002:52) tujuan pelatihan dan pengembangan adalah:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar pengawas mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
8. Menghindarkan keusangan (*obsolescence*)
9. Meningkatkan perkembangan pegawai

Menurut Simamora (2004:276-278) tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan atas :

1. Memperbaiki kinerja
Karyawan-karyawan yang bekerja secara tidak memuaskan karena kekurangan ketrampilan-ketrampilan merupakan calon-calon utama pelatihan, kendatipun pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kinerja yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berfaedah meminimalkan masalah ini.
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi. Melalui pelatihan, pelatih (*trainer*) memastikan bahwa karyawan dapat secara efektif menggunakan teknologi-teknologi baru.

3. Mengurangi banyak waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan. Sering seorang karyawan baru tidak memiliki keahlian-keahlian dan kemampuan yang dibutuhkan untuk menjadi *job competent*, yaitu mampu mencapai *output* dan standar kualitas yang diharapkan.
4. Membantu memecahkan permasalahan operasioanl
Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan mereka dengan kelangkaan dan kelimpahan sumber daya, kelangkaan dalam sumber daya finansial dan sumber daya teknologi manusia (*human technological resources*) dan kelimpahan permasalahan finansial, manusia, dan teknologi.
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
Salah satu untuk menarik, menahan, memotivasi karyawan adalah melalui program pengembangan karir yang sistematis. Mengembangkan kemampuan proporsional adalah konsisten dengan kebijakan personalia untuk promosi dari dalam pelatihan adalah unsur kunci dalam sistem pengembangan karir.
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
Selama beberapa hari pertama pada pekerjaan, karyawan baru membentuk kesan pertama mereka terhadap organisasi dan tim manajemen. Kesan itu dapat meliputi dari kesan yang menyenangkan sampai yang tidak menyenangkan dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktifitas keseluruhan karyawan, karena alasan inilah beberapa pelaksana orientasi melakukan upaya bersama supaya secara benar mengorientasikan karyawan-karyawan baru terhadap organisasi dan pekerjaan.
7. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi
Misalnya sebagian besar manajer adalah berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru pada pekerjaannya.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki berbagai penguasaan ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Dengan pelatihan, perusahaan ikut membantu karyawan dalam mrnghindarkan diri dari kerugian sehingga dapat melaksanakan pekerjaan lebih baik. Dari beberapa pendapat di atas, pada intinya pelatihan adalah upaya dalam meningkatkan pengetahuan dan kecakapan, melaksanakan pekerjaan secara lebih efisien, mengembangkan keahlian dan sikap serta pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

3. Komponen-komponen Pelatihan

Setiap pelaksanaan pelatihan pada dasarnya mencakup beberapa komponen yang berkaitan satu dengan yang lainnya. Menurut Mangkunegara (2002:51) komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah :

- a. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
- b. Para pelatih (*trainers*) harus memiliki kualifikasi yang memadai .
- c. Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
- e. Peserta pelatihan (*trainee*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

4. Prinsip-Prinsip Umum dalam Pelatihan

Bekerja di dalam organisasi merupakan proses belajar yang berkelanjutan dan belajar merupakan penggerak dari seluruh aktifitas pelatihan. Pendekatan belajar yang berbeda-beda dapat dilakukan dengan berbagai cara, dan belajar merupakan proses psikologis yang kompleks yang tidak sepenuhnya dipahami oleh para praktisi maupun para psikologis peneliti.

Para pelatih atau para atasan sering kali memberikan informasi dan mengira bahwa hanya dengan menyajikan materi saja sudah cukup untuk dapat dipelajari. Akan tetapi, belajar hanya terjadi ketika informasi diterima, dimengerti dan diinternalisasikan dalam cara yang sedemikian rupa sehingga beberapa perubahan atau usaha secara sadar dilakukan untuk menggunakan riset dalam belajar untuk membuat usaha pelatihan lebih

efektif lagi. Beberapa prinsip belajar utama yang mengarahkan usaha-usaha pelatihan, antara lain :

Menurut Hamalik (2005:37), prinsip-prinsip yang harus diperhatikan dalam Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas sehubungan dengan upaya mencapai tujuan organisasi, yakni memberikan kesempatan kepada tenaga organisasi pada semua jenjang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikapnya.
2. Program pelatihan di susun berdasarkan kebutuhan lapangan dan tujuan tertentu. Kebutuhan ditentukan melalui peninjauan kebutuhan pelatihan, sedangkan tujuan bersumber dari tujuan organisasi.
3. Ruang lingkup program pelatihan ditentukan berdasarkan kebijakan dan tujuan guna menjadi landasan kesepakatan dan kerja sama.
4. Penetapan metode dan teknik serta proses-proses dalam suatu program pelatihan harus dikaitkan secara langsung dengan upaya memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan pelatihan itu.
5. Berdasarkan kebutuhan dan tujuan manajemen, maka setiap orang yang berada dalam manajemen tersebut harus bertanggung jawab atas penyelenggaraan pelatihan, sesuai dengan peran dan fungsi masing-masing.
6. Tenaga staf pelatihan berfungsi membantu tenaga lini, guna melakukan peninjauan kebutuhan pelatihan, mengembangkan program pelatihan, memberikan pelayanan administrasi, dan pelaksanaan tindak lanjut pelatihan.
7. Pelatihan yang efektif berdasarkan prinsip-prinsip belajar, antara lain belajar aktif, perpaduan antara teori dan praktek, pengalaman lapangan di samping belajar reseptif dan modifikasi tingkah laku.
8. Penyelenggaraan pelatihan sebaiknya di dalam lingkungan pekerjaan, sehingga benar-benar terkait dengan kebutuhan, kondisi dan situasi, serta tuntutan pekerjaan sesungguhnya.

Perhatian terhadap prinsip-prinsip belajar dalam pelaksanaan pelatihan memang harus dilakukan sehingga baik penyelenggara maupun khusus bagi peserta pelatihan yang dapat lebih termotivasi dalam menerima materi dan berusaha dalam penerapan di lingkungan kerja masing-masing.

5. Unsur-unsur Pelatihan

Menurut Hamalik (2005:35), program pelatihan meliputi unsur-unsur sebagai berikut:

a. Peserta Pelatihan

Penetapan calon peserta pelatihan erat kaitannya dengan keberhasilan proses pelatihan, yang pada gilirannya turut menentukan efektivitas pekerjaan. Karena itu perlu dilakukan seleksi yang diteliti memperoleh peserta pelatihan yang baik.

b. Pelatih atau Instruktur

Salah satu komponen penting dalam suatu program pelatihan adalah instruktur atau juga disebut pelatih, sebab merekalah yang mengajarkan materi dalam proses pembelajaran. Program pelatihan yang bagus, materi yang sempurna, peserta yang banyak, sarana yang memadai, belumlah cukup bila tidak didukung oleh keahlian seorang pelatih dalam menyampaikan dan mengajarkan materi-materi pelatihan tersebut kepada peserta pelatihan. Oleh karena itu, tenaga pelatih merupakan salah satu komponen penting dalam menghantarkan keberhasilan suatu program pelatihan.

Menurut Panggabean (2002:45) pelatih atau instruktur adalah seorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan. Pelatih (*trainer*) memberikan peranan penting terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melakukan pengembangan berasal dari dalam / internal, luar / eksternal, gabungan internal dan eksternal.

1) Pelatih Internal

Pelatih internal adalah seseorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari dalam perusahaan itu untuk memberikan pelatihan dan pendidikan kepada karyawan. Kepala Bagian mutlak menjadi pelatih internal bagi karyawan bawahannya dengan memberi petunjuk-petunjuk untuk mengerjakan pekerjaan, cara-cara menggunakan alat, mesin, dan sebagainya. Pelatihan internal hanya melatih karyawan dan dilakukan perusahaan yang bersangkutan saja.

2) Pelatih Eksternal

Pelatih eksternal adalah seorang atau tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan, baik pelatihnya didatangkan atau karyawannya

ditugaskan untuk mengikuti lembaga-lembaga pendidikan dan pelatihan.

3) Pelatihan gabungan internal dan eksternal

Suatu gabungan pelatihan internal dan eksternal yang memberikan pengembangan kepada karyawannya. Cara ini paling baik karena dasar teoritis dan praktisnya untuk pekerjaan akan lebih mantap. Pengembangan yang ditangani tim internal dan eksternal akan lebih baik karena pelatih itu akan saling isi-mengisi dalam memberikan pengembangan kepada karyawan.

Berikut ini adalah berbagai penjelasan mengenai fungsi pelatih, syarat instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, bahan pelatihan atau materi pelatihan yang berkaitan dengan pelatihan.

a. Fungsi-fungsi Pelatih (*Counselor*)

Menurut Handoko (2000:205) fungsi-fungsi pelatih/kegiatan konseling dalam pelatihan adalah :

1. Pemberian nasihat
Proses pelatihan sering berupa pemberian nasihat kepada karyawan dengan maksud untuk mengarahkan mereka dalam pelaksanaan serangkaian kegiatan yang diinginkan.
2. Penentraman hati
Pengalaman pelatih biasanya mampu untuk menentramkan hati karyawan, karena mereka diyakinkan kemampuannya untuk mengerjakan serangkaian kegiatan dan mereka didorong untuk melakukannya.
3. Komunikasi
Dengan adanya komunikasi dapat memberikan kesempatan kepada pelatih untuk menginterpretasikan masalah-masalah manajemen dan menjelaskan berbagai pandangan kepada karyawan.
4. Pengenduran ketegangan emosional
Karyawan cenderung menjadi kendur ketegangan emosionalnya bila mereka mempunyai kesempatan untuk membahas kendala-kendala yang mereka hadapi dengan pelatih.
5. Penjernihan pemikiran
Pembahasan masalah-masalah secara serius dengan pelatih akan membantu karyawan untuk berpikir lebih jernih tentang berbagai kendala mereka.
6. Revrientasi
Revrientasi mencakup berbagai tujuan dan nilai karyawan. Pelatihan yang mengikutkan para pelatih dalam praktek, sering sangat membantu para karyawan merubah nilai-nilai mereka. Sebagai contoh, karyawan lebih menyadari keterbatasan-keterbatasan mereka.

b. Syarat-syarat Instruktur Pelatihan

Menurut Hamalik (2005:35) beberapa kriteria seleksi yang harus dimiliki oleh seorang instruktur adalah sebagai berikut :

1. Telah disiapkan secara khusus sebagai pelatih, yang ahli dalam bidang spesialisasi tertentu.
2. Memiliki kepribadian yang baik yang menunjang pekerjaannya sebagai pelatih.
3. Pelatih berasal dari dalam lingkungan organisasi/lembaga sendiri lebih baik dibandingkan dengan yang dari luar.
4. Perlu pertimbangan bahwa seorang pejabat yang ahli dan berpengalaman belum tentu menjadi pelatih yang baik dan berhasil.

Tiap-tiap pelatih mempunyai tugas pribadi untuk menyusun berbagai fungsi guna mengembangkan gayanya sendiri yang cocok dan efektif bagi dirinya. Para pelatih dapat menilai pengaruh pelatihan terhadap peserta, dan apakah pelatihan yang diberikan kepada mereka ini sesuai dengan apa yang dianggap perlu untuk mereka pelajari.

Para pelatih juga dapat memperoleh ide mengenai kemunduran pegawai yang dapat membantu dalam memperbaiki program yang akan datang. Evaluasi komparatif dengan pelatih yang lain juga membantu menambah keterampilan pelatihan perseorangan.

c. Lamanya Pelatihan

Lamanya masa pelaksanaan pelatihan berdasarkan pertimbangan tentang :

1. Jumlah dan mutu kemampuan yang hendak dipelajari dalam pelatihan tersebut lebih banyak dan lebih bermutu,

kemampuan yang ingin diperoleh mengakibatkan lebih lama diperlukan pelatihan.

2. Kemampuan belajar para peserta dalam mengikuti kegiatan pelatihan. Kelompok peserta yang ternyata kurang mampu belajar, tentu memerlukan waktu pelatihan yang lebih lama.
 3. Media pengajaran, yang menjadi alat bantu bagi peserta dan pelatih. Media pengajaran yang serasi dan canggih akan membantu kegiatan pelatihan dan dapat mengurangi lamanya pelatihan tersebut.
- d. Bahan Pelatihan atau Materi Pelatihan

Bahan pelatihan atau materi pelatihan sebaiknya dipersiapkan secara tertulis agar mudah dipelajari oleh para peserta pelatihan. Penulisan bahan dalam bentuk buku paket materi pelatihan, tingkatan peserta pelatihan, harapan lembaga penyelenggara pelatihan, dan lamanya pelatihan. Materi pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai materi harus diberikan secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan (Mangkunegara, 2002:51).

Pemilihan materi pelatihan yang tepat merupakan unsur yang sangat penting dalam pencapaian tujuan kegiatan pelatihan yang efektif dan efisien, dan tentunya pemilihan materi ini harus mempertimbangkan banyak hal, seperti peserta, kesesuaian tema

pelatihan, tujuan yang hendak dicapai sesuai dengan pekerjaan yang akan dihadapi.

Menurut Handoko (2000:109), “Isi program ditentukan oleh identifikasi kebutuhan-kebutuhan dan sasaran-sasaran latihan. Program mungkin berupaya untuk mengajarkan berbagai keterampilan tertentu, menyampaikan pengetahuan yang dibutuhkan atau mengubah sikap. Program hendaknya memenuhi kebutuhan-kebutuhan organisasi dan peserta.”

Berdasarkan pendapat di atas dapat diketahui bahwa peserta pelatihan, fungsi pelatih, syarat instruktur pelatihan, lamanya pelatihan, bahan pelatihan atau materi pelatihan harus lebih diperhatikan dan disesuaikan sehingga tujuan pelatihan itu dapat dicapai dan unsur-unsur pelatihan di atas dapat dipenuhi dengan baik.

6. Manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil yang besar dalam menentukan efektifitas dan efisiensi perusahaan. Dengan adanya program pelatihan yang efektif maka dapat membantu karir karyawan dan kemajuan yang bersangkutan.

Menurut Simamora (2004:278), ada beberapa manfaat nyata dari program pelatihan dan pengembangan diantaranya adalah :

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

7. Metode Pelaksanaan Pelatihan

Metode pelaksanaan pelatihan adalah cara-cara yang dipergunakan untuk memberikan isi pelatihan yang penting kepada para peserta dalam suatu program pelatihan. Antusiasme peserta untuk meningkatkan kemampuan dan pengetahuan, dedikasi para penyelenggara melaksanakan tugasnya serta diperbolehkannya para pengajar mengemban misinya harus diimbangi oleh teknik dan metode yang tepat.

Menurut Handoko (2000:110), dalam penelitian teknik tertentu untuk digunakan dalam program pelatihan harus memenuhi faktor-faktor sebagai berikut :

- a. Efektivitas biaya
- b. Isi program yang dikehendaki
- c. Kelayakan fasilitas-fasilitas
- d. Preferensi dan kemampuan peserta
- e. Preferensi dan kemampuan instruktur
- f. Prinsip-prinsip belajar

Tingkat pentingnya keenam faktor-faktor tersebut tergantung pada situasi, kondisi, tujuan serta peserta pelatihan itu sendiri. Program-program Pelatihan dirancang untuk meningkatkan prestasi kerja, mengurangi absensi dan perputaran pegawai serta memperbaiki kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2000:110) ada 2 metode Pelatihan yaitu :

- a. Metode di luar tempat kerja (*Off The Job Training*)

Menurut Mathis (2002:8) pada awalnya pelatihan eksternal muncul karena biaya pelatihan eksternal yang dilakukan dengan mendatangkan pelatih dari luar untuk menyelenggarakan pelatihan tempat dimana sarana pelatihan internal terbatas lebih murah; waktu yang dipergunakan kurang memadai untuk persiapan pengadaan materi pelatihan internal; staf sumber daya manusia mungkin tidak memiliki tingkat keahlian yang dibutuhkan untuk materi pelatihan yang diperlukan; terdapat beberapa keuntungan dimana para karyawan dapat berinteraksi dengan para manajer dan rekan-rekan kerja dari perusahaan lain dalam suatu program pelatihan yang dilaksanakan di luar.

Jenis-jenis pelatihan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- 1) Pelatihan berdasarkan struktural
Pelatihan berdasarkan struktural dilakukan oleh manajer, staf, karyawan tingkat bawah, dan peserta magang.
- 2) Pelatihan berdasarkan fungsional
Pelatihan berdasarkan fungsional, terdiri dari :
 - Keahlian (*Skill Training*)
Pelatihan yang dilaksanakan atau karena dinilai adanya kebutuhan atau kekurangan.
 - Pelatihan Ulang (*Retraining*)
Pelatihan ulang dilakukan bermanfaat untuk memberikan karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan yang berubah dari pekerjaan-pekerjaan mereka. Misalnya, karyawan yang menggunakan mesin produksi konvensional harus dilatih ulang untuk menggunakan mesin dengan teknologi.
 - Pelatihan Fungsional Silang (*Cross Functional Training*)
Pelatihan fungsional silang melibatkan karyawan untuk melakukan kegiatan-kegiatan dalam bidang yang berbeda dengan pekerjaan mereka selama ini. Misalnya rotasi pekerjaan, pertukaran pegawai antar departemen untuk periode tertentu.
 - Pelatihan Tim
Pelatihan tim bermanfaat untuk menguatkan kinerja karyawan sebagai individu maupun dalam tim.
 - Pelatihan Kreativitas (*Creative Training/Brainstorming*)
Pelatihan kreativitas berguna bagi peserta dengan memberikan kesempatan untuk mengeluarkan gagasan-gagasan se bebas mungkin.

Salah satu *trend* yang sedang berkembang saat ini adalah “*outsourcing*” dari pelatihan. *Outsourcing* dipergunakan untuk melatih karyawan suatu perusahaan dengan menawarkan kepada karyawan sertifikasi. Sertifikasi ini memberikan materi untuk dicantumkan pada saat karyawan mengalami rotasi pekerjaan.

Kecenderungan peningkatan *outsourcing* pekerjaan ke perusahaan lain merupakan upaya untuk meningkatkan efisiensi dan produktifitas, peningkatan kualitas hasil kerja dan peningkatan daya tanggap yang cepat terhadap perubahan-perubahan yang terjadi. Menurut Handoko

(2000:104) program orientasi merupakan salah satu jenis pelatihan. Program orientasi mengintegrasikan para karyawan baru ke dalam organisasi dan membuat mereka lebih produktif melalui pelatihan. Program ini sering disebut induksi, yang memperkenalkan para karyawan baru dengan peranan atau kedudukan mereka, dengan organisasi dan para karyawan lain.

Tabel 2

Hal-hal yang tercakup dalam program orientasi

Masalah-masalah organisasional
<ol style="list-style-type: none"> 1. Sejarah singkat organisasi. 2. Organisasi Perusahaan. 3. Nama dan jabatan para direktur. 4. Jabatan karyawan dan departemen. 5. Layout fasilitas-fasilitas fisik. 6. Periode percobaan. 7. Kebijakan dan aturan perusahaan. 8. Peraturan-peraturan disiplin. 9. Prosedur keamanan dan buku keamanan. 10. Buku pedoman karyawan. 11. Proses produksi. 12. Lini produk atau jasa yang dibuat.
Perkenalan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dengan penyelia (atasan) 2. Dengan para pelatih. 3. Dengan rekan sekerja dan bagian bimbingan karyawan.
Tunjangan-tunjangan karyawan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Skala pengupahan atau penggajian. 2. Cuti dan liburan. 3. Jam istirahat. 4. Latihan dan pendidikan serta konseling. 5. Asuransi. 6. Program pensiun pelayanan organisasi terhadap para karyawan. 7. Program rehabilitasi.
Tugas-tugas Jabatan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lokasi pekerjaan. 2. Tugas-tugas pekerjaan. 3. Fungsi jabatan. 4. Sasaran-sasaran pekerjaan. 5. Hubungan dengan pekerjaan-pekerjaan lain.

Suatu perusahaan yang menerima karyawan dalam jumlah kecil tidak diperlukan adanya penyelenggaraan program orientasi formal. Perusahaan hanya memperkenalkan kepada karyawan baru yang selanjutnya karyawan baru meninjau lokasi pekerjaan. Program orientasi formal ini, sering disebut "*buddy system*", yang dipergunakan pula dalam perusahaan-perusahaan besar untuk membantu karyawan baru lebih lanjut.

Penanggung jawab dari adanya kegiatan orientasi adalah departemen personalia dan atasan (penyelia) langsung. Departemen personalia pada umumnya memberikan orientasi kepada para karyawan baru tentang berbagai masalah organisasional dan kompensasi. Sedangkan para penyelia menangani kegiatan pengenalan dan latihan "*on the job*" serta membantu karyawan "*fit in*" terhadap kelompok kerja.

Program-program orientasi akan menurunkan perasaan terasing, cemas dan khawatir para karyawan. Mereka dapat merasa sebagai bagian organisasi secara lebih cepat, merasa lebih terjamin atau aman dan lebih diperhatikan. Dengan tingkat kecemasan yang rendah, mereka akan dapat mempelajari tugas-tugas dengan lebih baik. Manfaat-manfaat ini diperoleh karena program orientasi membantu individu memahami aspek-aspek sosial, teknis dan budaya tempat kerja. Proses yang dilalui dengan proses sosialisasi. Sosialisasi merupakan langkah kritis dalam kaitannya dengan penerimaan oleh

karyawan-karyawan lain yang sudah lebih lama bekerja untuk organisasi. Program orientasi mempercepat proses sosialisasi dan penerimaan karyawan baru dalam kelompok kerja.

Pada tahap akhir, program-program orientasi yang berhasil biasanya mencakup prosedur tindak lanjut (*follow-up*) yang “*built-in*”. Tindak lanjut diperlukan karena para karyawan baru menjumpai masalah-masalah yang tidak dijelaskan dalam program orientasi. Tanpa tindak lanjut, pertanyaan-pertanyaan karyawan dapat dijawab, dan tindak lanjutnya juga berguna sebagai umpan balik untuk memperbaiki program orientasi.

Sedangkan menurut Handoko (2000:113), metode Pelatihan di luar tempat kerja (*Off The Job Training*), meliputi teknik simulasi dan teknik presentasi informasi. Selanjutnya untuk metode simulasi dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Metode Studi Kasus, metode ini melibatkan karyawan peserta Pendidikan dan Pelatihan untuk mengidentifikasi masalah, menganalisa situasi dan selanjutnya merumuskan penyelesaian alternatif.
- 2) *Role Playing*, teknik ini merupakan suatu cara yang memungkinkan para pegawai untuk memainkan berbagai peran yang berbeda, dengan tujuan mengembangkan ketrampilan antar pribadi (*interpersonal skills*).
- 3) *Vestibule Training*, teknik ini harus dilaksanakan oleh pelatih-pelatih khusus dan dilakukan di tempat terpisah yang dibangun dengan berbagai jenis peralatan sama seperti yang akan dibangun pada pekerjaan sebenarnya.
- 4) *Business Games*, suatu simulasi pengambilan keputusan berskala kecil yang dibuat sesuai dengan situasi kehidupan bisnis nyata, dengan tujuan melatih karyawan dalam pengambilan keputusan dan cara mengelola operasi-operasi perusahaan.
- 5) Latihan Laboratorium (*Laboratory Training*), merupakan bentuk pelatihan kelompok untuk mengembangkan ketrampilan antar

pribadi, dengan tujuan mengembangkan berbagai perilaku tanggung jawab pekerjaan pada masa datang.

- 6) Program-program Pengembangan Eksekutif. Metode ini dilaksanakan dengan jalan pengiriman peserta Pendidikan dan Pelatihan untuk bekerjasama dengan lembaga pendidikan untuk menyelenggarakan Pendidikan dan Pelatihan secara khusus.

Menurut Handoko (2000:115) Teknik-teknik Presentasi Informasi bertujuan untuk mengajarkan berbagai sikap, konsep atau ketrampilan kepada para peserta.

Metode-metode yang biasa digunakan sebagai berikut :

- 1) Kuliah, metode ini bisa menyerap peserta lebih banyak, biaya murah dan penyampaian informasi lebih baik. Kelemahannya adalah tidak ada umpan balik dari peserta sehingga diatasi dengan diskusi kelas.
- 2) Metode Konferensi, suatu metode yang bertujuan untuk mengembangkan kecakapan dalam pemecahan masalah dalam pengambilan keputusan dan mengubah sikap karyawan.
- 3) *Programmed Instruction*, suatu metode yang menggunakan mesin pengajar (komputer) sebagai alat bantu aktivitas pelatihan untuk memperkenalkan pada peserta topik yang harus dipelajari kemudian serangkaian langkah umpan balik secara langsung.
- 4) Presentasi Video, metode ini biasanya digunakan sebagai bahan pelengkap bentuk-bentuk latihan seperti presentasi TV, film dll.
- 5) Studi Sendiri (*Self Study*), suatu metode dimana peserta pelatihan menggunakan manual-manual/modul tertulis dan kaset atau video rekaman.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa metode pelatihan di luar tempat kerja (*Off The Job Training*) yang meliputi teknik simulasi dan teknik presentasi informasi menjadi pilihan yang tepat dalam melaksanakan metode pelatihan di luar tempat kerja (*Off The Job Training*), sehingga tidak akan dapat berjalan lancar dan akan memberikan kesesuaian dengan kondisi yang dihadapi oleh peserta maupun penyelenggara pelatihan. Sehingga dapat memberikan kualitas yang baik bagi penyelenggaraan pelatihan dan mencapai tujuan yang diharapkan.

b. Metode di dalam tempat kerja (*On The Job Training*)

Menurut Mathis (2002:8) jenis-jenis pelatihan terdiri dari pelatihan internal dan pelatihan eksternal. Jenis-jenis pelatihan yang pertama adalah pelatihan internal atau dapat disebut dengan *on the job training* – OJT merupakan pelatihan yang diadakan dilokasi kerja, yang cenderung dipandang sebagai hal yang aplikatif untuk pekerjaan.

Satu sumber pelatihan internal yang dapat berkembang adalah pelatihan formal dimana terjadi secara internal melalui interaksi dan umpan balik diantara karyawan. Secara umum dengan menggunakan kemampuannya, keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diketahui dengan belajar secara informal dari karyawan lain, bukan dari pelatihan formal.

Sedangkan menurut Handoko (2000:112), metode Pelatihan di dalam tempat kerja (*On The Job Training*), dapat dilaksanakan dengan beberapa teknik yaitu :

- a. Program Magang (*Apprenticeships*), proses belajar dari seorang atau beberapa orang yang lebih berpengalaman.
- b. Latihan Instruksi pekerjaan, petunjuk pengerjaan tugas secara langsung dan bertujuan untuk melatih pegawai bagaimana mengerjakannya.
- c. Rotasi Jabatan, dimana pegawai dari suatu pekerjaan pindah ke pekerjaan yang lain dalam jangka waktu yang telah direncanakan sehingga ketrampilan pegawai akan bertambah pada pekerjaan tersebut.
- d. *Coaching*, dimana pegawai dilatih dalam melaksanakan pekerjaan oleh instruktur yang berpengalaman atau pemberian pengarahan kepada pegawai dalam pelaksanaan kerja rutin.

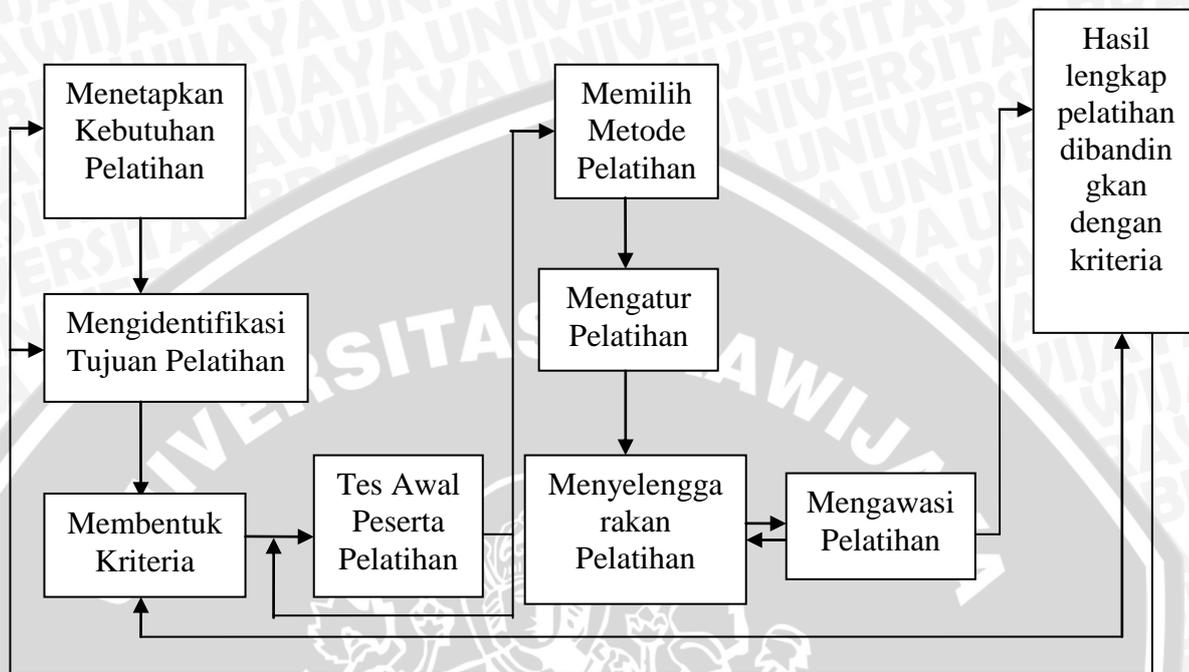
Dari beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pemilihan metode pelatihan yang tepat, akan memberikan kesesuaian dengan kondisi

yang dihadapi oleh seluruh karyawan yang mendapatkan pelatihan. Para karyawan dapat menggunakan kemampuannya yang akan menjadikan keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dapat diketahui bahwa interaksi dengan karyawan lain dapat menjadikan belajar secara informal dan bukan dari pelatihan formal.

8. Sistem Pelatihan

Keberhasilan orientasi ataupun jenis pelatihan lainnya dapat dilihat dari jumlah proses belajar yang muncul dan ditranfer ke dalam pekerjaan. Pelatihan dan proses belajar yang akan terjadi, khususnya melalui kelompok kerja yang bersifat informal, baik perusahaan itu mempunyai usaha yang terkoordinasi atau tidak, diakibatkan karena karyawan belajar dari satu sama lain maupun dari proses belajar selama pelatihan berlangsung. Akan tetapi akan pelatihan yang dirancang dengan baik dan dengan pendekatan yang sistematis, apa yang dipelajari bisa bukan jadi sesuatu yang terbaik bagi perusahaan. Dapat dilihat dari Gambar 1 yaitu Model sistem pelatihan, menunjukkan komponen-komponen yang relevan dari tiga tahap utama dalam sistem pelatihan. Tiga tahap utama dalam sistem pelatihan yaitu : (1) tahap penilaian awal, (2) tahap implementasi, (3) tahap evaluasi. Gambar 2 tersebut sebagai berikut :

Gambar 1
Model Sistem Pelatihan



Sumber : Mathis (2002:20)

Dalam tahap penilaian, perencanaan menentukan kebutuhan pelatihan dan merinci tujuan-tujuan dari usaha tersebut. Dalam tahap implementasi dapat dimulai dengan menggunakan hasil penilaian, dan implementasi terjadi ketika pelatihan sudah benar-benar dilaksanakan. Sedangkan pada tahap evaluasi merupakan tahap yang kritis. Tahap ini memfokuskan seberapa baik pelatihan telah mencapai apa yang diharapkan oleh penyelenggara pelatihan. Tindakan pengawasan terhadap pelatihan berfungsi sebagai jembatan antara tahap implementasi dan evaluasi dan menjadi umpan balik untuk menentukan tujuan pelatihan di masa mendatang.

9. Cara Pemilihan dalam Pelatihan

Menurut Mathis (2002:9) pelatihan merupakan suatu wilayah yang menjadi target dari hukum dan peraturan perusahaan dan dipergunakan sebagai salah satu cara untuk memilih individu yang akan diikutsertakan dalam program pelatihan. Salah satu cara yang dapat dipergunakan untuk memilih individu yang akan diikuti dalam program pelatihan, antara lain:

- a. Kriteria yang digunakan harus terkait dengan pekerjaan yang sesuai dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan dalam organisasi yang bersangkutan.
- b. Tidak boleh secara tidak adil membatasi partisipasi dari anggota kelas tertentu, sehingga akan terdapat perbedaan peran dalam proses pelatihan selama berlangsung.
- c. Terkait dengan perbedaan gaji berdasarkan pelatihan dimana terdapat anggota kelas tertentu yang tidak memiliki akses yang sama ke pelatihan tersebut.

10. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Analisis kebutuhan pelatihan adalah tahap awal yang penting dilakukan guna menghindari pelaksanaan pelatihan yang tidak tepat. Tanpa adanya analisis ini, maka pelatihan hanya berarti pemborosan waktu, tenaga dan biaya. Hasil analisis itu sendiri adalah untuk mengetahui penguasaan sejumlah ketrampilan yang diperoleh masing-masing individu melalui

pelatihan. Menurut Mangkunegara (2002:53) mengemukakan ada tiga analisis kebutuhan pelatihan dan pengembangan, yaitu :

1) Analisis Organisasi (*Organizational analysis*).

Menganalisis tujuan organisasi, sumber daya yang ada dan lingkungan organisasi yang sesuai dengan realita atau kenyataan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengadakan survei mengenai sikap pegawai terhadap kepuasan kerja, persepsi pegawai, dan sikap pegawai dalam administrasi. Di samping itu pula, dapat menggunakan *turnover*, absensi, kartu pelatihan, daftar kemajuan pegawai, dan data perencanaan pegawai.

2) Analisis Job dan Tugas (*Job or task analysis*).

Analisis *job* dan tugas merupakan dasar untuk mengembangkan program *job-training*. Sebagaimana program *training* dimaksudkan untuk membantu pegawai meningkatkan pengetahuan, *skill*, dan sikap terhadap suatu pekerjaan.

3) Analisis Pegawai (*Person analysis*).

Analisis pegawai difokuskan pada identifikasi khusus kebutuhan training bagi pegawai yang bekerja pada *jobnya*. Kebutuhan training pegawai dapat dianalisis secara individu maupun kelompok.

a) Kebutuhan Individu dari Pelatihan

Analisis kebutuhan individu dari pelatihan dapat dilakukan dengan cara observasi oleh supervisor, evaluasi ketrampilan, kartu kontrol kualitas, dan tes ketrampilan pegawai.

b) Kebutuhan Kelompok dari Pelatihan

Kebutuhan kelompok dari pelatihan dapat diprediksi dengan pertimbangan informal dan observasi oleh supervisor maupun manajer.

Adapun alasan lain dari kebutuhan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Adanya pegawai baru

Pegawai-pegawai baru sangat memerlukan pelatihan orientasi. Mereka perlu memahami tujuan, aturan-aturan dan pedoman kerja yang ada pada organisasi perusahaan. Begitu pula mereka perlu memahami kewajiban-kewajiban, hak dan tugasnya sesuai dengan *jobnya*.

2. Adanya Penemuan-penemuan Baru

Dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi modern, banyak ditemukan peralatan-peralatan baru yang lebih canggih daripada peralatan kantor yang digunakan sebelumnya. Pegawai-pegawai yang akan menggunakan peralatan baru tersebut perlu mendapatkan pelatihan agar dapat menggunakannya dengan sebaik-baiknya. Misalnya penggunaan komputer.

Maka adapun cara menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan dapat dilakukan sebagai berikut :

- a) Analisis jabatan, dengan dibuatnya standar-standar pelaksanaan kerja untuk setiap jabatan dapat ditentukan kebutuhan pelatihan maupun pengembangan.
- b) Tes psikologis, dipergunakan untuk menentukan peserta pelatihan maupun pengembangan yang memenuhi persyaratan kualifikasi yang telah ditentukan. Tes psikologis mempunyai validitas tinggi dalam memprediksi kemampuan pegawai yang akan menjadi peserta pelatihan ataupun pengembangan.
- c) Penyelidikan moral, dapat dipergunakan untuk menentukan kebutuhan penelitian maupun pengembangan. Misalnya mengukur sikap moral peserta sebelum dan sesudah pelatihan ataupun pengembangan.
- d) Analisis kegiatan, dipergunakan untuk menentukan kesesuaian antara bidang pekerjaan peserta dengan jenis pelatihan maupun pengembangan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kata disiplin (terminologis) berasal dari kata latin yaitu *diciplina* yang berarti pengajaran, latihan dan sebagainya (berawal dari kata *discipulus* yaitu seorang yang belajar), jadi secara etimologi ada hubungan pengertian antar *discipline* dengan *disciple* (Inggris) yang berarti murid,

pengikut yang setia, suatu ajaran atau aliran. Berikut dikemukakan para ahli :

Mathis dan Jackson (2002:314) “Disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan”. Menurut Siagian (2003:305) “Disiplin diartikan sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para pegawai perusahaan dalam memenuhi tuntutan dengan berbagai ketentuan”.

Sedangkan menurut Hasibuan (2008:193) menyatakan bahwa : “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran disini adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada hakikatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturan atau tata kelakuan yang seharusnya berlaku di dalam suatu lingkungan tertentu dalam hal ini perusahaan untuk kepentingan bersama. Disamping kesadaran untuk menunaikan tugas dan mentaati segala peraturan perusahaan, disiplin kerja juga merupakan kerelaan menerima hukuman apabila pegawai yang bersangkutan lalai dalam menjalankan tugas atau melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah ditetapkan perusahaan. Disamping aspek-aspek yang disebutkan di atas ada dua faktor terpenting yang merupakan subyek dari

disiplin yaitu manusia, manusia yang dimaksud sebagai subyek dari disiplin itu adalah pegawai.

2. Tujuan Pelaksanaan Disiplin Kerja

Setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan pasti memiliki tujuan, begitu pula dengan disiplin kerja yang memiliki beberapa tujuan, hal ini diungkapkan oleh Simamora (2004:611) :

- a. Tujuan utama disiplin kerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa perilaku karyawan konsisten dengan aturan perusahaan. Aturan disusun untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Manakala sebuah aturan dilanggar, efektifitas organisasi berkurang sampai tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran.
- b. Tujuan kedua adalah untuk menumbuhkan atau mempertahankan rasa hormat dan saling percaya di antara penyelia dan bawahannya. Disiplin yang diberlakukan secara tidak tepat dapat mengundang beragam masalah seperti moral kerja yang rendah, kemarahan, dan kemauan buruk di antara penyelia dan bawahannya.
- c. Tujuan disiplin kerja yang lain yaitu dapat pula membantu karyawan supaya menjadi lebih produktif, dengan demikian menguntungkannya dalam jangka panjang.

Dari pendapat di atas pada dasarnya tujuan dari pembinaan disiplin kerja adalah untuk memperbaiki kegiatan perusahaan baik saat ini maupun masa yang akan datang sehingga kegiatan perusahaan dilaksanakan lebih efektif dan efisien serta akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan.

3. Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2002:130) ada tiga pendekatan disiplin kerja, yaitu :

1. Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern adalah menemukan sejumlah cara yang baru diluar hukuman dalam menegakkan disiplin. Pendekatan ini berasumsi :

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

2. Pendekatan Disiplin dengan Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman kepada karyawan yang melakukan pelanggaran. Pendekatan ini berasumsi :

- a. Disiplin adalah hukuman oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
 - b. Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.
 - c. Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
 - d. Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
 - e. Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat, agar pelaku tidak mengulangi perbuatan yang menimbulkan kerugian bagi perusahaan.
- ## 3. Pendekatan Disiplin Bertujuan, pendekatan ini berasumsi :
- a. Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
 - b. Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
 - c. Disiplin ditujukan agar terjadi perubahan dari perilaku yang tidak baik menjadi lebih baik.
 - d. Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

4. Unsur-unsur Disiplin

Definisi disiplin menurut Siagian (2003:305) bahwa : “Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela

berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin ditunjukkan dengan sikap dan perilaku seseorang untuk secara sadar melaksanakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Kedisiplinan akan timbul bila ada kesadaran seseorang yang berawal dari kesadaran sikap kemudian diterapkan dalam perilakunya dalam menjalankan peraturan yang ada dalam rangka menjaga ketertiban, sehingga dalam melaksanakan pekerjaan dapat terselesaikan guna tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Adapun penjelasan mengenai sikap dan perilaku yang menjadi unsur-unsur kedisiplinan karyawan dapat dikemukakan sebagai berikut :

a. Sikap

Pengertian sikap menurut Robbins (1996:169) adalah “Pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tak menguntungkan mengenai obyek, orang atau peristiwa”. Hal ini merupakan totalitas dari insting yang terorganisir, yang berkaitan erat dengan emosi-emosi dan semuanya menjadi sumber penyebab tingkah laku manusia sehingga menimbulkan bentuk tingkah laku yang berkesinambungan, teratur dan berlangsung cukup lama.

Dengan demikian sikap mencerminkan bagaimana seorang merasakan sesuatu dan kecenderungan bertindak dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan dengannya. Sikap juga merupakan organisasi yang dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap

tingkah laku serta banyak dimuati unsur-unsur emosional (afektif) dan disertai kesiapsiagaan untuk bertingkah laku tertentu.

Sikap seperti nilai diperoleh dari orang tua, guru, dan anggota rekan sekerja. Dalam organisasi, sikap penting karena sikap itu mempengaruhi perilaku kerja. Robbins (1996:170) mengemukakan tipe atau jenis-jenis sikap.

Adapun penjelasan masing-masing komponen adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerjanya tersebut.

2) Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja (*job involvement*) dapat diartikan mengenai sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya dan menganggap kinerjanya penting bagio harga diri. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja tersebut. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi telah ditemukan yang berkaitan dengan absensi yang lebih rendah dan kadar permohonan berhenti yang lebih rendah.

3) Komitmen organisasi

Didefinisikan sebagai suatu keadaan dalam mana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seorang pada pekerjaannya yang khusus dan komitmen organisasional yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang mempekerjakannya.

Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa sikap lahir sebagai suatu respon yang diberikan oleh seorang individu terhadap suatu obyek.

Dalam hal ini, sikap yang dimaksud adalah sikap seseorang terhadap pekerjaan.

b. Perilaku

Perilaku didasarkan terhadap kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan untuk mendorong tercapainya sasaran dalam organisasi. Dalam hubungannya dengan disiplin, bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan perusahaan oleh karyawan.

Adapun perilaku yang mencerminkan kedisiplinan karyawan, yaitu kepatuhan atau ketaatan terhadap tata tertib.

Dengan adanya pendapat demikian maka muncullah indikator kedisiplinan dalam melakukan penilaian terhadap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan diantaranya sebagai berikut :

a. Absensi

Banyak sedikitnya karyawan yang tidak masuk kerja (absen), akan mencerminkan disiplin tidaknya karyawan dalam suatu perusahaan. Karena tinggi rendahnya tingkat kedisiplinan kerja akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Dengan tingkat absensi yang tinggi akan berakibat terhadap pekerjaan lebih lambat dan pada akhirnya bertambah besar. Meskipun karyawan tidak dibayar sewaktu tidak masuk kerja, hal ini tetap merugikan perusahaan, sebab jadwal cenderung terganggu, jam lembur terpaksa dilakukan dan jaminan sosial tetap dibayar, perumusan untuk menghitung tingkat absensi sebagai berikut :

Tingkat kedisiplinan yang rendah biasanya cenderung akan mengakibatkan tingkat ketidakhadiran yang tinggi, karyawan lebih

sering absen, walaupun tidak direncanakan untuk absen, tetapi bila ada berbagai alasan untuk basen, merela lebih mudah menggunakan alasan tersebut, dan bahkan lebih dari itu karyawan akan meninggalkan pekerjaan pada perusahaan mereka sekarang untuk mencari perusahaan lain yang lebih tepat bagi mereka, kemudian absensi diperinci sebagai berikut :

- Alpha

Dengan alpha tersebut menunjukkan apakah tenaga kerja yang bersangkutan bosan terhadap pekerjaannya atau memang mereka tidak berdisiplin terhadap pekerjaannya dan malas, sehingga mereka tidak masuk kerja tanpa surat keterangan.

- Ijin

Tenaga kerja tidak masuk kerja dengan alasan ijin, perlu mendapat perhatian mungkin keperluan-keperluan yang dimaksud hanya merupakan alasan yang dicari-cari saja, sedangkan pekerjaan tersebut sebenarnya hanya mempergunakan waktu tersebut untuk mencari pekerjaan lain.

- Sakit

Kalau tenaga kerja tidak masuk kerja karena sakit, adalah diluar kemampuannya namun kalau jumlahnya sangat mencolok sebaiknya dicari penyebabnya apakah sakitnya disebabkan karena pekerjaan, ruang kerja yang kurang sehat, atau hanya berpura-pura saja.

b. Hilangnya waktu kerja

Hilangnya waktu kerja banyak disebabkan karena pekerja sering datang terlambat, sering mengulur waktu istirahat, dan pulang sebelum waktunya. Oleh karena itu pimpinan harus bersikap tegas dan adil terhadap karyawannya yang datang terlambat, namun setiap pekerja dapat sekali-kali datang terlambat dengan menggunakan alasan yang baik dan wajar, hal tersebut sama sekali bukan masalah kedisiplinan, namun jika kemangkiran atau keterlambatan dalam perusahaan mulai meningkat di atas rata-rata yang biasa, harus secepatnya dicari penyebabnya agar dapat mengembalikan pada kondisi sebenarnya.

c. Ketaatan pada tata tertib yang berlaku di Perusahaan

Yang dimaksud dengan ketaatan pada tata tertib yang berlaku adalah bahwa setiap perusahaan harus mempunyai peraturan dan tata tertib kerja yang disertai tindakan dan saksi bagi mereka yang melanggarnya, sanksi ini merupakan ancaman bagi karyawan, sehingga mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih berdisiplin. Dan ancaman yang diberikan bukan bertujuan untuk menghukum melainkan untuk mendidik agar para pekerja bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan yang diharapkan.

Layaknya, bila para pekerja menganggap peraturan yang menguasai mereka masuk akal, mereka akan mematuhi tanpa persoalan. Mereka akan menghormati peraturan tersebut bukan karena mereka

takut pada hukuman, tetapi mereka yakin melakukan sesuatu dengan cara yang benar misalnya : masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja penyelia, menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian, kesemua hal tersebut dapat diterima oleh sebagian besar pekerja sebagai peraturan yang layak, sebagai syarat kerja yang penting.

5. Upaya-upaya Peningkatan Disiplin

Berikut ini adalah upaya-upaya dalam peningkatan disiplin yang dikemukakan oleh Simamora (2004:625) sebagai berikut :

a. Rekrutmen dan Seleksi

Dapat mengucurkan lebih banyak dana dan sumber daya ke atas rekrutmen dan seleksi, manajer dapat membuat perpaduan yang lebih baik antara individu-individu dan organisasi: individu-individu dapat diseleksi agar sesuai dengan organisasi dan pekerjaan, pengecekan referensi dan pengumpulan informasi latar belakang tentang kebiasaan kerja dan karakter pelamar merupakan awal yang berfaedah untuk menyodorkan tawaran kerja, wawancara berulang-ulang yang melibatkan berbagai kelompok di dalam perusahaan dapat mengurangi bias yang menyebabkan keputusan pengangkatan yang keliru.

b. Pelatihan dan Pengembangan

Keputusan investasi dalam pelatihan dan pengembangan karyawan saat ini mencegah perusahaan dari berhubungan dengan karyawan-karyawan yang tidak kompetensi atau ketrampilannya telah ketinggalan zaman: program orientasi yang efektif mengkomunikasikan nilai-nilai penting bagi organisasi kepada semua karyawan, program pelatihan bagi karyawan baru dapat mengurangi kesenjangan keterampilan dan meningkatkan kompetensi, program pelatihan ulang dapat digunakan untuk memberdayakan karyawan yang keahliannya berangsur menjadi usang.

c. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Pekerjaan, keluarga dan unit organisasional dapat dirancang untuk memotivasi dan menantang para karyawan.

Karyawan yang termotivasi tinggi jarang yang dikenai tindakan disiplin karena kinerja yang tidak memadai.

d. Penilaian Kinerja

Banyak masalah kinerja dapat dihindari dengan perancangan sistem penilaian kinerja yang efektif. Sistem penilaian kinerja yang efektif memungkinkan orang-orang mengetahui apa yang diharapkan dari mereka, seberapa baik mereka memenuhi ekspektasi tersebut, dan apa yang dapat mereka lakukan untuk membenahi kelemahan mereka.

e. Kompensasi

Karyawan-karyawan yang meyakini bahwa imbalan dialokasikan secara tidak adil (barangkali atas dasar favoritisme) dapat kehilangan respek terhadap organisasi. Berkaitan dengan kompensasi, hendaknya: kebijakan bayaran dirasa adil oleh semua karyawan. Para karyawan sudah sepatutnya menerima imbalan atas kontribusi mereka, suatu mekanisme naik banding yang memberikan kepada para karyawan hak untuk menantang keputusan gaji hendaknya dibuat.

6. Langkah-langkah dalam Tata Cara Disiplin

Black (1994:153), berpendapat bahwa ada beberapa langkah dalam tata cara pendisiplinan sebagai berikut :

a. Suatu peringatan yang bersahabat dan tidak resmi

Jika seorang karyawan bersalah atas beberapa pelanggaran kecil, misalnya : terlambat masuk kerja, mangkir, prestasi dibawah standar, seorang penyelia biasanya meminta perhatian pada karyawan yang bersangkutan atas kekurangannya dengan saran bahwa lebih baik karyawan itu memperbaiki kesalahannya atau akan terjadi akibat-akibat yang lebih serius jika hal tersebut diulangi. Peringatan ini biasanya tidak masuk kedalam catatan resmi disiplin karyawan, bagaimanapun juga, adalah suatu kebiasaan yang baik bagi penyelia untuk membuat catatan bahwa ia telah membicarakan kepada karyawan tersebut mengenai kekurangan-kekurangannya.

b. Wawancara

Jika seorang karyawan tidak menghiraukan peringatan-peringatan tidak resmi dari penyeliannya, prosedur disiplin yang biasa menuntut agar seorang penyelia memanggilnya guna mengadakan suatu wawancara peringatan. Diskusi semacam itu harus dilakukan dibawah empat mata dan penyelia harus menunjukkan pokok-pokok pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan, misalnya : kapan karyawan bersangkutan melakukan pelanggaran, akibat dari

tindakannya atas kegiatan kelompok. Karyawan tersebut harus diberi kesempatan untuk memberikan pembelaan atas tindakan-tindakannya atau sekurang-kurangnya untuk menyajikan kasus itu menurut pandangannya dan menjelaskan alasan-alasannya atas kegagalannya mentaati standar disiplin karyawan. Penyelia harus menuliskan hakikat dari pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan bersangkutan, tanggal kejadian, dan tanggal penyelia secara tidak resmi meminta perhatian karyawan atas kekurangan-kekurangannya dan meminta karyawan yang bersangkutan untuk mengubah dan memperbaikinya.

c. Pemberhentian sementara karena tidak disiplin

Jika wawancara peringatan dan teguran tidak berhasil penyelia dapat memberikan hukuman berupa pemberhentian sementara karena tidak disiplin. Hukuman pemberhentian ini dapat berbeda-beda lamanya, dari satu sampai beberapa hari, tergantung dari seberapa berat pelanggarannya. Dengan jatuhnya hukuman ini diharapkan karyawan dapat menyadari bahwa jika ia terus menerus melanggar disiplin pekerjaan akan dapat mengakibatkan pemecatan kerja.

d. Pemecatan

Pemecatan adalah hukuman pamungkas dalam suatu organisasi dan seharusnya hanya digunakan untuk pelanggaran-pelanggaran yang teramat berat atau untuk pelanggaran yang disengaja dan terus menerus terhadap kebiasaan dan peraturan perusahaan. Pemecatan merupakan hal yang serius, karyawan yang diberhentikan biasanya akan banyak mempunyai kesulitan misalnya ipah pada saat penganggurannya dan mungkin amat sulit baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru lagi. Kesulitan-kesulitan yang bakal dihadapi seorang yang dipecat membuat serikat buruh menentang dan tidak mengizinkan dipegunakan pemecatan dalam suatu perusahaan, disamping itu pemecatan biasanya jarang dilakukan karena biaya pendidikan dan pelatihan karyawan baru sangat mahal sehingga hilangnya seorang pekerja ahli akan mengakibatkan kerugian besar bagi perusahaan.

C. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja pegawai sangat diharapkan oleh organisasi dalam merealisasikan tujuan-tujuan organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Prestasi kerja yang diraih oleh pegawai tidak terlepas dari adanya manajemen dalam menciptakan prestasi kerja itu sendiri. Mangkunegara

(2002:67) pengertian prestasi kerja adalah “Hasil kerja melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Dari definisi di atas menerapkan bahwa segala sesuatu yang dihasilkan baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang pegawai dapat dipandang sebagai prestasi kerja dan dengan hasil kerja tersebut dapat diadakan penilaian terhadapnya. Pendapat lain Hasibuan (2002:94) bahwa “Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”.

Berdasarkan pendapat di atas, pada dasarnya prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan yang dapat membantu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja secara rutin perlu dilakukan untuk mengetahui peran aktif para karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2002:10), penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu obyek yang digunakan untuk menentukan apakah seseorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menilai prestasi kerja bukan hal yang mudah. Ketetapan dalam penilaian akan dapat menumbuhkan kegairahan kerja, juga dapat meningkatkan loyalitas dan kesungguhan sehingga bisa meningkatkan

pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Untuk mencapai keberhasilan dalam penilaian prestasi kerja, maka lebih dulu harus ditetapkan suatu patokan atau standar dalam mengukur prestasi kerja. Cara pengukuran atau penilaian menurut Dharma (1999:154), mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, merupakan ukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan, sehingga untuk mengetahui tingginya rendahnya prestasi kerja karyawan, maka realisasi hasil kerja tersebut dibandingkan dengan standar yang ditentukan perusahaan.
- b. Kualitas, merupakan ukuran kualitatif output yang mencerminkan indikator-indikator tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaian tugas dari perusahaan. Walaupun standar kualitas ini sulit diukur dan ditentukan, tetapi tetap penting dilakukan sebagai acuan pencapaian sasaran penyelesaian suatu pekerjaan.
- c. Ketepatan waktu, merupakan bagian khusus dari ukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Penetapan standar waktu biasanya di tentukan berdasarkan pengalaman sebelumnya atau studi gerak dan waktu.

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut benar-benar menilai prestasi kerja karyawan yang dinilai. Agar penilaian mencapai tujuan tersebut harus memperhatikan juga hal berikut (Soekidjo, 1998:134).

- a. Penilaian harus mempunyai hubungan dengan pekerjaan, benar-benar menilai perilaku yang mendukung kegiatan organisasi.
- b. Adanya standar pelaksanaan kerja yang digunakan sebagai ukuran untuk menilai prestasi kerja.
- c. Sistem penilaian harus praktis, artinya mudah dipahami dan dimengerti serta digunakan, baik oleh penilai ataupun karyawan.
- d. Penilaian sedapat mungkin harus bersifat obyektif, ukuran ini dapat dibuktikan atau diuji orang lain.

Dari keempat hal tersebut, dapat dilihat bahwa dalam hal penilaian kerja, perusahaan harus dapat seobyektif mungkin untuk penerapannya.

Mengingat pentingnya hal ini, maka perusahaan harus benar-benar memperhatikan, karena jika perangkat utama serta perangkat pendukung dalam penilaian kerja tersebut tidak bisa dipenuhi oleh perusahaan, maka tujuan perusahaan dalam meningkatkan kemampuan karyawannya melalui pelatihan akan sia-sia.

3. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Soekidjo (1998:133), secara rinci manfaat dari penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) dalam suatu organisasi adalah :

- a. Peningkatan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil. Dengan adanya penilaian prestasi kerja yang akurat, akan menjamin setiap karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuan.
- c. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian prestasi kerja akan diseleksi karyawan-karyawan yang kemampuannya rendah, dan kemudian memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
- d. Penyesuaian kompensasi. Penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil keputusan dalam memberikan perbaikan kompensasi, gaji, bonus, dan sebagainya.
- e. Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam hal mempromosikan karyawan yang berprestasi, dan sebaliknya demosi untuk karyawan yang tidak berprestasi.
- f. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan. Hasil penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai desain kerja, dapat membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan desain kerja.
- g. Penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi. Penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk menilai proses rekrutmen dan seleksi karyawan yang telah lalu. Prestasi kerja yang sangat rendah dari karyawan adalah mencerminkan adanya penyimpangan-penyimpangan proses seleksi dan rekrutmen.

Manfaat lain dikemukakan oleh Handoko (2000:136) adalah :

- a. Tantangan-tantangan eksternal. Seringkali prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor di luar lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi keuangan, dan lain-lain. Dengan demikian prestasi kerja, departemen personalia mungkin dapat memberikan bantuan untuk mengantisipasi.
- b. Ketidakkuratan informasional. Prestasi kerja yang rendah mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen sistem informasi manajemen personalia.
- c. Perencanaan dalam pengembangan karir. Umpan balik penilaian prestasi mengarah kepada keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang diteliti.

Dari pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses melalui bagaimana organisasi-organisasi melakukan evaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia, serta dapat memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

4. Metode-metode Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2000:142), metode penilaian prestasi kerja pada umumnya dikelompokkan menjadi dua, yakni penilaian yang berorientasi waktu yang lalu dan penilaian yang berorientasi pada waktu yang akan datang.

Metode-metode tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu Lalu

Penilaian prestasi kerja pada umumnya berorientasi masa lalu, artinya penilaian kerja seorang karyawan berdasarkan hasil yang telah dicapai karyawan selama ini. Teknik penilaian prestasi kerja ini, antara lain :

1) *Rating Scale*

Dalam hal ini penilai melakukan subyektif terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala tertentu dari yang terendah sampai yang tertinggi. Penilai memberikan tanda pada skala yang sudah ada tersebut dengan cara membandingkan antara hasil pekerjaan karyawan

dengan kriteria yang telah ditentukan tersebut berdasarkan justifikasi penilai yang bersangkutan.

2) *Check List*

Dalam metode ini penilai hanya memilih pernyataan-pernyataan yang sudah tersedia, yang menggambarkan prestasi kerja karakteristik-karakteristik karyawan (yang dinilai). Penilai juga dapat di kuantifikasikan, jika pernyataan-pernyataan itu sebelumnya diberi nilai yang mencerminkan bobotnya.

3) Metode Peristiwa Kritis

Metode penilaian ini berdasarkan catatan-catatan dari pimpinan atau penilai karyawan yang bersangkutan. Pimpinan membuat catatan tentang pekerjaan atau tugas-tugas dari karyawan yang akan dinilai, catatan itu tidak hanya mencakup hal yang negatif tentang pelaksanaan tugas saja, tetapi juga yang positif. Kemudian berdasarkan catatan peristiwa kritis tersebut, penilai atau pimpinan membuat penilaian terhadap karyawan.

4) Metode Peninjauan Lapangan

Metode ini dilakukan dengan cara para penilai atau pimpinan melakukan terjun langsung ke lapangan untuk menilai prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilakukan dengan dua cara, pertama bersama dengan kegiatan supervisi, dimana para penilai atau pemimpin dapat melakukan penilaian terhadap kerja para karyawan. Kedua secara sengaja dan terencana, penilai mendatangi tempat kerja para karyawan untuk melakukan penilaian prestasi kerja yang bersangkutan.

5) Tes Prestasi Kerja

Metode ini dilakukan dengan mengadakan tes tertulis kepada karyawan yang akan dinilai. Karena apa yang ditanyakan (tes) dan jawaban dari karyawan ini dalam bentuk tertulis, dan tidak mencerminkan langsung prestasi seseorang, maka metode ini termasuk tidaka langsung.

b. Metode Penilaian Prestasi Kerja Berorientasi Waktu yang Akan Datang

Metode ini, memusatkan prestasi kerja karyawan saat ini serta penetapan sasaran prestasi kerja di masa yang akan datang.

Teknik-teknik yang dapat digunakan antara lain, sebagai berikut :

1) Penilaian diri (*self appraisal*)

Metode ini menekankan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan dinilai karyawan itu sendiri. Tujuan penilaian ini adalah untuk pengembangan diri karyawan dalam rangka pengembangan organisasi.

2) Pendekatan *Management By Objective (MBO)*

Metode ini ditentukan bersama-sama antara penilai atau pimpinan dengan karyawan yang akan dinilai. Mereka bersama-sama menentukan tujuan-tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang. Kemudian dengan menggunakan sasaran-sasaran tersebut penilaian prestasi kerja dilakukan secara bersama-sama.

3) Penilaian Psikologis

Metode ini dengan mengadakan wawancara mendalam, diskusi atau tes-tes psikologi terhadap karyawan yang akan dinilai. Aspek-aspek yang dinilai antara lain : intelektual, emosi, motivasi, dan sebagainya dari karyawan yang bersangkutan. Dari hasil ini akan dapat membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang.

4) Teknik Pusat Penilaian

Di dalam suatu organisasi yang sudah maju, terdapat suatu pusat penilaian karyawan. Pusat ini mengembangkan sistem penilaian baku yang digunakan untuk menilai para karyawannya. Hasil penilaian ini sangat bermanfaat untuk mengidentifikasi kemampuan manajemen di waktu-waktu akan datang.

Semua metode tersebut sangat bermanfaat bagi perusahaan. Perusahaan hanya perlu menyesuaikan metode mana yang perlu dengan kebutuhan saat ini, serta sesuai dengan program pelatihan karyawan yang diberikan.

Penggunaan metode pendekatan-pendekatan yang berorientasi masa lalu hanya dapat mengetahui kegiatan saat ini dan sebelumnya. Sedangkan metode penilaian yang berorientasi masa depan, memusatkan pada prestasi kerja di waktu yang akan datang melalui potensi karyawan, atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja yang akan datang.

D. Hubungan Pelatihan, Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai keberhasilan perusahaan. Setiap perusahaan pasti menginginkan untuk lebih maju dan berkembang serta mampu untuk menjaga kelangsungan usahanya. Oleh sebab itu, faktor Sumber Daya Manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan karena manusialah yang memanfaatkan sumber daya yang dimiliki

perusahaan tersebut. Pelatihan merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas karyawan. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya pengetahuan dan ketrampilan pekerja yang nantinya akan berdampak pada prestasi dalam pekerjaannya.

Menurut Handoko (2000:103) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup “gap” antara kecakapan atau kemampuan karyawan dengan permintaan jabatan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Panggabean (2002:41) yang mengatakan bahwa tujuan pelatihan diantaranya adalah meningkatkan jumlah balas jasa yang dapat diterima karyawan. Dengan pelatihan dan pengembangan, maka ketrampilan semakin meningkat dan prestasi kerja semakin baik dan gaji akan meningkat karena kenaikan gaji didasarkan prestasi. Selain itu setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya perlu adanya penyesuaian diri dengan ketentuan-ketentuan yang ada, agar pelaksanaan pekerjaan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penyesuaian diri ini maksudnya agar perilaku setiap pegawai diarahkan pada perilaku yang tertib, teratur dan timbul adanya kepatuhan yang diharapkan bagi perusahaan.

Pencapaian disiplin kerja dilaksanakan dengan segala konsekuensi yang akan memberikan manfaat bagi pegawai perusahaan. Akan sulit bagi pegawai bilamana di dalam perusahaan tidak ada ketentuan-ketentuan yang diberlakukan untuk dapat dipegang sebagai landasan pekerjaan. Disiplin kerja dapat membina dan meningkatkan prestasi kerja seseorang pegawai karena di dalamnya terdapat unsur ketertiban, keteraturan dan kepatuhan dalam

melaksanakan kerja. Suatu hal yang pasti dari seorang pegawai yang memiliki prestasi lebih baik, disebabkan karena adanya perpaduan antara kemampuan dirinya dengan unsur-unsur yang ada dalam prinsip kedisiplinan.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa diantara pelatihan, disiplin kerja dan prestasi kerja adalah erat kaitannya. Bilamana seseorang akan mengerjakan suatu pekerjaan yang asing baginya, maka perlu untuk mempelajari bagaimana cara mengerjakannya. Adapun upaya untuk meningkatkan ketrampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dapat dilakukan melalui pelatihan. Selanjutnya karyawan dituntut untuk bersikap dan berperilaku disiplin tinggi dalam menjalankan setiap tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya dimana dengan menjalankan semuanya dengan tertib yang nantinya karyawan akan mencapai prestasi kerja yang baik atas pekerjaannya dan menciptakan seorang pegawai yang berwibawa, berdaya guna, bersih, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab.

Dalam proses pelatihan dari awal pun dapat tercipta sikap disiplin bagi karyawan sejak pertama dalam menjalankan tugasnya dan akan menjadikan para karyawan untuk mampu bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga hubungan antar karyawan terlihat erat dan saling membantu. Kunci sukses dalam meraih prestasi kerja yang tinggi dimulai dari sikap dan perilaku karyawan yang diperolehnya selama mengikuti pelatihan sampai selesai dan dilakukan secara terus-menerus secara teratur dan baik .

E. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan insentif dan prestasi kerja antara lain:

- a. Skripsi Cori Adha Kurniasari, 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Pegawai PT. PG. Kebon Agung Malang)*.

Jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan menggunakan data primer dan sekunder. Dengan jumlah populasi yaitu seluruh pegawai PT. PG. Kebon Agung Malang sampai dengan tahun 2008. 1.105 pegawai maka dengan menggunakan rumus Slovin jumlah sampel ditentukan sebanyak 92 pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi linier sederhana dapat diketahui bahwa variabel bebas yaitu Perilaku Disiplin secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Pegawai PT. PG. Kebon Agung Malang (Y), hal ini dibuktikan F hitung sebesar 63,854 dengan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($p < 0.05$) sehingga menghasilkan keputusan H_0 ditolak. Selain itu berdasarkan hasil analisis juga dapat diketahui bahwa besarnya sumbangan (kontribusi) variabel perilaku disiplin (X) ditunjukkan dari nilai R square yaitu sebesar 0,415 yang berarti kemampuan variabel perilaku disiplin memberikan kontribusi terhadap

prestasi kerja pegawai PT. PG. Kebon Agung Malang (Y) adalah sebesar 41,5% sedangkan sisanya sebesar 58,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian tersebut.

- b. Skripsi Taufik Akbar (2009), melakukan penelitian dengan judul *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Studi Kasus Pada Karyawan PT. Bank Mandiri (Persero Tbk,) Kantor Pusat Wahid Hasyim Malang.*

Latar Belakang penelitian ini adalah mengetahui bagaimana pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Pelatihan sangat penting bagi karyawan, karena dengan adanya pelatihan para karyawan dapat meningkatkan kemampuannya serta pengetahuannya dan pada akhirnya prestasi kerjanya meningkat. Penelitian ini juga bertujuan untuk mengetahui gambaran signifikan pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pada penelitian ini menggunakan metode *Explanatory Research* dengan pendekatan kuantitatif. Sampel yang diambil sebanyak 46 orang karyawan tetap PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Pusat Wahid Hasyim Malang, Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner, pedoman wawancara, dan pedoman dokumentasi. Analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisa regresi linier berganda yang dibantu dengan komputer program *SPSS 13.00 for Windows*.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa variabel pelatihan yang terdiri dari metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan berpengaruh positif terhadap variabel

prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari koefisien regresinya, untuk variabel metode pelatihan mempunyai koefisien regresi sebesar 0,350. Koefisien regresi untuk variabel materi pelatihan sebesar 0,650. Dan koefisien regresi untuk variabel instruktur pelatihan sebesar 0,410. Dari hasil pengolahan data juga dapat disimpulkan bahwa variabel metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai *adjusted R square* 0,379 dan sig kontribusinya sebesar 37,9%.

Adapun persamaan antara penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu di atas yaitu :

- Jenis penelitian yang digunakan sama-sama penelitian penjelasan (*Explanatory Research*).
- Terdapat persamaan dalam menggunakan analisa data yaitu dengan menggunakan analisis deskriptif, analisis linear berganda dan regresi parsial.
- Terdapat persamaan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dan koefisien determinan.

Adapun perbedaan antara penelitian ini dengan ketiga penelitian terdahulu di atas yaitu :

- Terdapat menggunakan teknik analisis data deskriptif, uji klasik dan analisis jalur.

- Belum dikemukannya judul yang berkaitan antara ketiga variabel yaitu pelatihan, disiplin kerja serta prestasi kerja pada penelitian sebelumnya.
- Belum diadakannya penelitian pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa produk cairan infus.

Tabel 3
Perbedaan antara Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti dan tahun Penelitian	Lokasi Penelitian	Sampel	Variabel	Hasil
1.	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai	Cori Adha Kurniasari (2009)	PT. PG. Kebon Agung Malang	92 pegawai	variabel bebas yaitu Perilaku Disiplin, variabel terikat yaitu Prestasi Kerja	Koefisien determinasi sebesar 41,5%
2.	Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Taufik Akbar (2009)	PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk, Kantor Pusat Wahid Hasyim Malang	46 pegawai	Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Prestasi Kerja Karyawan (Y)	Koefisien determinasi sebesar 37,9%

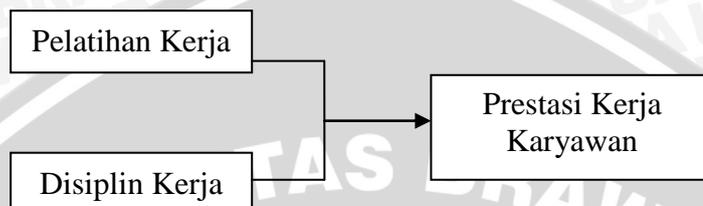
Sumber : (data diolah tahun 2010)

F. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Agar persoalan yang utama dalam penelitian tidak menjadi kabur, maka peneliti harus menentukan dan membuat perincian konsep penelitian yang jelas. Menurut Nazir (1999:148) Konsep menggambarkan suatu fenomena

secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Dari tinjauan tersebut, maka dapat digambarkan suatu model konsep seperti pada Gambar 2 berikut ini :

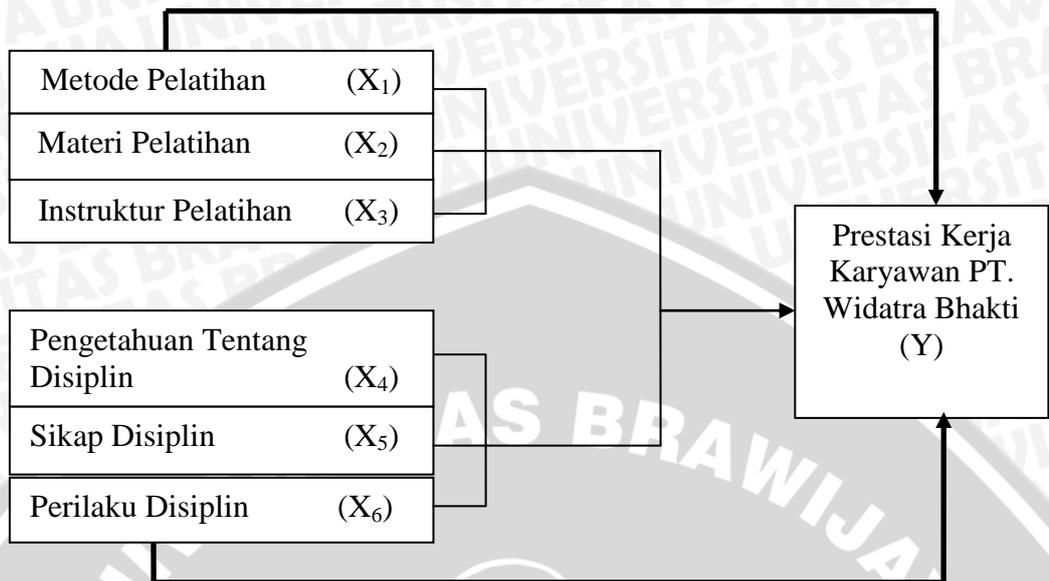


Sumber: Siagian (2003:305)

Gambar 2
Model Konsep

2. Model Hipotesis

Sugiyono (2010:64) mengemukakan, “Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan”. Dari model konsep di atas dikembangkan menjadi model hipotesis dengan menggunakan teori dengan variabel bebas yaitu, metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), pengetahuan disiplin (X_4), sikap disiplin (X_5), dan perilaku disiplin (X_6) terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja karyawan (Y). Berdasarkan acuan pengembangan model konsep yang dilanjutkan pada sebuah model hipotesis. Hipotesis merupakan dugaan yang mungkin benar mungkin juga salah.



Sumber: Siagian (2003: 305)

Gambar 3
Model Hipotesis

Keterangan :

- Berpengaruh secara parsial
- Berpengaruh secara simultan

Dari rumusan di atas dapat dijelaskan bahwa :

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara simultan (secara bersama-sama) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), dan instruktur pelatihan (X_3) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengetahuan disiplin (X_4), sikap disiplin (X_5), dan perilaku disiplin (X_6) secara simultan

(secara bersama-sama) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

4. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel pengetahuan disiplin (X_4), sikap disiplin (X_5), dan perilaku disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
5. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), pengetahuan disiplin (X_4), sikap disiplin (X_5), dan perilaku disiplin (X_6) secara simultan (secara bersama-sama) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.
6. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel metode pelatihan (X_1), materi pelatihan (X_2), instruktur pelatihan (X_3), pengetahuan disiplin (X_4), sikap disiplin (X_5), dan perilaku disiplin (X_6) secara parsial terhadap prestasi kerja karyawan (Y) pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam suatu penelitian, penentuan metode penelitian yang akan digunakan merupakan suatu langkah yang penting dalam melakukan penelitian, karena apabila terdapat kesalahan dalam penelitian metode yang akan digunakan maka akan mengakibatkan kesalahan dalam pengambilan data, analisis data serta pengambilan kesimpulan dalam penggunaan metode penelitian harus diperhatikan.

Secara umum kata metode mengandung sebagai suatu cara kerja, sedangkan definisi dari metode penelitian menurut Sugiyono (2010:2) yang mengutarakan bahwa metode penelitian dapat diartikan sebagai cara ilmiah untuk mendapatkan data yang *valid* dengan tujuan dapat ditemukan, dibuktikan dan dikembangkan suatu pengetahuan sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah yang dihadapi.

Metode penelitian akan menuntun peneliti tentang urutan-urutan bagaimana penelitian dilakukan serta merupakan pedoman dalam hal pengumpulan data maupun dalam melakukan analisis dan intreprastasi data sehingga data yang diperoleh akan *valid*.

A. Jenis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory*.

Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian ini juga sering disebut penelitian pengujian hipotesis, yaitu penelitian yang menganalisis hubungan antar variabel-variabel yang dirumuskan.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sesuai dengan namanya dalam pendekatan kuantitatif banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya. Demikian juga pemahaman kesimpulan penelitian akan lebih baik apabila juga disertai dengan tabel, grafik, bagan, gambar atau tampilan lain (Arikunto, 2002:12). Penelitian *explanatory* dilakukan apabila peneliti ingin menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Arikunto (2002:108) populasi adalah jumlah keseluruhan dari subyek penelitian yang memiliki karakteristik yang sama. Sedangkan menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan dari unsur atau bagian yang memiliki beberapa ciri atau karakteristik yang sama. Berdasarkan pendapat tersebut, maka yang menjadi populasi (N) penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur sebanyak 201 orang.

Tabel 4
Populasi Karyawan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti

No.	Departemen	Bagian/Jabatan	Jumlah
1.	Departemen Produksi	Manajer Produksi	1 orang
2.	Departemen Produksi	Kasie. Produksi	1 orang
3.	Departemen Produksi	HSE/Factory Supplies	1 orang
4.	Departemen Produksi	Administrasi	1 orang
5.	Departemen Produksi	PPIC (SPV)	1 orang
6.	Departemen Produksi	Raw Material	1 orang
7.	Departemen Produksi	Crusher/Stamping	1 orang
8.	Departemen Produksi	Unit Laundry/Jenitor	22 orang
9.	Departemen Produksi	Unit Stamping/Crusher	22 orang
10.	Departemen Produksi U-1 (Unit-1)	Koordinator Prod. U-1 (1 orang)	50 orang
		Supervisor Prod. U-1 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (3 orang)	
		Ka. Shift ST (4 orang)	
		Ka. Shift IP (5 orang)	

		Operator (30 orang)	
11.	Departemen Produksi U-2 (Unit-2)	Koordinator Prod. U-2 (1 orang)	50 orang
		Supervisor Prod. U-2 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (4 orang)	
		Ka. Shift ST (4 orang)	
		Ka. Shift IP (6 orang)	
		Operator (28 orang)	
12.	Departemen Produksi U-3 (Unit-3)	Koordinator Prod. U-3 (1 orang)	50 orang
		Supervisor Prod. U-3 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (4 orang)	
		Ka. Shift ST (3 orang)	
		Ka. Shift IP (6 orang)	
		Operator (29 orang)	
	Total		201 orang

(Sumber : data diolah tahun 2010)

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Penentuan sampel ini sangat penting karena mewakili populasi penelitian. Sampel adalah suatu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010:81). Maka sampel adalah objek yang diteliti sebagai bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang

sama dengan populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur. Bagian yang dipilih menjadi sampel dianggap sudah dapat mewakili keseluruhan dari populasi yang ada. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel (contoh) ialah sebagian anggota populasi yang memiliki strata yang sama maka diambil dengan menggunakan teknik tertentu yang disebut dengan teknik *Proportional Stratified Random Sampling*.

Menurut Hasan (2002:61), dalam menentukan jumlah sampel digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir atau diinginkan, misalnya 10%

Dengan menggunakan rumus diatas maka jumlah sampel ditentukan sebanyak:

$$\begin{aligned} n &= \frac{201}{1+201(0,1)^2} \\ &= 66,777409 \longrightarrow 67 \text{ orang} \end{aligned}$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 67 orang atau 67 responden.

Tabel 5
Sampel Karyawan Bagian Produksi PT.Widatra Bhakti

No.	Departemen	Bagian/Jabatan	Jumlah
1.	Departemen Produksi	Manajer Produksi	1/201 x 67 = 1 orang
2.	Departemen Produksi	Kasie. Produksi	1/201 x 67 = 1 orang
3.	Departemen Produksi	HSE/Factory Supplies	1/201 x 67 = 1 orang
4.	Departemen Produksi	Administrasi	1/201 x 67 = 1 orang
5.	Departemen Produksi	PPIC (SPV)	1/201 x 67 = 1 orang
6.	Departemen Produksi	Raw Material	1/201 x 67 = 1 orang
7.	Departemen Produksi	Crusher/Stamping	1/201 x 67 = 1 orang
8.	Departemen Produksi	Unit Laundry/Jenitor	22/201 x 67 = 6 orang
9.	Departemen Produksi	Unit Stamping/Crusher	22/201 x 67 = 6 orang
10.	Departemen Produksi U-1 (Unit-1)	Koordinator Prod. U-1 (1 orang)	50/201 x 67 = 16 orang
		Supervisor Prod. U-1 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (3 orang)	
		Ka. Shift ST (4 orang)	
		Ka. Shift IP (5 orang)	
Operator (30 orang)			
11.	Departemen Produksi U-2 (Unit-2)	Koordinator Prod. U-2 (1 orang)	50/201 x 67 = 16 orang
		Supervisor Prod. U-2 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (4 orang)	
		Ka. Shift ST (4 orang)	
		Ka. Shift IP (6 orang)	
Operator (28 orang)			
12.	Departemen Produksi U-3 (Unit-3)	Koordinator Prod. U-3 (1 orang)	50/201 x 67 = 16 orang
		Supervisor Prod. U-3 (3 orang)	
		Ka. Shift WTSP (4 orang)	
		Ka. Shift BP (4 orang)	
		Ka. Shift ST (3 orang)	
		Ka. Shift IP (6 orang)	
Operator (29 orang)			
	Total		67 orang

(Sumber : data diolah tahun 2010)

C. Konsep, Variabel dan Skala Pengukuran

1. Konsep

Menurut Nazir (1999:148) Konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas. Peranan konsep ini adalah menghubungkan antara dunia teori dengan dunia observasi, antara abstraksi dengan realitas. Oleh karena itu konsep perlu dioperasionalkan lebih lanjut dengan mencari variabel-variabel serta indikator-indikator yang ada.

Berdasarkan permasalahan dan teorisasi yang telah dilakukan maka dapat diturunkan konsep-konsep berikut variabel-variabel yang diteliti serta item-itemnya sebagai berikut :

Konsep I : Pelatihan Kerja

Pelatihan Kerja adalah segala usaha untuk membina kepribadian dan mengembangkan kemampuan serta peningkatan ketrampilan selama periode waktu tertentu yang dilakukan *on the job training* dan *off the job training* sesuai dengan pekerjaannya.

Berdasarkan definisi di atas dapat ditetapkan definisi operasional variabel adalah sebagai berikut :

a) Metode Pelatihan yaitu metode yang dipergunakan di dalam pelaksanaan pelatihan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya adalah:

- *On The Job Training* yang meliputi Pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain,

pemberian program magang bagi para karyawan, pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur berpengalaman.

- *Off The Job Training* yang meliputi Pengadaan kegiatan seminar yg berhubungan dengan pelatihan, penggunaan sistem Presentasi dalam pelatihan, pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat terpisah.

b) Materi Pelatihan yaitu variabel yang dipergunakan di dalam pelaksanaan pelatihan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya adalah:

- Relevansi materi dengan tujuan pelatihan yang meliputi Materi yang diberikan sesuai tema pelatihan, dan Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.
- Kesesuaian materi dengan alokasi waktu yang menyatakan mengenai Jumlah materi yang sesuai dengan lamanya pelatihan.

c) Instruktur Pelatihan yaitu seorang instruktur yang dipergunakan di dalam pelaksanaan pelatihan. Dari variabel tersebut yang termasuk indikator dan itemnya adalah: dimana terdiri dari dua indikator yaitu Pengalaman Instruktur dan Tingkat Pendidikan Instruktur.

Uraian item dalam variabel ini adalah :

- Pengalaman Instruktur yang meliputi Pengalaman instruktur dalam mengajar, dan Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan.

- Tingkat Pendidikan Instruktur yang menyatakan mengenai penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur.

Konsep II : Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah segala suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas kewajiban serta perilaku sebagaimana mestinya menurut aturan-aturannya.

Berdasarkan definisi konsep di atas maka dapat ditetapkan indikator dan item dari variabel disiplin kerja sebagai berikut :

a) Pengetahuan Tentang Disiplin

Pengetahuan merupakan dari dasar penting dalam pengembangan disiplin dimana sebagai pedoman seseorang yang yang dimilikinya sehingga nantinya mampu menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik yaitu dengan menerapkan disiplin dalam setiap sikap dan tindakannya. Pengetahuan tentang Disiplin Kerja dalam penelitian ini adalah pemahaman yang dimiliki karyawan atas peraturan dan cara bertindak disiplin yang ada dalam perusahaan. Dimana dalam variabel pengetahuan disiplin ini indikatornya yaitu pengetahuan disiplin kerja. Uraian item dalam variabel ini adalah :

- Pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan
- Pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin
- Pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya

b) Sikap Disiplin Dalam Bekerja

Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan sesuatu dan kecenderungan bertindak dalam menghadapi lingkungan yang berhubungan dengannya. Sikap juga merupakan organisasi yang dinamis dan memberikan pengarahan pada setiap tingkah laku serta banyak dimuati unsur-unsur emosional (afektif) dan disertai kesiapsiagaan untuk bertingkah laku tertentu. Sikap disiplin dalam bekerja pada penelitian ini di definisikan sebagai unsur-unsur emosional yang mendorong karyawan untuk bertindak disiplin, patuh, dan sadar dalam menjalankan tugas. Dimana dalam variabel sikap disiplin ini indikatornya yaitu kepatuhan.

Uraian item dalam variabel ini adalah :

- Sikap patuh terhadap peraturan perusahaan
- Sikap patuh terhadap atasan
- Kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban

c) Perilaku Disiplin

Perilaku didasarkan terhadap kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan yang ditetapkan untuk mendorong tercapainya sasaran organisasi. Dalam hubungannya dengan disiplin, bahwa disiplin menghendaki ditaatinya peraturan-peraturan perusahaan oleh karyawan. Perilaku disiplin adalah perbuatan disiplin karyawan dalam menjalankan peraturan perusahaan secara tertib sesuai dengan jam kerja, prosedur kerja dan perintah atasan. Dimana dalam variabel perilaku disiplin ini indikatornya yaitu ketertiban.

Uraian item dalam variabel ini adalah :

- Ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja
- Ketertiban menjalankan prosedur kerja
- Ketertiban dalam menjalankan perintah atasan

Konsep III : Prestasi Kerja

Konsep Prestasi Kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan segala tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan baik.

Berdasarkan definisi konsep di atas maka dapat ditetapkan item dari variabel sebagai berikut :

- a) Kualitas Kerja yaitu variabel yang dipergunakan di dalam pelaksanaan prestasi kerja. Uraian item dalam variabel ini adalah :
 - Tingkat kerapian dalam melaksanakan pekerjaan.
 - Perencanaan pekerjaan.
 - Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar
 - Tingkat keberhasilan
- b) Kuantitas Hasil Kerja yaitu variabel yang dipergunakan di dalam pelaksanaan prestasi kerja. Uraian item dalam variabel ini adalah :
 - Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja.
 - Jumlah hasil pekerjaan.
 - Tingkat keberhasilan
- c) Ketepatan Waktu yaitu variabel yang dipergunakan di dalam pelaksanaan prestasi kerja. Uraian item dalam variabel ini adalah :
 - Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

- Ketepatan waktu bekerja.

2. Variabel

Menurut Nazir (2003:123) mendefinisikan “Variabel adalah konsep yang mempunyai bermacam-macam nilai”. Konsep dapat diturunkan sebagai variabel dengan jalan memusatkan pada aspek tertentu dari variabel itu sendiri. Sedangkan menurut Singarimbun dan Effendi (1995:42) mendefinisikan “variabel adalah konsep atau sesuatu yang mempunyai variasi nilai”. Kesimpulannya adalah variabel merupakan pengertian nilai yang beragam dan penjabaran konsep.

Berdasarkan pada teori yang telah disampaikan, dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas yaitu pelatihan kerja, disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah prestasi kerja karyawan.

3. Definisi Operasional

Definisi operasional menurut Nazir (2003:126) merupakan suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut.

Berdasarkan konsep tersebut di atas, definisi operasional dalam penelitian ini dijabarkan pada tabel 6. Operasional konsep, variabel,

indikator dan item penelitian maka definisi dari variabel-variabel dalam penelitian ini adalah seperti terlihat dalam tabel 6 di bawah ini :

Tabel 6
Konsep, Variabel, Indikator dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Pelatihan	Metode Pelatihan (X1)	On The Job Training	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan yang lain 2. Pemberian program magang bagi para karyawan 3. Pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur berpengalaman
		Off The Job Training	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan 2. Penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan 3. Pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat terpisah
	Materi Pelatihan (X2)	Relevansi Materi dengan tujuan Pelatihan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Materi yang diberikan sesuai tema pelatihan 2. Materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan
		Kesesuaian materi dengan alokasi waktu	Jumlah materi yang sesuai dengan lamanya pelatihan
		Pengalaman Instruktur	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengalaman instruktur dalam mengajar 2. Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan
	Instruktur Pelatihan (X3)	Pendidikan Instruktur	Penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur
Disiplin Kerja	Pengetahuan Disiplin (X4)	Pengetahuan Disiplin Kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan tentang peraturan perusahaan 2. Pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin

			3. Pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya
	Sikap Disiplin (X ₅)	Kepatuhan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap patuh terhadap peraturan perusahaan 2. Sikap patuh terhadap atasan 3. Kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban
	Perilaku Disiplin (X ₆)	Ketertiban	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja 2. Ketertiban dalam menjalankan prosedur kerja 3. Ketertiban menjalankan perintah atasan
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja Karyawan	Kualitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar 2. Tingkat kerapian pekerjaan 3. Perencanaan pekerjaan
		Kuantitas hasil kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat keberhasilan 2. Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja 3. Jumlah hasil pekerjaan
		Ketepatan waktu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan dengan target waktu yang ditetapkan dalam penyelesaian tugas 2. Ketepatan waktu bekerja

4. Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Sugiyono (2010:93), menjelaskan Skala Likert digunakan untuk mengukur setiap sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang terhadap fenomena sosial. Penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik, yang selanjutnya disebut variabel penelitian. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang

kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik total dalam menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini akan diberikan bobot pada setiap jawaban yang merupakan reaksi individu terhadap sejumlah pertanyaan ataupun pernyataan yang diajukan. Pembobotan disini adalah proses pemberian nilai angka pada setiap jawaban dari satu pertanyaan atau pernyataan, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 7
Skala Pengukuran

Jawaban Responden	Skor
sangat setuju/ sangat sesuai/ sangat mengetahui/ sangat menyenangkan/ sangat baik/sangat mendukung/ sangat puas	5
setuju/ sesuai/ mengetahui/ menyenangkan/ baik/ mendukung/ puas	4
cukup setuju/ cukup sesuai/ cukup mengetahui/ cukup menyenangkan/ cukup baik/ cukup mendukung/ cukup puas	3
tidak setuju/ tidak sesuai/ tidak mengetahui/ tidak menyenangkan/ tidak baik/ tidak mendukung/ tidak puas	2
sangat tidak setuju/ sangat tidak sesuai/ sangat tidak mengetahui/ sangat tidak menyenangkan/ sangat tidak baik/ sangat tidak mendukung/ sangat tidak puas	1

(Sumber : Sugiono, 2008:94)

D. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Arikunto (2006:168-169) “Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud”.

Uji validitas dapat dilakukan dengan menghitung nilai korelasi antara data pada masing-masing pertanyaan dengan skor total. Valid tidaknya suatu item

dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) dengan nilai kritis atau probabilitasnya. Apabila angka korelasi yang diperoleh berada di atas nilai kritis, maka item tersebut dapat dikatakan valid. Rumus yang digunakan untuk mengukur validitas instrumen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- x = skor jawaban setiap item
- y = skor total
- n = jumlah sampel

Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,005 atau sebesar 5% maka dinyatakan validitas dan jika sebaliknya bola probabilitas hasil korelasi lebih besar dari 0,005 atau sebesar 5% maka dinyatakan tidak *valid*.

2. Reliabilitas

“Reliabilitas menunjukkan suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya atau digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik”, Arikunto (2006:178). Sehingga dapat disimpulkan reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Suatu instrumen dikatakan reliabel, jika koefisien *Alpha Cronbach* sama atau lebih besar dari 0,6 ($\sigma \geq 0,6$). Pengujian realibilitas

dilakukan dengan menguji skor antara item untuk menguji tingkat realibilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach*, menurut Sugiyono (2010:132) adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_0^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
 k = Banyaknya pertanyaan
 $\sum \sigma_0^2$ = Jumlah varians butir
 Σ = Varian total

Dari pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila suatu instrumen memiliki koefisien kehandalan (reabilitas) sebesar 0,60 atau lebih dan sebaliknya suatu kuesioner dinyatakan tidak reliabel apabila suatu instrumen memiliki koefisien kehandalan (reabilitas) lebih kecil dari 0,60. Penghitungan ini dilakukan dengan menggunakan program SPSS *release 17.0 for Windows*.

3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas ini dilakukan dengan bantuan program *SPSS 17.0 for Windows*.

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Metode Pelatihan (X_1)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Metode Pelatihan (X_1) disajikan pada tabel 9 berikut:

Tabel 8
Hasil Validitas dan Reliabilitas Metode Pelatihan (X₁)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X1.1	0,902	0,000	<i>Valid</i>
2	X1.2	0,916	0,000	<i>Valid</i>
3	X1.3	0,887	0,000	<i>Valid</i>
4	X1.4	0,891	0,000	<i>Valid</i>
5	X1.5	0,896	0,000	<i>Valid</i>
6	X1.6	0,896	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,8147</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- X1.1 = Pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya.
- X1.2 = Pemberian program magang bagi karyawan dalam masa pelatihan.
- X1.3 = Pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan.
- X1.4 = Pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah.
- X1.5 = Penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan agar dapat mengetahui tingkat disiplin karyawan.
- X1.6 = Pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat terpisah selama proses pelatihan berlangsung.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel metode pelatihan mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8147 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Materi Pelatihan (X₂)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Materi Pelatihan (X₂) akan disajikan pada tabel 10 berikut:

Tabel 9
Hasil Validitas dan Reliabilitas Materi Pelatihan (X₂)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X2.1	0,889	0,000	<i>Valid</i>
2	X2.2	0,900	0,000	<i>Valid</i>
3	X2.3	0,823	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,8526</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- X2.1 = Materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada.
- X2.2 = Materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.
- X2.3 = Jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan.

Berdasarkan tabel 10 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Materi Pelatihan (X₂) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8526 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Instruktur Pelatihan (X₃)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Instruktur Pelatihan (X₃) akan disajikan pada tabel 11 berikut:

Tabel 10
Hasil Validitas dan Reliabilitas Instruktur Pelatihan (X₃)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X3.1	0,918	0,000	<i>Valid</i>
2	X3.2	0,959	0,000	<i>Valid</i>
3	X3.3	0,949	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,8747</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- X3.1 = Pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman.
- X3.2 = Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan.

X3.3 = Penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan.

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Materi Pelatihan (X_3) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8747 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) akan disajikan pada tabel 12 berikut:

Tabel 11
Hasil Validitas dan Reliabilitas Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X4.1	0,882	0,000	<i>Valid</i>
2	X4.2	0,864	0,000	<i>Valid</i>
3	X4.3	0,900	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,8572</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- X4.1 = Pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan.
 X4.2 = Pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja.
 X4.3 = Pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan.

Berdasarkan tabel 12 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil

perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8572 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

e. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Sikap Disiplin (X_5)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Sikap Disiplin (X_5) akan disajikan pada tabel 13 berikut:

Tabel 12
Hasil Validitas dan Reliabilitas Sikap Disiplin (X_5)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X5.1	0,928	0,000	Valid
2	X5.2	0,956	0,000	Valid
3	X5.3	0,951	0,000	Valid
<i>Alpha Cronbach</i> = 0,8754				Reliable

Keterangan:

- X5.1 = Sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan.
 X5.2 = Sikap patuh terhadap perintah atasan selama bekerja.
 X5.3 = Kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan.

Berdasarkan tabel 13 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Sikap Disiplin (X_5) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8754 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

f. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Perilaku Disiplin (X_6)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Perilaku Disiplin (X_6) akan disajikan pada tabel 14 berikut:

Tabel 13
Hasil Validitas dan Reliabilitas Perilaku Disiplin (X₆)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	X6.1	0,801	0,000	<i>Valid</i>
2	X6.2	0,800	0,000	<i>Valid</i>
3	X6.3	0,906	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,8398</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- X6.1 = Ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan.
 X6.2 = Ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan.
 X6.3 = Ketertiban dalam menjalankan perintah atasan.

Berdasarkan tabel 14 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Perilaku Disiplin (X₆) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0,8398 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

g. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Hasil uji validitas dan reliabilitas untuk Prestasi Kerja Karyawan (Y) akan disajikan pada tabel 15 berikut:

Tabel 14
Hasil Validitas dan Reliabilitas Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No.	Item	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	Y1	0,851	0,000	<i>Valid</i>
2	Y2	0,886	0,000	<i>Valid</i>
3	Y3	0,837	0,000	<i>Valid</i>
4	Y4	0,868	0,000	<i>Valid</i>
5	Y5	0,828	0,000	<i>Valid</i>
6	Y6	0,846	0,000	<i>Valid</i>
7	Y7	0,850	0,000	<i>Valid</i>
8	Y8	0,722	0,000	<i>Valid</i>
<i>Alpha Cronbach = 0,7934</i>				<i>Reliable</i>

Keterangan:

- Y1 = Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar perusahaan yang berlaku.
- Y2 = Tingkat kerapian pekerjaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Y3 = Perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian dari masing-masing karyawan.
- Y4 = Tingkat keberhasilan tiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.
- Y5 = Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dari tiap-tiap karyawan yang telah ditetapkan.
- Y6 = Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atas pekerjaannya.
- Y7 = Ketetapan dengan target waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas dari setiap karyawan.
- Y8 = Ketetapan waktu kerja yang telah diatur perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel 15 menunjukkan bahwa semua item pernyataan variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) mempunyai tingkat probabilitas 0.000 dimana nilai-nilai tersebut lebih kecil dari 0.05 sehingga keseluruhan item tersebut dinyatakan *valid*, dan hasil perhitungan reliabilitas *Alpha Cronbach* diperoleh hasil 0.7934 yang mana lebih besar dari 0.6 sehingga dinyatakan reliabel untuk keseluruhan item tersebut.

E. Pengumpulan Data**1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Widatra Bhakti di Jalan Stadion No. 2 Desa Plumbon, Kecamatan Pandaan, Kabupaten Pasuruan, Jawa Timur. Adapun alasan pemilihan lokasi ini karena dalam perusahaan tersebut terdapat kegiatan pelatihan bagi karyawan serta perusahaan tersebut sangat memperhatikan masalah pelatihan yang dapat

mempengaruhi prestasi kerja dengan diikuti sikap dan perilaku disiplin kerja sehingga menarik untuk diadakan penelitian. Selain itu, perusahaan tersebut merupakan salah satu yang telah mendapatkan penghargaan *Quality Management System ISO 9001:2000* dari *TUV Rheinland Group*, Jerman sehingga peningkatan kualitas karyawan akan terus ditingkatkan maupun dalam proses produksinya.

2. Sumber Data

Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Data Primer

Data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari lokasi penelitian yaitu melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai yang mengikuti pendidikan dan pelatihan, yang telah ditetapkan sebagai sampel.

b. Data Sekunder

Data-data yang diperoleh dari catatan-catatan resmi, dokumen perusahaan, buku-buku ilmiah dan tulisan-tulisan yang relevan dengan penelitian.

3. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan pengamatan langsung ke lokasi atau objek yang diteliti. Dalam pengumpulan data, penelitian ini menggunakan cara-cara sebagai berikut :

a. Kuesioner

Menyebarkan kuesioner yaitu daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh responden untuk memperoleh hasil tertulis (daftar pertanyaan yang berbentuk *multiple choice* dengan pemberian skor angka dari setiap jawaban dan diajukan disesuaikan dengan pokok permasalahan yang diteliti). Hal ini digunakan untuk memperoleh data primer guna menguji hipotesis. Disamping itu penggunaan kuesioner ini bertujuan menerbitkan informasi dengan realibilitas dan validitas yang tinggi. Untuk itu dalam tahap selanjutnya dari kuesioner yang telah terkumpul akan dilakukan uji reabilitas dan validitas.

b. Wawancara

Metode pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berkaitan dengan penelitian, misalnya staf kantor bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

c. Dokumentasi

Metode pengumpulan data dengan cara membaca ataupun mempelajari catatan yang berhubungan dengan data yang diperlukan dalam penelitian sehingga akan diperoleh data mengenai komposisi karyawan, sejarah, struktur organisasi dan sebagainya. Pedoman dokumentasi yang akan diajukan antara lain dokumentasi tentang komposisi karyawan, sejarah dan struktur organisasi dari PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur.

F. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan salah satu bagian terpenting dari sebuah penelitian, karena pada bagian ini semua hasil pengumpulan data akan diolah dimana hasil tersebut merupakan gambaran yang terjadi di lapangan. Hasil tersebut akan berguna sebagai dasar pengujian hipotesis yang telah ditentukan pada bagian sebelumnya. Pada metode analisis data ini digunakan dua analisis yaitu :

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel kemudian dibahas secara deskriptif. Tolak ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase atau digunakan untuk memberikan gambaran tentang karakteris data sebagaimana adanya serta menyusun distribusi frekuensi dengan menggunakan data dari kuisioner yang telah diberikan kepada responden. Dengan demikian akan diperoleh frekuensi, presentasi, *mean* (rata-rata) skor jawaban responden untuk masing-masing item variabel yang menggambarkan tanggapan responden terhadap setiap item pertanyaan yang diberikan pada variabel. Berdasarkan skor yang diperoleh pada masing-masing item tersebut, kemudian di analisis untuk mengungkapkan fenomena pada setiap variabel sesuai dengan persepsi responden yang mana hal tersebut nantinya akan digunakan sebagai masukan bagi perusahaan dimana penelitian ini dilakukan.

2. Analisis Statistik Inferensial

Statistik inferensial disebut juga statistik induktif atau statistik probabilitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk pengambilan kesimpulan tentang karakteristik populasi. Statistik inferensial sering juga disebut statistik induktif atau statistik probabilitas, yaitu teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random (Sugiyono, 2010:148).

Adapun statistik inferensial yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal dua (Sudjana, 2001:106), menjelaskan persamaan garis regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 \dots b_kX_k + e$$

Keterangan:

- Y = Variabel terikat (Insentif)
- a = Konstanta (*Intercept*)
- X_1, X_2, \dots, X_n = Variabel Bebas (Insentif)
- b_1, b_2, \dots, b_n = Koefisien regresi parsial
- e = *Variabel Error*

a. Uji F

Untuk melakukan pengujian pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, maka dilakukan dengan

menggunakan uji F. Rumus uji statistik yang digunakan adalah sebagai berikut: Menurut Sudjana (2001:108), rumus yang digunakan dalam uji F ini adalah:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

- F = Pendekatan distribusi probabilitas
R² = Koefisien determinasi
k = Jumlah variabel bebas
n = Jumlah sampel

Kriteria pengujian yang ditetapkan dari uji F ini adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $F < \text{nilai } \alpha = 5\% (0,05)$, maka hal ini berarti variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersamaan (simultan) mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).
2. Jika nilai signifikan $F > \text{nilai } \alpha = 5\% (0,05)$, maka hal ini berarti variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara bersamaan (simultan) tidak mempunyai pengaruh yang bermakna dengan variabel terikat yaitu Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji F adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis diterima berarti: secara simultan (secara bersama-sama), variabel-variabel bebas yaitu yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).
- b) Hipotesis ditolak, berarti: secara simultan (secara bersama-sama), variabel-variabel bebas yaitu yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk menguji pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap terikat, dengan rumus seperti di bawah ini:

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

(Sudjana, 2001:111)

Dimana:

b_i = Estimasi Xi

S_{bi} = Simpangan baku koefisien regresi

Kriteria penilaian dari hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $t < \text{nilai } \alpha = 5\% (0,05)$ berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).
2. Apabila nilai signifikan $t > \text{nilai } \alpha = 5\% (0,05)$ berarti terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).

Hipotesis penelitian yang dapat dirumuskan dari uji t adalah sebagai berikut:

- a) Hipotesis ditolak, berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada

Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).

- b) Hipotesis diterima, berarti: secara parsial, variabel-variabel bebas yang terdiri atas: Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada Karyawan Bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur (Y).



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

PT. Widatra Bhakti (Widatra) adalah perusahaan farmasi di bidang industri pembuatan produk obat parenteral *volume* besar. Lokasi pabrik Widatra dimana aktifitas manufakturing dilakukan berada di Jl. Stadion No. 1 Pandaan, Pasuruan sementara aktifitas penjualan dilakukan di kantor pusat yang bertempat di Wisma Tugu Raden Saleh lantai 6, Jl. Raden Saleh No. 44 Jakarta. Nama PT. Widatra Bhakti diambil dari frase bahasa Sansekerta yang berarti “berkata jujur”.

Untuk mencapai kualitas yang diharapkan, Widatra mengupayakan mulai dari desain, sebagai contoh dalam merancang tata letak ruangan di area produksi dalam menetapkan tingkat kebersihan ruangan kritis dalam memilih teknologi dan peralatannya serta dalam memilih pemasok dan dengan melakukan pengendalian yang memadai pada bahan, sarana, personalia, yang terlibat dan lingkungan produksi selama proses produksi berlangsung sampai menjadi produk jadi.

Aktifitas manufakturing Widatra dimulai pada bulan Agustus 1986 setelah sebelumnya mendapatkan ijin produksi dan penjualan dari Departemen Kesehatan RI sebagaimana dinyatakan dalam surat No.

01493/A/SK/PAB/V/86 pada tanggal 16 Mei 1986. Sejalan dengan penerapan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB) di Indonesia kemudian Widatra mendapatkan Sertifikat CPOB untuk produk tersebut diatas pada 8 Januari 1992.

Adapun aktifitas manufakturing yang dilakukan adalah dimulai dari pembuatan larutan, pengisian ke dalam botol plastik menggunakan sistem *Blow-Fill-Seal*, sterilisasi produk sampai dengan pengemasan. Selain itu, pabrik juga bertanggung jawab untuk mendistribusikan produknya sampai ke gudang distributor yang terbesar di seluruh Indonesia.

Aktifitas manufakturing dan penjualan infus yang dilakukan oleh Widatra adalah sesuai dengan izin produksi yang dikeluarkan oleh Direktur Jendral Pengawasan Obat dan Makanan atas nama Menteri Kesehatan republik Indonesia pada 16 Mei 1986. Kemudian Widatra mendapatkan Sertifikat CPOB untuk penyediaan steril infus non antibiotik yang diterbitkan oleh Direktur Jendral Pengawasan Obat dan Makanan pada 8 Januari 1992. Pada tahun 2004, Sistem Manajemen Mutu yang diaplikasikan di Widatra mendapatkan sertifikat dari TUV berdasarkan standar ISO 9001 : 2000.

Widatra hanya memproduksi larutan infus non antibiotik steril sebagaimana disertifikasi oleh Badan Pengawasan Obat dan Makanan (BPOM) Republik Indonesia. Dapat dilihat kegiatan produksi yang dilakukan di lokasi ini dimulai dari pembuatan larutan, pembentukan

botol, pengisian dan penutupan, sterilisasi sampai ke pengemasan termasuk penyiapan sistem pendukung lain, seperti pengolahan air, sistem ventilasi dan utilitas.

Produk parenteral volume besar yang dibuat oleh Widatra adalah peediaan infus steril non antibiotik dengan volume pengisian 500 ml dan 1000 ml dimana karakter kualitas yang harus dipenuhi adalah steril, bebas partikel dan bebas pirogen. Kapasitas produksi yang meningkat pada bulan Agustus 1997 terlihat begitu pesat yaitu mampu memproduksi 6.000.000-13.000.000 botol per tahun, melalui penambahan lini produksi baru. Periode 2 tahun selanjutnya tepatnya Desember 1999 Widatra meningkatkan kapasitas produksi tahunan menjadi 31 juta botol dengan dua lini produksi untuk lebih mengamankan posisinya sebagai perusahaan terbesar larutan infus di Indonesia.

Kemudian pada bulan Agustus 1984 WIDATRA memperoleh izin untuk memproduksi larutan infus dan mendapatkan Lisensi yang ditandatangani oleh produsen infus Jerman yang terkemuka di dunia. Dua tahun selanjutnya tepatnya pada bulan Agustus 1986 WIDATRA memulai produksi secara komersial dari larutan infus dan dengan dimulainya proses awal tersebut maka telah ditetapkan tanggal ulang tahun WIDATRA yaitu pada tanggal 21 Agustus 1986.

Untuk pertama kalinya pada bulan Januari 1992 WIDATRA memperoleh penghargaan berupa *General Manufacturing Practice* (GMP) dengan hasil sertifikat yang baik dari Departemen Kesehatan Republik

Indonesia. Selanjutnya pada bulan Maret 1992 WIDATRA mulai memproduksi larutan infus generik dasar untuk mendukung kebijakan pemerintah guna mempromosikan penggunaan obat generik yang lebih terjangkau kepada masyarakat. Selama proses perkembangannya pada bulan Oktober 1995 WIDATRA diakuisisi oleh pemegang saham baru dan membentuk tim manajemen baru. Pada Maret 2004 WIDATRA memperoleh ISO 9001:2000 yaitu sistem manajemen mutu dari TUV Rheiland Group, Jerman.

Konsep Logo PT. Widatra



Nama WIDATRA berasal dari vi dhatavya yaitu kata Sansekerta yang berarti pencipta, ordainer takdir atau menurut aturan. Arti tersebut berhubungan dengan esensi komitmen PT. Widatra Bhakti untuk mendukung pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Logo terdiri dari dua lingkaran siklus yaitu merah dan biru. Kedua lingkaran terkait satu sama lain. Lingkaran ini terkait menunjukkan beberapa arti yaitu :

- Menggambarkan hubungan erat antara manajemen Widatra dan karyawan karena kedua belah pihak harus bekerja bersama secara harmonis untuk mencapai apa yang mereka butuhkan. Pembangunan

dan pemberian dana pensiun bagi seluruh karyawan juga lebih diperhatikan agar tercipta kesejahteraan yang diinginkan.

- Menggambarkan hubungan yang harmonis antara manajemen dan para karyawan.
- Menggambarkan hubungan yang harmonis antara perusahaan dan lingkungan. Lingkungan adalah komunitas, konsumen dan mitra bisnis.

2. Visi , Misi dan Motto

Visi PT.WIDATRA BHAKTI

Menjadi perusahaan solusi intravena dasar (infus) di Indonesia dan memainkan peran penting di kawasan Asia.

Misi PT.WIDATRA BHAKTI

Mampu memberikan solusi intravena dasar (infus) dan produk pendukung lainnya melalui kualitas, keamanan dan ketersediaan jaminan harga terjangkau.

Motto PT.WIDATRA BHAKTI

Optimalkan Sumber Daya Guna Mempertahankan Pertumbuhan pada tahun 2011.

3. Lokasi Perusahaan

PT. Widatra menempati lokasi yang strategis di lingkungan industri di kaki Gunung Welirang, kurang lebih 45 kilometer arah selatan

kota terbesar kedua di Indonesia, yaitu Surabaya di Jawa Timur. Daerah ini memiliki cukup sumber air bersih yang berasal dari mata air. Di lokasi ideal dan lingkungan yang kondusif tersebut, PT. Widatra mendirikan fasilitas manufakturing di atas lahan seluas 32.595 m² dengan bangunan seluas 9.021 m², yang terdiri dari bangunan pabrik, gudang dan utilitas. Unit produksi didesain untuk berdekatan satu sama lain agar memudahkan akses serta pengendaliannya sehingga dalam pelaksanaannya.



Gambar 4

Lokasi Perusahaan

(Sumber : data PT. Widatra Bhakti)

Contact Address :

Jln. Stadion No. 1 Pandaan - 67156, Jawa Timur PO.BOX 18 - Indonesia

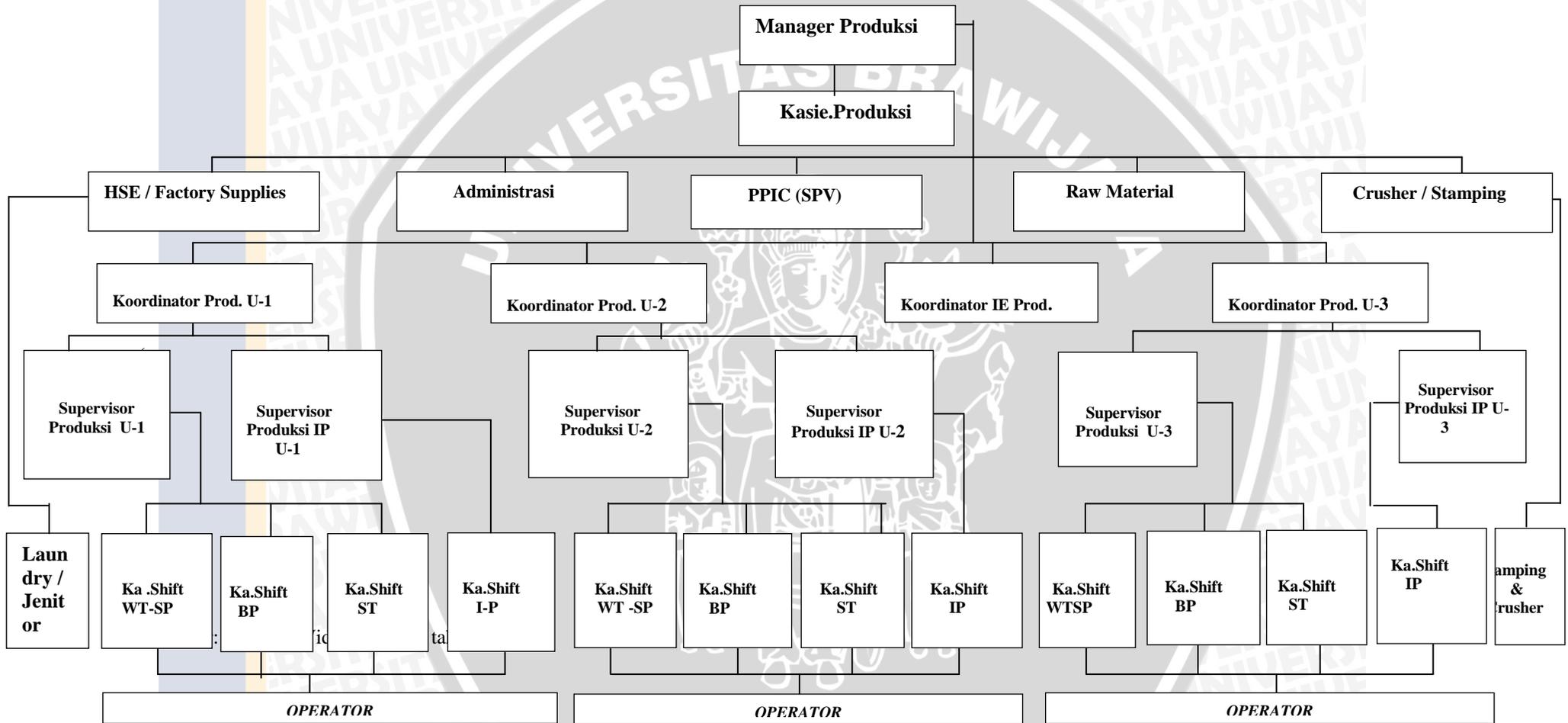
Phone : (62-343)-631-575, Fax : (62-343)-631-576

E-mail : wida-fact@widatra.comwida-fact@widatra.com

4. Struktur Organisasi dan Personalia

Struktur organisasi di PT. Widatra Bhakti, Pandaan Jawa Timur pada Bagian Produksi ditetapkan dalam suatu keputusan tersendiri dengan mengikuti pola struktur lini dan masih bersifat sentralisasi. Jadi semua keputusan, kebijakan (*policy*), menjadi tanggung jawab Manager Produksi.

Gambar 5
STRUKTUR ORGANISASI DEPARTEMEN PRODUKSI PT.WIDATRA



Berdasarkan hierarki organisasi, karyawan dengan jabatan lebih rendah secara otomatis bertanggung jawab kepada karyawan yang memiliki jabatan di atasnya.

1. Pembagian Tugas (*Job Description*)

Adapun *job description* dari masing-masing departemen yang ada di PT. Widatra Bhakti Pandaan, Jawa Timur adalah sebagai berikut:

a. Manajer Produksi

Tugas-tugas *General Manager* adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap kegiatan produksi dari awal hingga akhir.
- 2) Menjaga seluruh alur kerja tetap terstruktur dan tetap seimbang.
- 3) Pemberi pengawasan kepada seluruh aktifitas yang berlangsung pada proses produksi.
- 4) Mengendalikan kebijaksanaan umum dalam melakukan proses produksi serta program yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 5) Mengendalikan dan mengontrol aktivitas kerja dan berupaya menciptakan suasana kerja menjadi nyaman dan lebih baik.

b. Kasie Produksi

Tugas-tugas Kasie Produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Bertanggung jawab terhadap Manajer Produksi.
- 2) Mengkoordinasi dan mengendalikan kegiatan produksi dalam hal kualitas produk.
- 3) Mengontrol kegiatan produksi dan meminimalisir adanya cacat produk.
- 4) Pemberikan pelaporan dari tiap-tiap unit produksi atas produk dan segala perlengkapan adari proses produksi.

c. HSE/*Factory Supplies* (Supervisor Umum)

Tugas-tugas HSE/*Factory Supplies* adalah sebagai berikut:

- 1) Melakukan pengawasan terhadap filter-filter yang didistribusikan untuk keperluan produksi sehingga tidak terjadi kesalahan jumlah dan jenis filter.
- 2) Mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan pemantauan serangga.
- 3) Merencanakan dan mengawasi kalibrasi dan validasi fasilitas dan peralatan produksi. Kalibrasi dan validasi ini dilakukan bersama-sama dengan Departemen *Quality Assurance* dan Teknik
- 4) Merencanakan, mengkoordinir, mengevaluasi dan melaporkan pelatihan internal karyawan.
- 5) Merencanakan, menyediakan, mengawasi dan mengevaluasi penandaan-penandaan pada pipa-pipa, alat, mesin, ruangan dan fasilitas produksi yang berhubungan

dengan proses, prosedur, kesehatan dan keselamatan kerja.

d. Administrasi

Tugas-tugas Administrasi adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, menyediakan, mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan:

Alat-alat tulis kantor dan *stationary* seperti komputer, printer, pena, kertas, *ordner*, staples, tinta printer, serta obat-obatan untuk kebutuhan darurat karyawan dan lain-lain.

- 2) *Batch (Batch Record)* untuk diperiksa dan disetujui oleh Koordinator Produksi dan Manajer Produksi dan selanjutnya menyerahkan ke Departemen *Quality Assurance*.

- 3) Mendokumentasikan surat keluar dan surat masuk baik internal maupun eksternal dan mengarsipkannya dengan baik dan benar.

- 4) Membuat dan mendokumentasikan jadwal kerja.

- 5) Mendata dan melaporkan ketidak-hadiran, cuti, sakit, tukar shift dan klaim kesehatan karyawan.

- 6) Mengendalikan dokumen dan rekaman selain Catatan Pengolahan dan Pengemasan *Batch (Batch Record)*.

e. PPIC (SPV) atau *Supervisor Production Planning & Inventory Controller*.

Tugas-tugas PPIC (SPV) adalah sebagai berikut:

- 1) Menindaklanjuti data *National Sales Budget* (NSB) yang dikeluarkan oleh Marketing.
 - 2) Menghitung rencana produksi satu tahun sesuai data NSB.
 - 3) Menghitung rencana kebutuhan material atas dasar rencana tahunan.
 - 4) Membuat permintaan pembelian bahan baku dan bahan kemas (RPMPR = *Raw & Packaging Material Purchasing Request*) dan rencana kedatangannya.
 - 5) Membuat jadwal produksi bulanan dan laporan realisasinya.
 - 6) Melakukan *input* data pesanan dan pengiriman produk ke distributor.
- f. *Raw Material* (Supervisor Material dan Data Produksi)

Tugas-tugas *Raw Material* adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan, menyediakan, mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan bahan baku, bahan plastik (LDPE dan *Clean Granulate*), bahan kemas dan bahan tambahan (selanjutnya disebut material) untuk keperluan produksi setiap *batch*.
- 2) Mengawasi identitas dan status material seperti: status karantina, lulus uji, tidak lulus uji di Gudang Material Produksi sesuai dengan prosedur yang berlaku. Jika

ditemukan penyimpangan, segera melaporkan ke Manajer Produksi.

3) Mengawasi penyimpanan material yang menjadi tanggung-jawab Departemen Produksi dengan prinsip satu palet-satu jenis bahan-satu nomor kontrol.

4) Mengawasi, mengevaluasi dan melaporkan kegiatan administrasi material seperti kartu stok dan *bin card*, dalam hal ini melakukan koordinasi dengan Supervisor Produksi dan Supervisor Inspeksi-Pengemasan.

g. Supervisor *Crusher/Stamping*

Tugas-tugas Supervisor *Crusher/Stamping* adalah sebagai berikut:

1) Menerima dan memeriksa bahan baku LDPE, label dan *leaflet* yang diterima dari Seksi Gudang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.

2) Menerima dan memeriksa barii atas dan barii bawah yang diterima dari produksi Unit -1, Unit-2 dan Unit-3.

3) Melaksanakan pengawasan proses *feeding* LDPE dengan atau tanpa *Clean Granulate* mulai dari persiapan, ruangan peralatan dan bahan, serta rekonsiliasi pemakaian bahan sesuai dengan Dokumen Produksi Induk dan Prosedur Kerja Baku.

4) Melaksanakan pengaturan dan pengawasan pelaksanaan

pembersihan *hopper* LDPE, *hopper Clean Granulate*, *Vacuum Autoloader*, *Proportional Valve*, *Granulator*, *Dust* dan *Metal Separator*, filter, ruangan, pipa-pipa, palet-palet, mesin jahit, ember dan timbangan sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.

- 5) Melaksanakan pengaturan dan pengawasan pelaksanaan pemeriksaan parameter teknis *hopper* LDPE, *hopper Clean Granulate*, *Vacuum Autoloader*, *Proportional Valve*, *Granulator*, *Dust* dan *Metal Separator*, filter, dan timbangan.
- 6) Melaksanakan pengaturan dan pengawasan proses *crushing* barii atas dan barii bawah.
- 7) Membuat laporan mingguan dan bulanan (*Weekly* dan *Monthly Report*) tentang *operasional mesin*, *down time mesin*, pemakaian bahan pembersih, jumlah penerimaan LDPE, barii atas dan bawah, hasil proses *crushing* dan pemakaian LDPE dan *Clean Granulate*.

h. Koordinator Produksi (Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Koordinator Produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Mengkoordinir dan melaksanakan pengawasan proses produksi dan pengemasan mulai dari persiapan dokumentasi, ruangan, peralatan dan bahan, serta penimbangan bahan, pembuatan larutan, pembuatan botol,

pemasangan *cap*, *otoklafing* dan pengemasan sesuai dengan Dokumen Produksi Induk dan Prosedur Kerja Baku.

- 2) Memeriksa dan mengevaluasi Catatan Pengolahan dan Pengemasan *Batch* sebelum diserahkan ke Manajer Produksi.
- 3) Membuat laporan ketidaksesuaian (*Non Conformance Report*) dan berita acara bila terjadi ketidaksesuaian material, penyimpangan proses, kerusakan fasilitas produksi dan kecelakaan kerja yang menyebabkan kerugian bagi karyawan dan perusahaan.
- 4) Membuat, meninjau ulang (*review*) dan merubah (*revisi*) dokumen dan formulir rekaman serta mengawasi pelaksanaannya.
- 5) Bekerjasama dengan Koordinator *Industrial Engineering* dalam melakukan inventarisasi jenis-jenis kerusakan dan cara mengatasinya secara ilmiah (berdasarkan manual resmi) dan empirik.

i. Koordinator IE Produksi (*Industrial Engineering Coordinator*)

Tugas-tugas Koordinator IE Produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Memantau, mengevaluasi, dan melaporkan kelayakan fasilitas produksi secara regular (mingguan).

- 2) Melakukan inventarisasi jenis-jenis kerusakan dan cara mengatasinya secara ilmiah (berdasarkan manual resmi) dan empirik.
 - 3) Memantau perkembangan (*progress*) fasilitas dan proyek pengembangan yang ditetapkan sebagai investasi baru.
 - 4) Membuat dan meninjau ulang dokumen-dokumen dan rekaman yang terkait dengan fasilitas dan proyek pengembangan baru seperti prosedur kerja baku dan formulir.
 - 5) Melatih dan mengevaluasi penggunaan fasilitas dan peralatan produksi terutama yang merupakan fasilitas baru.
 - 6) Merencanakan dan mengawasi kalibrasi dan validasi fasilitas dan peralatan produksi. Melakukan kalibrasi dan validasi bersama-sama dengan Departemen *Quality Assurance* dan Teknik.
- j. Supervisor Produksi (Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Supervisor Produksi adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima dan memeriksa bahan baku yang diterima dari Seksi Gudang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
- 2) Melaksanakan pengawasan proses produksi mulai dari persiapan dokumentasi, ruangan, peralatan dan bahan, serta penimbangan bahan, pembuatan larutan, pembuatan botol, pemasangan *cap*, otoklafing sesuai dengan Dokumen

Produksi Induk dan Prosedur Kerja Baku.

- 3) Melaksanakan pengaturan dan pengawasan proses pengolahan air demin atau air *Reverse Osmosis*, uap jenuh murni (*Pure Steam*) dan air untuk injeksi (*Water for Injection*).
 - 4) Melakukan pelatihan dan pembinaan personil pada mekanisme kerja dan proses alat-alat dan mesin serta penerapan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB).
 - 5) Memeriksa dan mengevaluasi Catatan Pengolahan dan Pengemasan *Batch* sebelum diserahkan ke Koordinator Produksi Unit-1 atau Unit-2 atau Unit-3.
 - 6) Membuat laporan kerja harian (*time sheet*) dan permintaan lembur (*Overtime Authorization Request*) secara benar dan akurat.
- k. Supervisor IP/Inspeksi Pengemasan (Unit-1, Unit-2, Unit-3)
- Tugas-tugas Supervisor IP adalah sebagai berikut:
- 1) Menerima dan memeriksa bahan kemas yang diterima dari Seksi Gudang sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.
 - 2) Melaksanakan pengawasan proses pengemasan mulai dari persiapan dokumentasi, ruangan, peralatan dan bahan kemas, dan proses inspeksi dan pengemasan sesuai dengan Dokumen Produksi Induk dan Prosedur Kerja Baku.
 - 3) Melakukan konfirmasi ulang terhadap hasil rekonsiliasi

label, *leaflet*, karton boks, produk yang diterima untuk dikemas dan produk hasil pengemasan.

- 4) Melakukan pemeriksaan kontrol akhir (*end control*) terhadap hasil pengemasan.
- 5) Melakukan pelatihan dan pembinaan personil pada mekanisme kerja dan proses alat-alat dan mesin serta penerapan Cara Pembuatan Obat yang Baik (CPOB).
- 6) Membuat laporan bulanan (*Monthly Report*) tentang *operasional mesin*, *down time mesin*, pemakaian bahan pembersih, produk *repacking* dan produk *Work In Process* (WIP).

1. Laundry/Janitor

Tugas-tugas Laundry/Janitor adalah sebagai berikut:

- 1) Membersihkan ruang toilet, loker, koridor, kantor produksi dan *laundry*.
- 2) Membersihkan lampu serangga secara periodik.
- 3) Membersihkan urinoir dinding, urinoir jongkok, urinoir duduk, shower, wastafel, *seat bench* (pembatas dan tempat sepatu luar) dan saluran *drain out*.
- 4) Membersihkan jendela dan pintu yang terdapat di ruang toilet, loker, koridor, kantor produksi dan *laundry*.
- 5) Membersihkan semua tempat sampah yang terdapat di ruang toilet, loker, koridor, kantor produksi dan *laundry*.

- 6) Mengumpulkan pakaian “ruang terkendali” yang kotor atau telah dipakai untuk dicuci dan disetrika.
- 7) Merawat pakaian “ruang terkendali” seperti menjahit bagian yang robek, menambal atau membersihkan noda-noda oli.
- 8) Memelihara kelayakan dan keamanan alat/mesin/*spare part*/komponen mesin cuci, *vacuum cleaner* dan setrika.

m. Kepala *Shift* WTSP/ *Water Treatment Solution Preparation*
(Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Kepala *Shift* WTSP adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan *rinsing* filter *raw water* serta pemeriksaan dan penggantian filter tersebut.
- 2) Melaksanakan *backwash* dan *rinsing* karbon filter dan pemeriksaannya.
- 3) Melaksanakan pembersihan, pemeriksaan dan penggantian filter-filter, baik filter larutan maupun filter udara sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.
- 4) Melaksanakan pembersihan (termasuk *Cleaning In Place* – CIP) dan atau sterilisasi (*Sterilisation In Place* – SIP) dan perawatan mesin dan alat-alat, pipa-pipa, *housing filter* serta tangki-tangki sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.
- 5) Melaksanakan regenerasi, desinfeksi dan pengoperasian *Demineralization Plant* atau Unit *Softener* dan Unit

Reverse Osmosis.

- 6) Melaksanakan pembersihan dan atau desinfeksi ruang timbang, ruang *material airlock*, dan ruang preparasi sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.

n. Kepala *Shift BP/Bottlepack* (Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Kepala *Shift BP* adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan pemeriksaan dan penggantian filter-filter mesin *Bottlepack*, baik filter larutan maupun filter udara sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.
- 2) Melaksanakan pembersihan (termasuk *Cleaning In Place – CIP*) dan atau sterilisasi (*Sterilisation In Place – SIP*) dan *Filter Drying* jalur larutan dan filter termasuk Uji Integritas Filter di mesin *Bottlepack* sesuai jadwal dan prosedur yang berlaku.
- 3) Melaksanakan pemeriksaan parameter teknis mesin *Bottlepack*, mesin *Automatic Leakage Tester*, dan mesin *Welding*.
- 4) Melaksanakan pemeriksaan saat mulai mengoperasikan (*start*) mesin *Bottlepack*, mesin *Automatic Leakage Tester*, dan mesin *Welding* dan pada saat melakukan pengaturan (*adjustment*) parison.
- 5) Melaksanakan pengawasan dalam proses (*in process control*) terhadap hasil mesin *Bottlepack*, mesin *Automatic*

Leakage Tester, dan mesin *Welding* seperti berat botol, ketebalan botol, ketebalan dan diameter *flange*, volume larutan, dan hasil *welding*.

6) Melaksanakan semua prosedur yang tertulis di dalam Catatan Pengolahan dan Pengemasan *Batch*.

o. Kepala *Shift* ST/Sterilisasi (Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Kepala *Shift* ST adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan penataan botol-botol produk pada lori serta penempatan botol-botol sampel kimia, uji sterilitas dan endotoksin (LAL) sesuai prosedur yang berlaku.
- 2) Melaksanakan pengeluaran lori-lori yang berisi produk yang sudah disterilkan beserta identitasnya secara benar.
- 3) Melaksanakan penanganan *afval* yang ditransfer dari ruang *Bottlepack* ke ruang penampung *afval* sementara seperti *parison*, botol kosong, botol *rejected* dan barii yang kotor dengan baik sehingga dapat didaur ulang atau dijual kembali dengan nilai ekonomis yang kompetitif (di Unit-1 dan Unit-3)
- 4) Melaksanakan pembersihan dan perawatan *rail guide*, lori dan *turn table*.
- 5) Melaksanakan semua prosedur yang tertulis di dalam Catatan Pengolahan dan Pengemasan *Batch*.

p. Kepala *Shift* IP/Inspeksi Pengemasan (Unit-1, Unit-2, Unit-3)

Tugas-tugas Kepala *Shift* IP adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan rekonsiliasi label, leaflet dan karton boks yang diterima dan digunakan.
- 2) Melaksanakan rekonsiliasi produk-produk yang diterima dan akan dikemas serta hasil pengemasannya.
- 3) Melakukan konfirmasi ulang terhadap jenis label, jenis leaflet, serta cetakan nomor *batch* dan *expiration date* pada label dan boks sebelum digunakan.
- 4) Mengawasi pelaksanaan inspeksi visual terhadap hasil *welding*, *hanger*, kebocoran, volume larutan, warna larutan, partikel dan *appearance* botol-botol dan *cap*.
- 5) Memeriksa hasil pemasangan label seperti posisi dan pelengketan label pada botol, hasil *sealing* kantong plastik seperti kerapian hasil *sealing* dan pelengketannya, serta hasil *sealing* karton boks seperti kerapian pemotongan *gume-tape*.
- 6) Melaksanakan pengawasan dalam proses (*in process control*) terhadap hasil inspeksi dan pengemasan.

q. *Stamping/Crusher*

Tugas-tugas *Stamping/Cruisher* adalah sebagai berikut:

- 1) Menerima label dan *leaflet* dari Seksi Gudang sesuai *Packaging Material Request*.

- 2) Memeriksa jenis, jumlah dan status label dan *leaflet* yang diterima tersebut.
- 3) Menyeleksi label dan *leaflet* yang diterima secara random untuk menghindari adanya sisipan label atau *leaflet* yang *reject*.
- 4) Memastikan nomor *batch* dan *expiration date* yang akan di-*printing* pada label sudah benar.
- 5) Mengatur (*setting*) dan menambah tinta mesin *Label Overprinting* untuk mendapatkan hasil *printing* yang baik.
- 6) Menginformasikan ke Supervisor Stamping, LDPE dan *Crusher*, Supervisor IP Unit-1 atau Unit-2 atau Unit-3 atau Supervisor Material dan Data Produksi tentang segala penyimpangan sesegera mungkin.
- 7) Mem-*printing* nomor *batch* dan *expiration date* pada label sesuai jadwal produksi.

r. Operator

Tugas-tugas Operator adalah sebagai berikut:

- 1) Melaksanakan *rinsing* filter *raw water* serta pemeriksaan dan penggantian filter tersebut.
- 2) Melaksanakan *backwash* dan *rinsing* karbon filter dan pemeriksaannya.
- 3) Menempatkan botol-botol *rejected* pada tempat yang disediakan dan memusnahkan sesuai prosedur yang

berlaku.

- 4) Memelihara kebersihan *belt conveyor* dan area kerja.
- 5) Melakukan inspeksi visual terhadap botol-botol sebelum ditata pada lori seperti volume larutan, partikel, *appearance* botol dan hasil welding.
- 6) Menata botol-botol produk pada lori serta menempatkan botol-botol sampel kimia, uji sterilitas dan endotoksin (LAL) sesuai prosedur yang berlaku.
- 7) Memeriksa dan memastikan identitas dan jumlah produk yang akan di-*feeding* ke *conveyor*.
- 8) Memastikan botol-botol tersebut sudah disterilkan dan diuji kebocorannya.

5. Pelaksanaan Pelatihan dan Disiplin Kerja Karyawan PT. Widatra

Bhakti

PT. Widatra beranggapan bahwa sumber daya manusia sebagai aset penting dan oleh karenanya perusahaan tersebut percaya dalam membangun tim yang solid dan sangat tampil di sebuah organisasi, pembelajaran sebagai landasan untuk mendorong pertumbuhan dan untuk mencapai visi dan misinya. Dengan demikian, mempertahankan komprehensif dan berkesinambungan manajemen sumber daya manusia dan program pembangunan untuk lebih dari 400 karyawannya. Dimulai dengan

proses perekrutan yang terintegrasi dan terfokus untuk hanya memilih bakat-bakat terbaik yang tersedia, hasil untuk membentuk dan mengembangkan mereka menjadi profesional yang handal dan sangat kompeten, membawa keluar potensi terbaik individu dalam sebuah tim kerja yang harmonis dan teratur.

Karyawan dikirim untuk menghadiri sesi pelatihan sebagai bagian dari program sumber daya terpadu dan terstruktur dengan baik pembangunan manusia. Sesi pelatihan yang diberikan oleh para profesional yang berpengalaman dalam bekerja sama dengan universitas terkemuka dan lembaga-lembaga pendidikan tinggi lainnya, yang melibatkan berbagai aspek seperti kepemimpinan dan membangun keterampilan manajerial serta pengembangan kemampuan teknis dan kejuruan, baik melalui program lokal maupun luar negeri misalnya seperti Departemen Pendidikan Nasional (Jepang Kejuruan Kemampuan Pembangunan), AOTS (Association for Beasiswa Teknik Luar Negeri - Jepang), dan *Skill* Operasi Teknik - di Jerman. Dengan cara ini, maka akan dapat melengkapi karyawannya dengan keterampilan yang diperlukan dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan mereka secara kompeten terhadap praktek-praktek manufaktur yang baik dan standar.

Sumber daya manusia yang membahas mengenai program pembangunan juga membahas aspek pembentukan karakter, yang menempatkan nilai tinggi pada integritas pribadi dan terus belajar. Karakter ini pujian bangunan pengembangan profesional dalam menciptakan sumber

daya manusia secara keseluruhan, berdedikasi untuk unggul dalam pekerjaan mereka terhadap tujuan memenuhi pengembangan pribadi dengan mendukung tujuan bisnis dari PT. Widatra Bhakti. Selanjutnya setiap karyawan dalam perusahaan tersebut harus bersikap dan mengikuti prinsip-prinsip diantaranya: integritas, pelanggan berorientasi, keefektifan biaya, dan kinerja tim yang tinggi.

Tenaga kerja yang terampil merupakan modal yang cukup besar bagi perusahaan untuk memajukan perusahaan oleh karena itu PT. Widatra Bhakti melakukan pelatihan bagi karyawannya melalui program pelatihan yang diadakan secara kontinyu. Pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan ini mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Meningkatkan motivasi, produktivitas dan profesionalisme karyawan.
- c. Memperbaiki sikap dan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan tugas.

PT. Widatra Bhakti melaksanakan pelatihan secara terus-menerus bagi karyawannya, baik bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama bekerja di perusahaannya tersebut. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal, diantaranya adalah sebagai berikut:

- Adanya penarikan karyawan baru yang setiap kali dilantik oleh perusahaan membutuhkan pelatihan sebelum mereka menjalankan tugas dan kewajibannya.
- Adanya masalah-masalah baru, proses baru dan pengetahuan baru menuntut pihak perusahaan untuk terus memperhatikan dan menyusun program pelatihan yang kontinu.
- Adanya karyawan yang keluar, program transfer dan promosi karyawan mendorong perusahaan untuk melakukan pelatihan secara rutin.

Sedangkan dalam pelaksanaan disiplin kerja PT. Widatra Bhakti menerapkannya kedisiplinannya dengan cukup tinggi, khususnya dalam hal waktu kerja yang harus ditaati oleh setiap karyawannya. Jumlah hari kerja dalam seminggu adalah 5 (lima) hari kerja, dimulai dari hari senin s/d jum'at dengan jumlah jam kerja 8 (delapan) jam sehari.

Untuk karyawan yang kerja *shift*, hari kerjanya diatur tersendiri sesuai dengan daftar *shift* di seksi atau departemennya.

Tabel 15
Hari dan Jam Kerja Karyawan PT. Widatra Bhakti

Non Aktif	Jam Kerja		
Senin-Jum'at	I	II	III
07.30-16.15	07.00-15.00	15.00-23.00	23.00-07.00

(Sumber: data PT. Widatra Bhakti, tahun 2011)

Jam kerja tersebut sudah termasuk 1 (jam) istirahat. Untuk pekerja *shift* jam istirahatnya diatur secara bergantian. Satu regu *shift* bekerja selama dua hari *dishift* yang sama, lalu besoknya berganti masuk pada *shift* berikutnya, bila pada sudah pada *shift* III maka regu tersebut akan mendapat waktu libur selama 2 (dua) hari.

Adapun kewajiban, larangang bagi karyawan serta sanksi hukum yang berlaku pada PT. Widatra Bhakti adalah sebagai berikut:

1. Kewajiban karyawan.

- a. Menaati peraturan baik peraturan perusahaan maupun menurut ketetapan dalam kesepakatan kerja bersama (KKB).
- b. Pada saat mulai jam kerja, karyawan sudah ada di perusahaan dan telah siap untuk melakukan pekerjaannya minimal 5 (lima) menit sebelumnya. Bila kerja telah dimulai karyawan yang bersangkutan baru datang di perusahaan, maka yang bersangkutan dianggap terlambat masuk kerja. Demikian pula bila sebelum jam kerja berakhir karyawan tidak diperbolehkan meninggalkan tempat kerjanya. Bila melakukannya yang bersangkutan dinyatakan pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan.
- c. Memperhatikan mutu produksi/hasil kerja, serta tidak diperbolehkan untuk memindahkan tanggung jawab yang dibebankan kepada satu karyawan kepada karyawan yang lain tanpa seijin atasan.
- d. Mematuhi dan tunduk pada perintah atasan, maupun prosedur kerja yang telah ditentukan dengan memperhatikan keselamatan dan

kesehatan kerja dan memelihara dan meningkatkan suasana harmonis di tempat kerja.

- e. Segera melapor pada atasan bila menjumpai/ mengetahui, mendengar hal-hal yang abnormal baik atas mesin-mesin yang ada, inventaris/barang perusahaan yang lainnya.
- f. Melapor segera pada atasan, mengenai perubahan status (menikah, melahirkan, meninggal, maupun perubahan tempat tinggal) maksimal 2 (dua) minggu sesudahnya.
- g. Menjaga, memelihara kebersihan, keselamatan, dan kesehatan kerja dalam arti seluas-luasnya baik di tempat kerja pada khususnya dan perusahaan pada umumnya.
- h. Menunjukkan kartu karyawan kepada petugas yang berwenang, misalnya atasan, *security*, dokter perusahaan, dll.
- i. Kewajiban yang lain secara umum merupakan kewajiban sebagai karyawan.

2. Larangan karyawan.

- a. Melakukan tindakan di luar prosedur kerja yang telah ditentukan, sehingga membahayakan atau dapat berpengaruh negatif atas hasil produksi/pekerjaan tersebut.
- b. Melakukan tugas lain pada jam kerja dan atau dikawasan perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan.

- c. Menggunakan inventaris perusahaan bukan untuk kepentingan perusahaan, maupun membawa keluar inventaris perusahaan, kecuali telah mendapat persetujuan perusahaan terlebih dahulu.
- d. Merencanakan atau melakukan perbuatan yang merugikan dan atau membahayakan perusahaan maupun teman sekerja, termasuk juga perbuatan tindak pidana di kawasan perusahaan.
- e. Melakukan tindakan asusiala atau perjudian dalam bentuk apapun dilingkungan perusahaan.
- f. Merusak inventari perusahaan dikarena oleh kecerobohan dan atau kelalaian karyawan, sehingga perusahaan mengalami kerugian.
- g. Minum-minuman beralkohol, mabuk dan membawa obat/barang terlarang (narkotika dan sejenisnya) dan dapat membahayakan diri sendiri, dan orang lain dikawasan perusahaan maupun tidak pada waktu jam kerja.
- h. Membuat dan atau memberikan laporan palsu kepada perusahaan.
- i. Menghina, mengancam, dan atau menentang atasan, bawahan, teman sekerja maupun keluarga teman sekerja.
- j. Merokok sambil berjalan, maupun merokok di tempat/kawasan yang dilarang untuk merokok.
- k. Dilarang makan dan minum ditempat yang telah ditentukan.
- l. Berada di luar jam kerja, kecuali mendapatkan persetujuan dari atasan.
- m. Melakukan tindak pidana yang secara tegas dan umum merupakan larangan bagi para karyawan pada umumnya.

Pelanggaran terhadap larangan di atas, karyawan yang bersangkutan dapat dikenakan tindakan disiplin dalam pasal 38 (*schorsing*) dan 39 (PHK).

3. Sanksi Hukuman.

a. Surat peringatan tingkat satu.

Surat ini hanya berlaku selama 3 (tiga) bulan lamanya, sejak diterbitkan dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan bilamana.

- 1) Tiga kali masuk terlambat maupun pulang sebelum waktunya dalam periode satu bulan tanpa alasan yang jelas.
- 2) Empat kali masuk terlambat maupun pulang sebelum waktunya dalam periode dua bulan tanpa alasan yang jelas.
- 3) Meninggalkan pekerjaan tanpa mendapat ijin dari atasan.
- 4) Melanggar ketentuan larangan merokok, makan dan minum dikawasan yang tidak diperbolehkan.
- 5) Tidak mengindahkan ketentuan keberhasilan dan kesehatan serta ketertiban secara umum dikawasan yang ditentukan.
- 6) Menolak untuk diperiksa oleh petugas satuan keamanan atau oleh atasan.
- 7) Menolak untuk diadakan pemeriksaan oleh dokter atau laboratorium yang ditunjuk oleh perusahaan.

- 8) Dua kali absen tanpa disertai bukti dan alasan yang jelas, maupun dengan alasan yang tidak diterima oleh perusahaan dalam periode satu bulan berturut-turut.
- 9) Tiga kali absen tanpa disertai bukti dan alasan yang jelas, maupun dengan alasan yang tidak diterima oleh perusahaan dalam periode dua bulan berturut-turut.
- 10) Tidak mengindahkan atau menyalahgunakan tentang peraturan absensi.
- 11) Pelanggaran lain yang dikategorikan/dikenakan surat peringatan ini dengan melihat bobot kesalahannya.

b. Surat peringatan tingkat Dua.

Surat peringatan ini berlaku untuk 6 (enam) bulan lamanya, sejak diterbitkan dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan bilamana:

- 1) Melakukan pelanggaran atau mengulangi kesalahan lagi dalam jangka waktu berlakunya surat peringatan tingkat satu.
- 2) Tanpa dasar atau alasan yang dapat diterima oleh atasan, menolak/tidak melaksanakan perintah untuk melakukan perintah tugas pekerjaannya dengan patut dan wajar.
- 3) Pekerja yang melakukan tugas pekerjaannya, dengan/secara ceroboh atau kurang hati-hatian sehingga menimbulkan kerusakan/kehilangan materi milik perusahaan dan dalam hal ini perusahaan menderita kerugian.

- 4) Tidur saat jam kerja.
- 5) Mengabaikan petunjuk keselamatan dan kesehatan kerja dalam melakukan tugas pekerjaannya.
- 6) Mengadakan rapat/pertemuan, kegiatan-kegiatan lain yang dapat disamakan dengan itu tanpa ijin dan persetujuan dari atasan terlebih dahulu di dalam perusahaan.
- 7) Menempel atau mencorat-coret pengumuman atau lainnya, menyebarkan selebaran/tulisan-tulisan yang bersifat menghasut atau bertujuan lain yang dapat disamakan dengan itu dikawasan perusahaan.

c. Surat peringatan tingkat tiga.

Surat peringatan ini berlaku untuk 9 (sembilan) bulan amanya, sejak diterbitkan dan diberikan kepada karyawan yang bersangkutan bilamana:

- 1) Melakukan pelanggaran atau mengulangi kesalahan lagi dalam jangka waktu berlakunya surat peringatan tingkat dua.
- 2) Karena kesengajaan dari karyawan merusak barang milik perusahaan sehingga menderita kerugian. Dalam hal ini perusahaan dapat pula membebankan ganti rugi kepada karyawan dengan memperhatikan keadaan dan kondisi karyawan. Angsuran atas ganti rugi tersebut tidak melebihi 50% dari penghasilan karyawan.
- 3) Mempergunakan bahan-bahan yang berbahaya (mudah terbakar, mudah meledak, korosif, beracun atau lainnya) secara ceroboh.

d. Tindakan pemutusan hubungan kerja.

Seorang karyawan dapat dikenakan pemutusan hubungan kerja, bilamana karyawan yang bersangkutan melanggar ketentuan-ketentuan di bawah ini:

- 1) Melakukan pelanggaran atau mengulangi kesalahan lagi dalam jangka waktu berlakunya surat peringatan tingkat tiga.
- 2) Karyawan yang telah dicoba dalam beberapa jenis tugas pekerjaannya lebih dari 3 (tiga) kali, ternyata karyawan tersebut tidak cakap/mampu dalam artian yang wajar walaupun jenis pekerjaan yang dicobakan tersebut memiliki bobot dibawah tingkatan pekerjaan awal.
- 3) Bagi karyawan yang absen tanpa pemberitahuan yang jelas selama 5 (lima) hari, karyawan tersebut dianggap mengundurkan diri atas kehendak sendiri.
- 4) Membuat atau memberikan keterangan yang tidak benar/palsu kepada perusahaan.
- 5) Melakukan tindak pidana, dan oleh karenanya karyawan tersebut dihukum.
- 6) Menghina, mengancam, dan atau menentang atasan, bawahan, teman sekerja maupun keluarga teman sekerja.
- 7) Membocorkan dan atau membongkar rahasia rumah tangga perusahaan dalam artian yang luas, termasuk mencemarkan nama baik perusahaan.

- 8) Minum-minuman beralkohol, mabuk dan atau membawa serta menggunakan obat terlarang (narkotika dan sejenisnya) serta hal lain yang ada hubungannya dengan hal perusahaan.
- 9) Menerima uang imbalan dan atau barang jasa serta hal lain yang dapat disamakan dengan itu atau pihak lain/pihak ketiga, yang ada kaitannya dengan kepentingan perusahaan.
- 10) Melakukan perbuatan sabotase dan atau perbuatan lain yang dapat disamakan dengan hal itu, sehingga akan dapat atau dapat merugikan perusahaan.
- 11) Mengikat perusahaan, atasan, dan teman sekerja melakukan perbuatan curang, atau tindakan lain yang dapat bertentangan dengan undang-undang kesopanan dan tata susila.
- 12) Melakukan tindakan/perbuatan judi, dan atau perbuatan yang lain yang ada hubungannya dengan hal itu di kawasan perusahaan.
- 13) Mencuri, menggelapkan barang perusahaan, termasuk juga mereka yang membantu memperlancar perbuatan tersebut, dan atau mereka yang melihat hal tersebut secara pasti akan tetapai melindungi .
- 14) Melakukan perbuatan yang mengganggu ketertiban dan keamanan dalam arti yang luas di kawasan perusahaan.

Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikarenakan pelanggaran di atas, mengacu pada ketentuan perundang-undangan ketenaga kerjaan yang mengatur mengenai PHK diperusahaan swasta.

6. Produksi PT. Widatra Bhakti

Kegiatan produksi yang dilakukan di lokasi ini dimulai dari pembuatan larutan, pembentukan botol, pengisian dan penutupan, sterilisasi sampai ke pengemasan termasuk penyiapan sistem pendukung lain seperti pengolahan air, sistem ventilasi dan utilitas. Dimulai dari setiap bahan baku dari bahan pengemas yang tiba di pabrik, terlebih dahulu dilakukan pemeriksaan dokumen yang menyertai kedatangan bahan tersebut berikut kondisi fisiknya. Bilamana sesuai, maka bagian Gudang akan memberikan nomor kontrol dan menerbitkan dokumen penandaan berupa label pada barang tersebut yaitu *Material Receiving Report* (MRR) dan kartu barang (*bin card*). Nomor kontrol diberikan kepada bahan awal yang datang dengan memperhatikan nomor *batch/lot* dari produk yang diterima, yaitu 1 nomor kontrol untuk 1 nomor *batch*.

Berdasarkan MMR, maka Pengawasan Mutu (QC) akan melakukan pengambilan sampel untuk keperluan pengujian sehingga dapat ditetapkan status dari bahan tersebut, apakah diterima atau ditolak. Penimbangan dilakukan oleh petugas produksi dan diperiksa oleh petugas QC berdasarkan formula penimbangan untuk produk yang akan dibuat. Bahan sisa penimbangan disimpan dalam kantong plastik kemasannya dan dimasukkan ke dalam wadah-wadah tertutup yang telah diberi penandaan berupa nama bahan, nomor kontrol dan diletakkan di area material *airlock*. Sebelum melakukan pengolahan suatu *batch*, terhadap peralatan proses, yaitu tangki

pencampuran, filter steril, jalur pengisian dan mesin pengisian terlebih dahulu dilakukan persiapan sebagai berikut:

- Pengujian integritas filter

Pengujian integritas dilakukan pada filter steril yang terpasang pada jalur pengisian/larutan dan pada mesin pengisian dengan menggunakan metode *bubble point test* atau *forward flow test*. Bila hasil pengujian tidak memenuhi persyaratan yang ditetapkan, maka dilakukan penggantian filter dan pengulangan pengujian.

- Pencucian (CIP)

Bila integritas dari filter terpasang memenuhi syarat, maka dilakukan pencucian tangki (CIP) dengan menggunakan WFI pada suhu 60°C sebagai media pencuci.

- Sterilisasi (SIP)

SIP dilakukan dengan cara *steaming* menggunakan uap murni pada suhu 121°C selama minimal 15 menit, parameter yang digunakan untuk menilai efektifitas dari sebuah proses SIP adalah terpenuhinya parameter fisik ini (suhu dan waktu) di titik terjauh.

Untuk memudahkan penelusurannya, produk diidentifikasi dengan cara memberikan nomor *batch*, yang terdiri dari 7 digit, dimana digit I menunjukkan lokasi pembuatan, digit II menunjukkan tahun pembuatan,

digit III dan IV menunjukkan bulan pembuatan, digit V-VII menunjukkan nomor urut pembuatan pada bulan tersebut. Penandaan berupa produk dan nomor *batch* yang sedang dalam proses pengolahan dan pengemasan, ditampilkan pada setiap peralatan produksi yang dipakai mulai tangki pencampuran sampai dengan jalur pengemasan.

Pengolahan *batch* dimulai dengan pemasukan bahan yang telah ditimbang ke dalam tangki pencampuran yang sudah diisi dengan air untuk injeksi suhu 25-30°C sesuai urutan dalam formula. Pada proses pengisian, bagian QC juga mengambil sampel di awal dan akhir proses untuk pemeriksaan kualitas sebagaimana dinyatakan dalam spesifikasi pengisian produk, disamping itu Produksi juga melakukan pemeriksaan selama proses yaitu berupa *monitoring* kualitas botol, *volume* pengisian dan kelengkapan/kebocoran hasil *welding*. Untuk proses sterilisasi akhir, parameter yang digunakan untuk menilai efektifitas dari proses tersebut adalah terpenuhinya parameter fisik, yaitu suhu, tekanan dan waktu. Produk yang telah disterilkan kemudian langsung dikirim ke jalur pengemasan dimana produk tersebut kemudian diinspeksi, diberi label dan dikemas dalam karton boks.

Selama proses pengemasan bagian Produksi akan melakukan *end control* setiap interval waktu tertentu yang kemudian dipastikan efektifitasnya oleh QC dengan melakukan sampling terhadap hasil pengemasan tersebut. Seluruh aktifitas pengolahan produk di atas termasuk

persiapan sebelum pengolahan direkam dalam catatan *batch*. Pelulusan produk jadi dilakukan oleh Manajer QA, setelah meninjau ulang seluruh dokumen *batch*, baik dari aspek produksi maupun dari aspek pengawasan mutu termasuk faktor lain yang relevan. Dalam hal hasil pengujian memenuhi kriteria penerimaan, maka *batch* validasi tersebut dapat diluluskan untuk dipasarkan.

B. Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini adalah para karyawan bagian Produksi PT. Widatra Bhakti, pandaan Jawa Timur sebesar 67 responden sebagai sampel yang telah dipilih secara acak dari 201 karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka berikut gambaran tentang karakteristik dari responden, yang meliputi : Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan, Distribusi Masa Kerja, Jumlah Responden yang Telah Mengikuti Pelatihan.

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan jenis kelamin dan usia:

Tabel 16
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	62	92,5%
2	Perempuan	5	7,5%
	Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu 62 orang (92,5%) sedangkan responden perempuan

berjumlah 5 orang responden (7,5%) . Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki 33 orang dari 67 responden.

2. Responden Berdasarkan Usia

Berikut adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan usia:

Tabel 17
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	25-30	17	25,4%
2	>30-35	23	34,3%
3	>35-40	26	38,8%
4	> 40 tahun	1	1,5%
Jumlah		67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 67 responden terdapat 17 responden (25,4%) berumur 25-30 tahun, 23 responden (34,3%) berumur 30-35 tahun, 26 responden (38,8%) berumur 35-40 tahun, dan 1 responden (1,5%) berumur 40 tahun keatas.

3. Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat pendidikan:

Tabel 18
Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SD	-	-
2	SMP	-	-
3	SMA	45	67,2%
4	Diploma (D1, D2, D3)	10	14,9%
5	Strata (S1, S2, S3)	12	17,9%
	Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 67 responden terdapat 0 responden (0,0%) berpendidikan SD, 0 responden (0,0%) berpendidikan SMP, 45 responden (67,2%) berpendidikan SMA, 10 responden (14,9%) berpendidikan Diploma (D1, D2, D3), 12 responden (17,9%) berpendidikan Strata (S1, S2, S3).

4. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja:

Tabel 19
Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja (tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1	1-5	20	29,9%
2	> 5-10	20	29,9%
3	> 10-15	20	29,9%
4	> 15 tahun	7	10,4%
	Jumlah	67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 67 responden terdapat 20 responden (29,9%) dengan masa kerja 1-5 tahun, 20 responden

(29,9%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 20 responden (29,9%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 7 responden (10,4%) dengan masa kerja 15 tahun ke atas.

5. Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diterima

Berikut ini adalah tabel distribusi frekuensi responden berdasarkan jumlah pelatihan yang diterima para karyawan PT. Widatra Bhakti:

Tabel 20
Jumlah Responden Berdasarkan Jumlah Pelatihan yang Diterima

No.	Jumlah Pelatihan	Jumlah	Persentase (%)
1	1-10 kali pelatihan	20	29,9%
2	> 10-20 kali pelatihan	20	29,9%
3	> 20 kali pelatihan	20	29,9%
Jumlah		67	100%

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa dari 67 responden terdapat 20 responden (29,9%) dengan masa kerja 1-5 tahun, 20 responden (29,9%) dengan masa kerja 6-10 tahun, 20 responden (29,9%) dengan masa kerja 11-15 tahun, 7 responden (10,4%) dengan masa kerja 15 tahun ke atas.

C. Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), Perilaku Disiplin (X_6) dan Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh

dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka presentase.

a. Analisis Statistik Deskriptif Metode Pelatihan (X_1)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Metode Pelatihan (X_1):

Tabel 21
Distribusi Frekuensi Metode Pelatihan (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1.1}$	0	0	3	4,5	13	19,4	38	56,7	13	19,4	3,91
2	$X_{1.2}$	0	0	3	4,5	12	17,9	39	58,2	13	19,4	3,93
3	$X_{1.3}$	0	0	4	6,0	16	23,9	36	53,7	11	16,4	3,81
4	$X_{1.4}$	0	0	4	6,0	15	22,4	37	55,2	11	16,4	3,82
5	$X_{1.5}$	1	1,5	3	4,5	12	17,9	41	61,2	10	14,9	3,84
6	$X_{1.6}$	1	1,5	3	4,5	12	17,9	41	61,2	10	14,9	3,84
Rerata Mean untuk variabel $X_1 = 3,86$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X1.1 Pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya.
- X1.2 Pemberian program magang bagi karyawan dalam masa pelatihan.
- X1.3 Pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan.
- X1.4 Pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah.
- X1.5 Penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan agar dapat mengetahui tingkat disiplin karyawan.
- X1.6 Pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat terpisah selama proses pelatihan berlangsung.

Jawaban responden pada item pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya ($X_{1.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa



sebagian besar responden yaitu sebesar 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, sebesar 13 orang (19,4%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 38 orang (56,7%) menyatakan setuju, sebesar 13 orang (19,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk item kedua pemberian program magang bagi karyawan dalam masa pelatihan ($X_{1.2}$) menggambarkan bahwa sebesar 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 39 orang (58,2%) menyatakan setuju, 13 orang (19,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk item ketiga pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan ($X_{1.3}$) menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan tidak setuju sebesar 4 orang (6,0%), 16 orang (23,9%) menyatakan ragu-ragu, 36 orang (53,7%) menyatakan setuju, 11 orang (16,4%) menyatakan sangat setuju.

Untuk item keempat pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah ($X_{1.4}$) menunjukkan sebagian besar responden sebesar 4 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju, 15 orang (22,4%) menyatakan ragu-ragu, 37 orang (55,2%) menyatakan setuju, 11 orang (16,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk item kelima penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan agar dapat mengetahui tingkat disiplin karyawan ($X_{1.5}$) sebagian besar responden sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 41 orang (61,2%) menyatakan setuju, 10 orang (14,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk item keenam pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat

terpisah selama proses pelatihan berlangsung ($X_{1.6}$) sebagian besar responden sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 3 orang (4,5%) menyatakan tidak setuju, 12 orang (17,9%) menyatakan ragu-ragu, 41 orang (61,2%) menyatakan setuju, 10 orang (14,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel metode pelatihan (X_1) sebesar 3,85 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju atau suka terhadap metode pelatihan yang selama ini mereka peroleh karena mendekati skor 4. Pada pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya ($X_{1.1}$), pemberian program magang bagi karyawan dalam masa pelatihan ($X_{1.2}$), pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan ($X_{1.3}$), pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah ($X_{1.4}$), penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan agar dapat mengetahui tingkat disiplin karyawan item karyawan yang cuti sakit tetap mendapatkan gaji dari perusahaan ($X_{1.5}$), dan pelaksanaan pelatihan oleh pelatih khusus di tempat terpisah selama proses pelatihan berlangsung ($X_{1.5}$) dikatakan baik.

b. Analisis Statistik Deskriptif Materi Pelatihan (X_2)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Materi Pelatihan (X_2):

Tabel 22
Distribusi Frekuensi Materi Pelatihan (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	1	1,5	7	10,4	20	29,9	27	40,3	12	17,9	3,63
2	$X_{2.2}$	0	0	4	6,0	24	35,8	32	47,8	7	10,4	3,63
3	$X_{2.3}$	0	0	7	10,4	16	23,9	30	44,8	14	20,9	3,76
Rerata Mean untuk variabel $X_2 = 3,67$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X2.1 Materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada.
- X2.2 Materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan.
- X2.3 Jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan.

Jawaban responden pada item materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada ($X_{2.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 7 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju, sebesar 20 orang (29,9%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 27 orang (40,3%) menyatakan setuju, dan sebesar 12 orang (17,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk item kedua materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan ($X_{2.2}$) menggambarkan bahwa sebesar 4 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju, 24 orang (35,8%) menyatakan ragu-ragu, 32 orang (47,8%) menyatakan setuju, dan sebesar 7 orang (10,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk item ketiga jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan ($X_{2.3}$) dari 67 responden menggambarkan bahwa sebagian besar responden menyatakan

tidak setuju sebesar 7 orang (10,4%), 16 orang (23,9%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang (44,8%) menyatakan setuju, 14 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel materi pelatihan (X_2) sebesar 3,67 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju atau suka terhadap materi pelatihan selama ini yang mereka peroleh karena berkisar antara skor 3,5 hal ini berarti bahwa pemberian materi pelatihan cukup baik. Pada item materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada ($X_{2.1}$), materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan ($X_{2.2}$), dan jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan ($X_{2.3}$) sudah baik sehingga para karyawan pun dapat menyerap segala materi yang diberikan selama pelatihan guna menunjang dengan kebutuhan dari masing-masing bidang pekerjaan.

c. Analisis Statistik Deskriptif Instruktur Pelatihan (X_3)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Instruktur Pelatihan (X_3):

Tabel 23
Distribusi Frekuensi Instruktur Pelatihan (X_3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{3.1}$	0	0	6	9,0	16	23,9	29	43,3	16	23,9	3,82
2	$X_{3.2}$	1	1,5	4	6,0	21	31,3	29	43,3	12	17,9	3,70
3	$X_{3.3}$	1	1,5	5	7,5	26	38,8	21	31,3	14	20,9	3,63
Rerata Mean untuk variabel $X_3 = 3,72$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)



Keterangan:

- X3.1 Pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman.
- X3.2 Kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan.
- X3.3 Penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan.

Jawaban responden pada item pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman ($X_{3.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 6 orang (9,0%) menyatakan tidak setuju, sebesar 16 orang (23,9%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 29 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebesar 16 orang (23,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk item kedua kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan ($X_{3.2}$) menggambarkan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 4 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju, 21 orang (31,3%) menyatakan ragu-ragu, 29 orang (43,3%) menyatakan setuju, dan sebesar 12 orang (17,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk item ketiga penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan ($X_{3.3}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebesar 5 orang (7,5%), 26 orang (38,8%) menyatakan ragu-ragu, 21 orang (31,3%) menyatakan setuju, 14 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel instruktur pelatihan (X_3) sebesar 3,72 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju atau suka terhadap instruktur pelatihan selama pemberian materi pelatihan oleh instruktur pelatihan dengan baik. Pada item pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman ($X_{3.1}$), kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan ($X_{3.2}$), dan penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan ($X_{3.3}$) sudah baik sehingga para instruktur pelatihan dapat memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dalam mendapatkan keahlian dalam bidang-bidangnya.

d. Analisis Statistik Deskriptif Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4):

Tabel 24
Distribusi Frekuensi Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{4.1}$	0	0	5	7,5	19	28,4	28	41,8	15	22,4	3,79
2	$X_{4.2}$	1	1,5	5	7,5	11	16,4	32	47,8	18	26,9	3,91
3	$X_{4.3}$	2	3,0	4	6,0	17	25,4	30	44,8	14	20,9	3,75
Rerata Mean untuk variabel $X_4 = 3,82$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

X4.1 Pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan.

X4.2 Pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja.

X4.3 Pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan.

Dapat diperoleh hasil jawaban responden pada item pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan ($X_{4.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 5 orang (7,5%) menyatakan tidak setuju, sebesar 19 orang (28,4%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 28 orang (41,8%) menyatakan setuju, dan sebesar 15 orang (22,4%) menyatakan sangat setuju. Jawaban pada item kedua pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja ($X_{4.2}$) menggambarkan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan tidak setuju, 11 orang (16,4%) menyatakan ragu-ragu, 32 orang (47,8%) menyatakan setuju, dan sebesar 18 orang (26,9%) menyatakan sangat setuju. Untuk jawaban item ketiga pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan ($X_{4.3}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa sebesar 2 orang (3,0%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebesar 4 orang (6,0%), 17 orang (25,4%) menyatakan ragu-ragu, 30 orang (44,8%) menyatakan setuju, 14 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel pengetahuan tentang disiplin (X_4) sebesar 3,82 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju terhadap pengetahuan tentang disiplin yang diperoleh karyawan dengan baik. Pada item pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan ($X_{4.1}$), pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan

dampak negatifnya bagi para karyawan pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja ($X_{4.2}$), dan pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan ($X_{4.3}$) sudah baik sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan baik jika pengetahuan tentang disiplin telah diperolehnya sejak awal. Penerapan pengetahuan tentang disiplin juga akan mampu menunjang kinerja dari seluruh karyawan sehingga tugas dapat terselesaikan tepat pada waktunya dan akan meminimalisir terjadinya pelanggaran atau sanksi bagi karyawan yang lalai dalam pekerjaannya.

e. Analisis Statistik Deskriptif Sikap Disiplin (X_5)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Sikap Disiplin (X_5):

Tabel 25
Distribusi Frekuensi Sikap Disiplin (X_5)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{5.1}$	0	0	7	10,4	10	14,9	31	46,3	19	28,4	3,93
2	$X_{5.2}$	0	0	8	11,9	8	11,9	38	56,7	13	19,4	3,84
3	$X_{5.3}$	1	1,5	4	6,0	20	29,9	25	37,3	17	25,4	3,79
Rerata Mean untuk variabel $X_5 = 3,85$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X5.1 Sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan.
- X5.2 Sikap patuh terhadap perintah atasan selama bekerja.
- X5.3 Kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan.

Dapat diperoleh hasil jawaban responden pada item sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan

pekerjaan ($X_{5.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 7 orang (10,4%) menyatakan tidak setuju, sebesar 10 orang (14,9%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 31 orang (46,3%) menyatakan setuju, dan sebesar 19 orang (28,4%) menyatakan sangat setuju. Jawaban pada item kedua sikap patuh terhadap perintah atasan selama bekerja ($X_{5.2}$) menggambarkan bahwa sebesar 8 orang (11,9%) menyatakan tidak setuju, 8 orang (11,9%) menyatakan ragu-ragu, 38 orang (56,7%) menyatakan setuju, dan sebesar 13 orang (19,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk jawaban item ketiga kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan ($X_{5.3}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebesar 4 orang (6,0%), 20 orang (29,9%) menyatakan ragu-ragu, 25 orang (37,3%) menyatakan setuju, 17 orang (25,4%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel sikap disiplin (X_5) sebesar 3,85 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju terhadap sikap disiplin yang telah diterapkan oleh karyawan dengan baik. Pada item sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan ($X_{5.1}$), sikap patuh terhadap perintah atasan selama bekerja ($X_{5.2}$), dan kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan ($X_{5.3}$) sudah baik sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibanya dengan baik yang disertai dengan sikap disiplin yang selama ini dijalankan dengan baik. Penerapan sikap

disiplin tersebut terlihat dari jumlah pelanggaran dari peraturan perusahaan yang jarang dilakukan oleh karyawan. Sikap disiplin dari para karyawan juga akan mampu menunjang kinerja dari seluruh karyawan sehingga tugas dapat terselesaikan tepat pada waktunya.

f. Analisis Statistik Deskriptif Perilaku Disiplin (X_6)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Perilaku Disiplin (X_6):

Tabel 26
Distribusi Frekuensi Perilaku Disiplin (X_6)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{6.1}$	2	3,0	4	6,0	10	14,9	30	44,8	21	31,3	3,96
2	$X_{6.2}$	1	1,5	10	14,9	19	28,4	28	41,8	9	13,4	3,51
3	$X_{6.3}$	1	1,5	9	13,4	19	28,4	33	49,3	5	7,5	3,48
Rerata <i>Mean</i> untuk variabel $X_6 = 3,65$												

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- X6.1 Ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan.
- X6.2 Ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan.
- X6.3 Ketertiban dalam menjalankan perintah atasan.

Dapat diperoleh hasil jawaban responden pada item ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan ($X_{6.1}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden yaitu sebesar 2 orang (3,0%) menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 4 orang (6,0%) menyatakan tidak setuju, sebesar 10 orang (14,9%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 30 orang (44,8%) menyatakan setuju, dan sebesar 21 orang (31,3%) menyatakan sangat setuju. Jawaban pada item kedua ketertiban dalam



menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan ($X_{6,2}$) menggambarkan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, sebesar 10 orang (14,9%) menyatakan tidak setuju, sebesar 19 orang (28,4%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 28 orang (41,8%) menyatakan setuju, dan sebesar 9 orang (13,4%) menyatakan sangat setuju. Untuk jawaban item ketiga ketertiban dalam menjalankan perintah atasan ($X_{6,3}$) dari 67 responden diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa sebesar 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju, tidak setuju sebesar 9 orang (13,4%), 19 orang (28,4%) menyatakan ragu-ragu, 33 orang (49,3%) menyatakan setuju, 5 orang (7,5%) menyatakan sangat setuju.

Nilai rata-rata jawaban responden pada variabel perilaku disiplin (X_6) sebesar 3,65 bermakna bahwa rata-rata sikap responden setuju terhadap perilaku disiplin yang telah diterapkan oleh karyawan dengan baik selama bekerja. Pada item ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan ($X_{6,1}$), ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan ($X_{6,2}$), dan ketertiban dalam menjalankan perintah atasan ($X_{6,3}$) sudah baik sehingga para karyawan dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik yang disertai dengan perilaku disiplin yang selama ini dijalankan dengan baik. Walaupun masih terdapat 1 atau 2 orang yang terkadang masih melalaikan perilaku disiplin. Tetapi hal tersebut tidak mengurangi kinerjanya dalam melaksanakan tugas dan kewajiban dalam bekerja. Para karyawan yang telah melakukan pelanggaran akan mendapatkan peringatan atau sanksi dari atasannya.

g. Analisis Statistik Deskriptif Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berikut ini hasil analisis deskriptif dari tabel distribusi frekuensi variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y):

Tabel 27
Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	1	1,5	0	0	4	6,0	46	68,7	16	23,9	4,13
2	Y ₂	1	1,5	0	0	3	4,5	45	67,2	18	26,9	4,18
3	Y ₃	0	0	1	1,5	6	9,0	42	62,7	18	26,9	4,15
4	Y ₄	0	0	1	1,5	6	9,0	40	59,7	20	29,9	4,18
5	Y ₅	0	0	1	1,5	6	9,0	43	64,2	17	25,4	4,13
6	Y ₆	0	0	1	1,5	5	7,5	44	65,7	17	25,4	4,15
7	Y ₇	0	0	2	3,0	3	4,5	43	64,2	19	28,4	4,18
8	Y ₈	0	0	2	3,0	7	10,4	44	65,7	14	20,9	4,04

Rerata Mean untuk variabel Y = 4,14

Sumber: Hasil Kuesioner Diolah (2011)

Keterangan:

- Y1 Kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar perusahaan yang berlaku.
- Y2 Tingkat kerapian pekerjaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.
- Y3 Perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian dari masing-masing karyawan.
- Y4 Tingkat keberhasilan tiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.
- Y5 Kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dari tiap-tiap karyawan yang telah ditetapkan.
- Y6 Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atas pekerjaannya.
- Y7 Ketetapan dengan target waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas dari setiap karyawan.
- Y8 Ketetapan waktu kerja yang telah diatur perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

Berdasarkan tabel tersebut menampilkan distribusi frekuensi jawaban responden tentang item variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada item kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar

perusahaan yang berlaku (Y_1) menggambarkan sebesar 46 orang (68,7%) menyatakan setuju, masing-masing 4 orang (6,0%) responden menyatakan ragu-ragu dan sangat setuju 16 orang (23,9%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju sebesar 1 orang (1,5%). Untuk item tingkat kerapian pekerjaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Y_2) sebesar 45 orang (67,2%) menyatakan setuju, masing-masing 3 orang (4,5%) responden menyatakan ragu-ragu, sebesar 18 orang (26,9%) sangat setuju, dan masing-masing 1 orang (1,5%) menyatakan sangat tidak setuju. Untuk item perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian dari masing-masing karyawan (Y_3) menunjukkan sebesar 42 orang (62,7%) menyatakan setuju, yang menyatakan ragu-ragu terdapat 6 orang (9,0%), 18 orang (26,9%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,5%) menyatakan tidak setuju.

Berikutnya pada item tingkat keberhasilan tiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan (Y_4) mayoritas responden sebesar 40 orang (59,7%) menyatakan setuju, yang menyatakan ragu-ragu terdapat 6 orang (9,0%), 20 orang (29,9%) menyatakan sangat setuju, dan 1 orang (1,5%) menyatakan tidak setuju. Pada item kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dari tiap-tiap karyawan yang telah ditetapkan (Y_5) sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 43 orang (64,2%), terdapat sebesar 6 orang (9,0%) menyatakan ragu-ragu, yang menyatakan sangat setuju sebesar 17

orang (25,4%), terdapat 1 orang (1,5%) menyatakan tidak setuju. Selanjutnya pada item jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atas pekerjaannya (Y_6) sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 44 orang (65,7%), terdapat sebesar 5 orang (7,5%) menyatakan ragu-ragu, yang menyatakan sangat setuju sebesar 17 orang (25,4%), terdapat 1 orang (1,5%) menyatakan tidak setuju.

Sementara itu pada item ketetapan dengan target waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas dari setiap karyawan (Y_7) sebagian besar responden menyatakan setuju yaitu sebesar 43 orang (64,2%), terdapat sebesar 3 orang (4,5%) menyatakan ragu-ragu, yang menyatakan sangat setuju sebesar 19 orang (28,4%), terdapat 2 orang (3,0%) menyatakan tidak setuju. Sedangkan untuk item ketetapan waktu kerja yang telah diatur perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y_8) menggambarkan sebesar 44 orang (65,7%), terdapat sebesar 7 orang (10,4%) menyatakan ragu-ragu, sebesar 14 orang (20,9%) menyatakan sangat setuju, dan sebesar 2 orang (3,0%) menyatakan tidak setuju. Berdasarkan tabel tersebut menunjukkan jawaban responden mengenai item variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) jawaban didapatkan nilai rata-rata 4,14. Dari nilai rata-rata ini dapat disimpulkan bahwa variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dapat dikatakan baik.

Nilai rata-rata Prestasi Kerja Karyawan yang diukur dengan 8 item pernyataan diperoleh sebesar 4,14. Besaran rata-rata dengan nilai mendekati skor 4 (setuju) artinya bahwa rata-rata responden PT. Widatra Bhakti memiliki prestasi kerja yang baik dalam bekerja. Dari 8 item yaitu kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar perusahaan yang berlaku (Y_1), tingkat kerapian pekerjaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan (Y_2), perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian dari masing-masing karyawan (Y_3), tingkat keberhasilan tiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan (Y_4), kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dari tiap-tiap karyawan yang telah ditetapkan (Y_5), jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atas pekerjaannya (Y_6), ketetapan dengan target waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas dari setiap karyawan (Y_7), dan ketetapan waktu kerja yang telah diatur perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik (Y_8) semuanya dikatakan baik. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan harus meningkatkan insiprasi dan motivasi agar karyawan lebih giat menghasilkan prestasi kerja sesuai target dan lebih berhati-hati lagi dalam melakukan pekerjaannya.

2. Analisis Statistik Inferensial Variabel Penelitian

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda untuk variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 28
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r^2
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	15,597	2,260	-	6,900	0,000	-
Metode Pelatihan (X_1)	0,311	0,091	0,336	3,410	0,001	0,1560
Materi Pelatihan (X_2)	0,407	0,199	0,229	2,047	0,045	0,0625
Instruktur Pelatihan (X_3)	0,526	0,166	0,339	3,161	0,002	0,1369
R	= 0,709					
R Square	= 0,503					
Adjusted R Square	= 0,480					
F hitung	= 21,284					
Sign. F	= 0,000					
α	= 0,05.					

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data

tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Metode Pelatihan (X_1) sebesar $0,000$ sedangkan nilai signifikansi α sebesar $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh pada variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Perhitungan untuk variabel Materi Pelatihan (X_2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Materi Pelatihan (X_2) sebesar $0,000$ sedangkan signifikansi α sebesar $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sementara untuk variabel Instruktur Pelatihan (X_3) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Instruktur Pelatihan (X_3) sebesar $0,000$ sedangkan signifikansi α sebesar $0,05$. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Selain itu perhitungan

nilai r^2 menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,1560 pada variabel Metode Pelatihan (X_1), nilai r^2 sebesar 0,0625 pada variabel Materi Pelatihan (X_2), dan nilai r^2 menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,1369 pada variabel Instruktur Pelatihan (X_3) memberikan nilai kontribusi dari tiap-tiap variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diketahui nilai *R square* sebesar 0,503 nilai tersebut berarti kontribusi variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 50,3% sedangkan sisanya 49,7% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), dan Instruktur Pelatihan (X_3).

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda untuk variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestaasi Kerja Karyawan (Y) diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 29
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X₄), Sikap Disiplin (X₅) dan Perilaku Disiplin (X₆) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	13,880	2,091	-	6,639	0,000	-
Pengetahuan Tentang Disiplin (X ₄)	0,423	0,126	0,274	3,356	0,001	0,1513
Sikap Disiplin (X ₅)	0,603	0,136	0,392	4,435	0,000	0,2381
Perilaku Disiplin (X ₆)	0,681	0,143	0,417	4,757	0,000	0,2641
R	= 0,770					
R Square	= 0,593					
Adjusted R Square	= 0,574					
F hitung	= 30,630					
Sign. F	= 0,000					
α	= 0,05.					

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X₄), Sikap Disiplin (X₅) dan Perilaku Disiplin (X₆) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X₄), Sikap Disiplin (X₅) dan Perilaku Disiplin (X₆) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sedangkan untuk variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X₄) menunjukkan bahwa

nilai signifikansi t variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y). Sedangkan perhitungan untuk variabel Sikap Disiplin (X_5) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Sikap Disiplin (X_5) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Sikap Disiplin (X_5) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Untuk variabel Perilaku Disiplin (X_6) menunjukkan bahwa nilai signifikansi t variabel Perilaku Disiplin (X_6) sebesar 0,000 sedangkan signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan bahwa signifikansi $t < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$. Selain itu perhitungan nilai r^2 menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,1513 pada variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), nilai r^2 sebesar 0,2381 pada variabel Sikap Disiplin (X_5), dan nilai r^2 sebesar 0,2641 yang berarti bahwa kontribusi pada variabel Perilaku Disiplin (X_6) memberikan nilai kontribusi dari tiap-tiap variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Perilaku Disiplin (X_6) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi

Kerja Karyawan (Y). Dari hasil perhitungan diketahui nilai *R square* sebesar 0,593 nilai tersebut berarti kontribusi variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) sebesar 59,3% sedangkan sisanya 40,7% dipengaruhi oleh variabel diluar variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6).

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda secara keseluruhan diperoleh hasil seperti pada tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 30
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y)

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	r ²
	B	Std. Error	Beta			
(Constant)	6,569	1,825	-	3,600	0,001	-
Metode Pelatihan (X_1)	0,209	0,062	0,225	3,362	0,001	0,541
Materi Pelatihan (X_2)	0,304	0,137	0,171	2,225	0,030	0,556
Instruktur Pelatihan (X_3)	0,389	0,127	0,251	3,058	0,003	0,574
Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4)	0,305	0,095	0,197	3,225	0,002	0,383
Sikap Disiplin (X_5)	0,271	0,118	0,176	2,295	0,025	0,603
Perilaku Disiplin (X_6)	0,680	0,108	0,417	6,269	0,000	0,604

R	= 0,891
R Square	= 0,794
Adjusted R Square	= 0,773
F hitung	= 38,545
Sign. F	= 0.000
α	= 0,05.

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh 2 variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap 1 variabel terikat yaitu variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada penelitian ini menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Berdasarkan analisis regresi linier berganda maka dapat dihasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,569 + 0,209X_1 + 0,304X_2 + 0,389X_3 + 0,305X_4 + 0,271X_5 + 0,680X_6 + e$$

Keterangan:

1. Nilai konstanta dari persamaan regresi ini bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel dependen Y akan bertambah secara konstan jika variabel lainnya yaitu X_1 , X_2 , X_3 , X_4 , X_5 , X_6 bernilai nol. Nilai konstanta sebesar 6,569 menunjukkan apabila tidak ada variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6), maka Prestasi Kerja Karyawan akan tetap ada sebesar 6,569.
2. Tiap penambahan satu satuan X_1 (Metode Pelatihan) akan membuat peningkatan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,209 dengan syarat X_2 (Materi Pelatihan), X_3 (Instruktur Pelatihan), X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin), X_5 (Sikap Disiplin), dan X_6 (Perilaku Disiplin) diasumsikan konstan.
3. Sementara, untuk setiap peningkatan satu satuan X_2 (Materi Pelatihan) akan meningkat nilai Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,304 satuan, dengan syarat X_3 (Instruktur Pelatihan), X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin), X_5 (Sikap Disiplin), dan X_6 (Perilaku Disiplin) diasumsikan konstan.
4. Tiap penambahan satu satuan X_3 (Instruktur Pelatihan) akan membuat peningkatan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,389 dengan syarat X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin), X_5 (Sikap Disiplin), dan X_6 (Perilaku Disiplin) diasumsikan konstan.

5. Sementara, untuk setiap peningkatan satu satuan X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin) akan meningkat nilai Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,305 satuan, dengan syarat X_5 (Sikap Disiplin), dan X_6 (Perilaku Disiplin) diasumsikan konstan.
6. Tiap penambahan satu satuan X_5 (Sikap Disiplin) akan membuat peningkatan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,271 dengan syarat X_6 (Perilaku Disiplin) konstan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda tersebut disimpulkan bahwa kedua variabel bebas yaitu Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

b. Hasil Pengujian Hipotesis

1. Uji F (Pengujian Simultan)

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) secara simultan. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Dengan perolehan hasil nilai F hitung sebesar 38,545 yang berarti bahwa $< 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

2. Uji t / Parsial

Untuk menunjukkan apakah variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y), maka digunakan uji t. Hasil dari pengujian tersebut dijelaskan sebagai berikut :

a) Hasil Uji t Pengaruh Metode Pelatihan (X_1) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Metode Pelatihan (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig t} < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B ditabel 28, X_1 (Metode Pelatihan) = 0,209 artinya tiap penambahan

satu satuan X_1 (Metode Pelatihan) akan meningkatkan nilai Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,209 dengan syarat Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) konstan.

b) Hasil Uji t Pengaruh Materi Pelatihan (X_2) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Materi Pelatihan (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Materi Pelatihan (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B di tabel 28, X_2 (Materi Pelatihan) = 0,304 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Materi Pelatihan) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,304 satuan, dengan syarat Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) konstan.

c) Hasil Uji t Pengaruh Instruktur Pelatihan (X_3) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Instruktur Pelatihan (X_3) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Instruktur

Pelatihan (X_3) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B di tabel 28, X_3 (Instruktur Pelatihan) = 0,389 artinya setiap peningkatan satu satuan X_3 (Instruktur Pelatihan) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,389 satuan, dengan syarat Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) konstan.

d) Hasil Uji t Pengaruh Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B di tabel 28, X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin) = 0,305 artinya setiap peningkatan satu satuan X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,305 satuan, dengan syarat Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) konstan.

e) Hasil Uji t Pengaruh Sikap Disiplin (X_5) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Sikap Disiplin (X_5) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya

terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Sikap Disiplin (X_5) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B di tabel 28, X_5 (Sikap Disiplin) = 0,271 artinya setiap peningkatan satu satuan X_5 (Sikap Disiplin) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,271 satuan, dengan syarat X_6 (Perilaku Disiplin) konstan.

f) Hasil Uji t Pengaruh Perilaku Disiplin (X_6) Terhadap Prestasi Kerja

Nilai signifikansi t variabel Perilaku Disiplin (X_6) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Perilaku Disiplin (X_6) terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Pada nilai B di tabel 28, X_6 (Perilaku Disiplin) = 0,680 artinya setiap peningkatan satu satuan X_6 (Perilaku Disiplin) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan) sebesar 0,680 satuan, dengan syarat Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) konstan.

D. Pembahasan

1. Hasil Analisis Statistik Deskriptif

Untuk membahas hasil analisis deskriptif diperlukan pedoman interpretasi hasil jawaban responden sebagai berikut:

Tabel 31
Interpretasi Hasil Jawaban Responden

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0 – 1	Pada daerah sangat negatif (Sangat lemah)
>1 – 2	Pada daerah negatif (lemah)
> 2 – 3	Pada daerah tengah (Cukup kuat)
>3 – 4	Pada daerah positif (Kuat)
>4 – 5	Pada daerah sangat positif (Sangat kuat)

Sumber : Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Arikunto 2006

a. Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) diteliti dan secara signifikan merupakan hasil nyata dari penelitian yang menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi F < signifikansi α yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara parsial pengaruh variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3) dijelaskan dalam sub bab berikut.

1) Pengaruh Metode Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Metode Pelatihan (X_1) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai B ditabel 28, X_1 (Metode Pelatihan) = 0,209 artinya tiap penambahan satu satuan X_1 (Metode Pelatihan) akan meningkatkan nilai Y (Prestasi Kerja Karyawan). Hal ini berarti bahwa variabel Metode Pelatihan (X_1) di PT. Widatra Bhakti secara keseluruhan sudah berjalan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan berusaha memenuhi kebutuhan akan metode pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan seperti pelaksanaan rotasi jabatan bagi para karyawan, pemberian program magang, pelaksanaan pelatihan oleh instruktur yang berpengalaman, pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan, penggunaan sistem presentasi dalam pelatihan, dan pelatihan di tempat khusus atau terpisah, hal ini dikarenakan karyawan membutuhkan beberapa metode pelatihan agar mampu mencapai prestasi kerja dan memberikan pengabdian mereka kepada perusahaan, sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan cukup baik dan dilakukan secara profesional.

Variabel Metode Pelatihan (X_1) di PT. Widatra Bhakti dengan perolehan nilai *mean* X_1 sebesar 3,86 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara

lain item pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya ($X_{1.1}$) hasilnya 23,9%, item pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan ($X_{1.3}$) hasilnya 29,9% artinya pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan perlu lebih memperhatikan kembali instruktur yang ditunjuk tersebut agar peserta pelatihan dapat berinteraksi dan berkomunikasi dengan baik. Item pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah ($X_{1.4}$) hasilnya 28,4% artinya pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan perlu lebih spesifik bidang pengembangan ketrampilannya agar minat karyawan pun dapat terpacu. Dari seluruh hasil perolehan responden atas pernyataan tersebut maka perusahaan disarankan agar lebih memperhatikan ketiga item tersebut.

2) Pengaruh Materi Pelatihan (X_2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Materi Pelatihan (X_2) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai B di tabel 28, X_2 (Materi Pelatihan) = 0,304 artinya setiap peningkatan satu satuan X_2 (Materi Pelatihan) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan). Hal ini berarti bahwa variabel Materi Pelatihan (X_2) di PT. Widatra Bhakti secara

keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan perusahaan selain melaksanakan materi pelatihan yang sesuai juga berusaha memenuhi kebutuhan materi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan seperti materi yang diberikan sesuai dengan tema pelatihan bagi setiap karyawan yang menjalankannya, materi yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan, jumlah materi yang diberikan sesuai dengan lamanya pelatihan yang berlangsung, pemberian materi pelatihan yang sesuai akan menjadikan karyawan untuk mampu mencapai prestasi kerja yang diinginkan sehingga pemberian materi pelatihan harus lebih memperhatikan isi dari materi pelatihan bagi karyawan dan karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.

Variabel Materi Pelatihan (X_2) di PT. Widatra Bhakti diperoleh nilai *mean* X_2 sebesar 3,67 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara lain item materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada ($X_{2.1}$) dimana hasilnya 41,8%, materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan ($X_{2.2}$) hasilnya 41,8%, jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan ($X_{2.3}$) sebesar 34,3%. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan

memperhatikan pemberian materi pelatihan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan menjadi lebih baik lagi.

3) Pengaruh Variabel Instruktur Pelatihan (X_3) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Instruktur Pelatihan (X_3) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05) dengan nilai B di tabel 28, X_3 (Instruktur Pelatihan) = 0,389 artinya setiap peningkatan satu satuan X_3 (Instruktur Pelatihan) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan). Hal ini berarti bahwa variabel Instruktur Pelatihan (X_3) di PT. Widatra Bhakti secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya instruktur pelatihan yang tepat dalam hal pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan seperti pengalaman instruktur dalam mengajar, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan, penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur. Instruktur pelatihan menjadi bagian penting dalam pelaksanaan pelatihan dan mampu memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, hal tersebut terlihat dari pemilihan instruktur pelatihan yang begitu kompeten di bidangnya dan begitu profesional. Dengan adanya instruktur pelatihan yang komunikatif dan mampu menyampaikan materi dengan baik maka karyawan pun memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

Variabel Instruktur Pelatihan (X_3) di PT. Widatra Bhakti diperoleh nilai *mean* X_3 sebesar 3,72 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara lain item pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman ($X_{3,1}$) dimana hasilnya 32,9%, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan ($X_{3,2}$) hasilnya 38,8%, penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan ($X_{3,3}$) sebesar 47,8%. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan memperhatikan pemberian instruktur pelatihan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

b. Pengaruh Pengetahuan Tentang Disiplin Kerja, Sikap Disiplin, Perilaku Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil uji F yang digunakan untuk menguji pengaruh Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) diteliti dan secara signifikan merupakan hasil nyata dari penelitian yang menggunakan pengujian yang dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F sebesar 0,000 kemudian dibandingkan

dengan nilai signifikansi α sebesar 0,05. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa signifikansi $F < \text{signifikansi } \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$, maka hasil regresi linier berganda adalah signifikan. Artinya variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y). Secara parsial pengaruh variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), Perilaku Disiplin (X_6) dijelaskan dalam sub bab berikut.

1) Pengaruh Variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai B di tabel 28, X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin) = 0,305 artinya setiap peningkatan satu satuan X_4 (Pengetahuan Tentang Disiplin). Hal ini berarti bahwa variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) di PT. Widatra Bhakti secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengetahuan tentang disiplin yang diberikan kepada seluruh karyawan dengan baik dan tepat dalam hal melaksanakan pekerjaannya seperti pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan secara keseluruhan, pengetahuan tentang cara-cara bertindak dan bersikap disiplin, pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin serta dampak negatif apabila tidak melaksanakannya. Dengan adanya pengetahuan tentang

disiplin maka para karyawan dapat mengetahui lebih banyak tentang segala aspek peraturan serta penerapan disiplin kerja yang berlaku untuk para karyawan sehingga seluruh karyawan dapat mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) di PT. Widatra Bhakti diperoleh nilai *mean* X_4 sebesar 3,82 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara lain item pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan ($X_{4.1}$) dimana hasilnya 35,9%, pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja ($X_{4.2}$) hasilnya 25,4%, pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan ($X_{4.3}$) sebesar 34,4%. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan pemberian pengetahuan tentang disiplin yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2) Pengaruh Variabel Sikap Disiplin (X_5) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel Sikap Disiplin (X_5) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ ($0,000 < 0,05$) dengan nilai B di tabel 28, X_5 (Sikap Disiplin) = 0,271 artinya setiap peningkatan satu satuan X_5 (Sikap Disiplin) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan). Hal ini berarti bahwa variabel Sikap

Disiplin (X_5) di PT. Widatra Bhakti secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya sikap disiplin dari seluruh karyawan yang dilakukan dengan baik dan tepat dalam hal melaksanakan pekerjaannya seperti sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku, sikap patuh terhadap perintah atasan, kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja. Sikap disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan akan menjadikan karyawan untuk lebih mematuhi peraturan maupun perintah dari atasan sehingga karyawan yang menjalankan sikap disiplin yang baik maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dalam menjalankan kewajibannya.

Variabel Sikap Disiplin (X_5) di PT. Widatra Bhakti diperoleh nilai *mean* X_5 sebesar 3,85 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara lain item sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan ($X_{5.1}$) dimana hasilnya 25,3%, kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan ($X_{5.3}$) sebesar 37,4%. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan sikap disiplin yang diterapkan bagi seluruh karyawan agar dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

3) Pengaruh Variabel Perilaku Disiplin (X_6) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil uji t variabel) Perilaku Disiplin (X_6) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi $\alpha = 5\%$ sehingga $\text{sig } t < \text{sig } \alpha$ (0,000 < 0,05) dengan nilai B di tabel 28, X_6 (Perilaku Disiplin) = 0,680 artinya setiap peningkatan satu satuan X_6 (Perilaku Disiplin) akan meningkatkan Y (Prestasi Kerja Karyawan). Hal ini berarti bahwa variabel Perilaku Disiplin (X_6) di PT. Widatra Bhakti secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik. Hal ini ditunjukkan dengan adanya perilaku disiplin dari seluruh karyawan yang dilakukan dengan baik dan tepat dalam hal melaksanakan pekerjaannya seperti ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja, ketertiban dalam menjalankan prosedur kerja, ketertiban dalam menjalankan perintah atasan. Dengan adanya perilaku disiplin yang baik maka akan tercipta ketertiban dalam menjalankan seluruh tugas maupun tanggung jawab dari para karyawan. Perilaku disiplin juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karena akan mengurangi tingkat pelanggaran atas peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat terpacu untuk terus melaksanakan perilaku disiplin di perusahaan tersebut.

Variabel Perilaku Disiplin (X_6) di PT. Widatra Bhakti diperoleh nilai *mean* X_6 sebesar 3,65 yang berarti skor berada pada daerah positif (kuat). Namun bila dikaji lebih jauh itemnya masih ada beberapa kelemahan untuk item yang memiliki skor 3 ke bawah antara lain item

ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan ($X_{6.1}$) dimana hasilnya 23,9%, ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan ($X_{6.2}$) hasilnya 44,8%, ketertiban dalam menjalankan perintah atasan ($X_{6.3}$) sebesar 43,3%. Dari perolehan hasil jawaban responden tersebut maka perusahaan diharapkan lebih memperhatikan perilaku disiplin yang diterapkan bagi seluruh karyawan agar dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Variabel Prestasi Kerja Karyawan (Y) dengan item kesesuaian pelaksanaan kerja dengan standar perusahaan yang berlaku, tingkat kerapian pekerjaan dari setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, perencanaan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahlian dari masing-masing karyawan, tingkat keberhasilan tiap karyawan dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan, kesesuaian hasil kerja dengan target kerja dari tiap-tiap karyawan yang telah ditetapkan, jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan atas pekerjaannya, ketetapan dengan target waktu yang ditetapkan dalam menyelesaikan tugas dari setiap karyawan, dan ketetapan waktu kerja yang telah diatur perusahaan agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Maka diperoleh jawaban responden dengan nilai *mean* sebesar 4,14. Hal ini berarti skor berada pada asumsi sangat positif (sangat kuat).

c. Pengaruh Metode Pelatihan, Materi Pelatihan, dan Instruktur Pelatihan, Pengetahuan Tentang Disiplin Kerja, Sikap Disiplin, Perilaku Disiplin terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian, diketahui besarnya kontribusi variabel Metode Pelatihan (X_1) sebesar 0,209, Materi Pelatihan (X_2) sebesar 0,304, Instruktur Pelatihan (X_3) sebesar 0,389, Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) sebesar 0,305, Sikap Disiplin (X_5) sebesar 0,271, Perilaku Disiplin (X_6) sebesar 0,680 terhadap Prestasi Kerja (Y). Kemudian secara simultan variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6%.

2. Hasil Analisis Statistik Inferensial

Berdasarkan perolehan hasil pengujian, diketahui secara simultan variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), dan Perilaku Disiplin (X_6) memberikan kontribusi terhadap variabel prestasi kerja (Y) sebesar 79,4% sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti pengaruh kemampuan, kepemimpinan, komunikasi.

Dengan hasil perolehan hasil pengujian di atas maka penelitian ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa variabel Metode Pelatihan

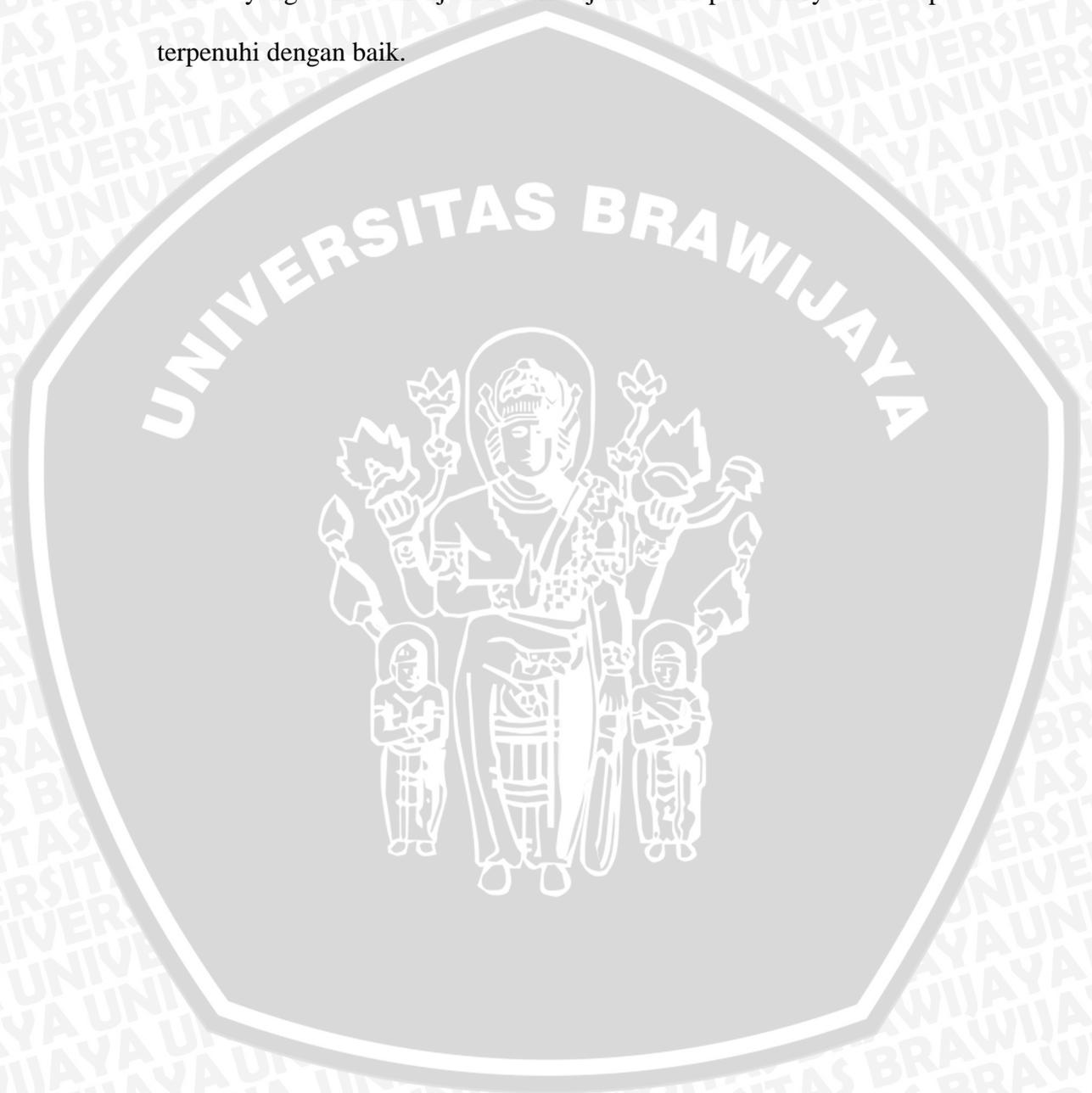
(X₁) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, hal ini dikuatkan oleh pendapat Hasibuan (2000) mengemukakan bahwa metode pelatihan harus didasarkan pada sasaran yang ingin dicapai yaitu meningkatkan prestasi kerja. Apabila prestasi kerja setelah mengikuti pelatihan baik kualitas maupun kuantitasnya meningkat, berarti metode pelatihan yang diterapkan baik. Tetapi jika prestasi kerjanya tetap atau menurun maka metode yang dilaksanakan kurang baik, sehingga perlu mendapat perbaikan.

Variabel Materi Pelatihan (X₂) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja, materi yang dibahas dalam pelatihan haruslah dihubungkan dengan kebutuhan organisasi dan para peserta pelatihan. Dengan kata lain untuk merealisasikan apa yang menjadi tujuan dari pelatihan yang bersangkutan, sehingga akan mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Variabel Instruktur Pelatihan (X₃) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, salah satu variabel yang sangat menentukan untuk efektifitas suatu pelatihan selain peserta. Pelatih atau instruktur menurut Hasibuan (2000) adalah seorang atau tim yang memberikan pelatihan kepada karyawan. Pelatih memberikan peranan penting terhadap kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan sehingga prestasi kerjanya meningkat dan lebih baik dari pada sebelumnya. Dimana dapat terlihat bahwa seorang pelatih harus lebih memiliki kecakapan untuk mendidik, mengajar, membimbing, memberikan petunjuk, sepenuhnya tentang pengetahuannya kepada

peserta pelatihan sehingga prestasi kerjanya dapat meningkat dengan lebih baik.

Selain itu variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5), Perilaku Disiplin (X_6) merupakan variabel-variabel yang memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan karena merupakan sebuah bentuk tindakan yang dilakukan untuk mendorong karyawan mentaati standar dan peraturan sehingga tidak terjadi pelanggaran, atau bersifat mencegah tanpa ada yang memaksa. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan karyawan berdisiplin diri. Jadi para karyawan didorong untuk mempunyai disiplin diri dalam bekerja tanpa pemaksaan sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Sehingga dapat dikatakan bahwa pengetahuan disiplin, sikap disiplin, dan perilaku disiplin mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu yaitu skripsi Cori Adha Kurniasari (2009) dan Taufik Akbar (2009) bahwa pelatihan (metode pelatihan, materi pelatihan, dan instruktur pelatihan) mempengaruhi prestasi kerja karyawan dan variabel disiplin kerja (perilaku disiplin) memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap variabel prestasi kerja. Sehingga pelaksanaan disiplin kerja hendaknya menjadi salah satu faktor yang perlu mendapatkan perhatian lebih terhadap karyawan untuk mencapai prestasi kerja di perusahaan yaitu dengan semakin sedikit jumlah karyawan yang melakukan tindak pelanggaran terhadap peraturan dan

tindakan-tindakan lain yang dianggap tidak disiplin lainnya maka tingkat prestasi kerja yang akan dicapainya akan semakin baik dari waktu ke waktu yang akan menjadikan kesejahteraan para karyawan dapat terpenuhi dengan baik.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari penelitian “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan” adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis statistik deskriptif:
 - a. Variabel Metode Pelatihan (X_1) memiliki nilai *mean* X_1 sebesar 3,86 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara $>3-4$ artinya metode pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya, item pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan, dan item pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah.
 - b. Variabel Materi Pelatihan (X_2) memiliki nilai *mean* X_2 sebesar 3,67 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat)

karena berada diantara >3-4 artinya materi pelatihan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada, materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, dan jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan.

c. Variabel Instruktur Pelatihan (X_3) memiliki nilai *mean* X_3 sebesar 3,72 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara >3-4 artinya instruktur pelatihan secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan, dan penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan.

d. Variabel Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4) memiliki nilai *mean* X_4 sebesar 3,82 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara >3-4 artinya pengetahuan tentang disiplin secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, namun

demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan, pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja, dan pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan.

- e. Variabel Sikap Disiplin (X_5) memiliki nilai *mean* X_5 sebesar 3,85 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara $>3-4$ artinya pengetahuan tentang disiplin secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan dan kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan.
- f. Variabel Perilaku Disiplin (X_6) memiliki nilai *mean* X_6 sebesar 3,65 yang artinya variabel tersebut tergolong pada daerah positif (kuat) karena berada diantara $>3-4$ artinya pengetahuan tentang disiplin secara keseluruhan sudah berjalan dengan baik, namun demikian masih ada beberapa item yang memiliki kelemahan yaitu item ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan, ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan, dan ketertiban dalam menjalankan perintah atasan.

2. Hasil Analisis statistik inferensial.

a. Hasil pengujian secara simultan

Nilai signifikansi F berdasarkan uji F adalah 0,000 sedangkan signifikansi $\alpha = 5\%$ atau 0,05 sehingga $\text{sig F} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), menunjukkan H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Koefisien determinasinya (R^2) sebesar 0,794, berarti Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) secara simultan mempunyai kontribusi sebesar 79,4% terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y) sedangkan sisanya 20,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel yang diteliti yaitu kemampuan, kepemimpinan, komunikasi.

b. Hasil pengujian secara parsial

Nilai signifikansi t variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin (X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) adalah 0,000 sedangkan nilai signifikansi α sebesar 5% sehingga $\text{sig t} \leq \text{sig } \alpha$ ($0,000 \leq 0,05$), sehingga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Metode Pelatihan (X_1), Materi Pelatihan (X_2), Instruktur Pelatihan (X_3), Pengetahuan Tentang Disiplin (X_4), Sikap Disiplin

(X_5) dan Perilaku Disiplin (X_6) masing-masing terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).

B. SARAN

Berdasarkan penelitian ini terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk dapat meningkatkan kualitas SDM yang lebih baik lagi terutama dalam menentukan pelatihan dan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Selayaknya pihak perusahaan memperhatikan mengenai perihal pelatihan dan disiplin kerja walaupun bukan faktor utama bagi karyawan dalam meningkatkan prestasinya tetapi diharapkan perusahaan tetap memperhatikan nilai dan kualitas dari variabel-variabel tersebut agar dapat menjadikan karyawannya sebagai SDM yang handal sehingga prestasi kerjanya menjadi lebih baik dari tahun ke tahun.
2. Variabel Metode Pelatihan secara umum sudah baik, namun terdapat 3 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu pelaksanaan rotasi jabatan bagi karyawan untuk pindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain sesuai dengan hasil prestasi yang diperolehnya, item pemberian pelatihan bagi karyawan oleh instruktur yang berpengalaman dalam tiap bidang-bidang pelatihan, dan item pengadaan kegiatan pengembangan ketrampilan antar pribadi karyawan agar kemampuannya makin terasah. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan memberikan karyawan beberapa metode pelatihan agar mampu mencapai prestasi kerja dan memberikan pengabdian mereka

kepada perusahaan, sehingga karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan dan pekerjaan yang dihasilkan cukup baik dan dilakukan secara profesional.

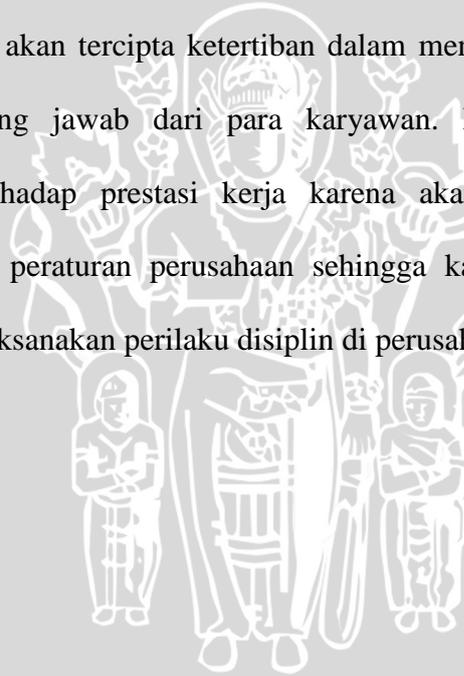
3. Variabel Materi Pelatihan secara umum sudah baik, namun terdapat 3 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan tema pelatihan yang ada, materi yang diberikan selama proses pelatihan berlangsung sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan, dan jumlah materi pelatihan yang diberikan pada karyawan sesuai dengan lamanya waktunya pelatihan. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan memenuhi kebutuhan materi pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan dimana pemberian materi pelatihan yang sesuai akan menjadikan karyawan untuk mampu mencapai prestasi kerja yang diinginkan sehingga pemberian materi pelatihan harus lebih memperhatikan isi dari materi pelatihan bagi karyawan dan karyawan bersemangat dalam melakukan pekerjaan.
4. Variabel Instruktur Pelatihan secara umum sudah baik, namun terdapat 3 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu item pengalaman instruktur yang telah memahami pengetahuan dalam mengajar selama pelatihan diutamakan yang telah berpengalaman, kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi pelatihan yang lebih komunikatif untuk para peserta pelatihan, dan penguasaan materi pelatihan terhadap tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur selama mengajar pelatihan. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan memilih instruktur pelatihan yang begitu kompeten di

bidangnya dan begitu profesional. Dengan adanya instruktur pelatihan yang komunikatif dan mampu menyampaikan materi dengan baik maka karyawan pun memahami tugas dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan pekerjaannya serta dapat mencapai prestasi kerja yang diinginkan.

5. Variabel Pengetahuan Tentang Disiplin secara umum sudah baik, namun terdapat 3 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu item yang memiliki kelemahan yaitu item pengetahuan tentang peraturan-peraturan disiplin kerja di perusahaan, pengetahuan tentang cara-cara bertindak disiplin selama bekerja, dan pengetahuan tentang konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya bagi para karyawan. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan memberikan pengetahuan tentang disiplin sejak awal maka para karyawan dapat mengetahui lebih banyak tentang segala aspek peraturan serta penerapan disiplin kerja yang berlaku untuk para karyawan sehingga seluruh karyawan dapat mengoptimalkan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai prestasi kerja secara maksimal.
6. Variabel Sikap Disiplin secara umum sudah baik, namun terdapat 2 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu item yang memiliki kelemahan yaitu item sikap patuh terhadap peraturan perusahaan yang berlaku selama melaksanakan pekerjaan dan kesadaran menjalankan tugas dan kewajiban selama bekerja di perusahaan. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan memberlakukan sikap disiplin yang ditunjukkan oleh karyawan akan menjadikan karyawan untuk lebih mematuhi peraturan maupun perintah dari atasan sehingga karyawan yang menjalankan sikap disiplin

yang baik maka akan berpengaruh terhadap prestasi kerjanya dalam menjalankan kewajibannya.

7. Variabel Perilaku Disiplin secara umum sudah baik, namun terdapat 3 item yang perlu mendapat perbaikan yaitu item ketertiban masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang berlaku di perusahaan, ketertiban dalam menjalankan setiap prosedur kerja bagi seluruh karyawan, dan ketertiban dalam menjalankan perintah atasan. Hal ini dapat diperbaiki dengan cara perusahaan mewajibkan para karyawan untuk menjalankan perilaku disiplin yang baik maka akan tercipta ketertiban dalam menjalankan seluruh tugas maupun tanggung jawab dari para karyawan. Perilaku disiplin juga berpengaruh terhadap prestasi kerja karena akan mengurangi tingkat pelanggaran atas peraturan perusahaan sehingga karyawan dapat terpacu untuk terus melaksanakan perilaku disiplin di perusahaan tersebut.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Taufik. 2009. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Universitas Brawijaya Malang: FIA Bisnis.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Black, J.M. 1994. *Manajemen Supervisor*. Diterjemahkan oleh Muhammad Mas'ud. Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressindo.
- Hamalik, Oemar. 2005. *Pengembangan Sumber Daya Manusia, Manajemen Pelatihan dan Ketenagakerjaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan SDM*. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniasari, Cori Adha. 2009. *Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai*. Universitas Brawijaya Malang: FIA Bisnis.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2002. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan oleh Thomson Learning. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Cetakan Keempat. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Renika Cipta.
- Panggabean, Mutiara Sibrana. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Robbins, S. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Diterjemahkan oleh Punjaatmaka H. Jakarta: Pren Hallindo.

Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama, Edisi Kedua*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sudjana. 2001. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Edisi Ketujuh. Bandung: Penerbit Tarsito.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.



www.widata.com



Nomor : 002 / WB - PR / VII / 2011
Lampiran : -
Hal : Riset

Kepada Yth :
Universitas Brawijaya Malang
Fakultas Ilmu Administrasi
Jl. Mayjen Haryono 163
Malang-65145 163

Dengan ini kami menyatakan, bahwa saudara :

Nama : Fitria Rahmanisah.
Alamat : Jl. Coklat No. 06, Malang.
NIM : 0710320061.
Jurusan : Administrasi Bisnis.
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia.
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Telah menyelesaikan tugasnya, untuk melaksanakn riset di bagian SDM PT. WIDATRA BHAKTI Jl. Stadion No.1 Desa Plumbon, Kecamatan Pandaan Kab. Pasuruan pada tanggal 13 Juli 2011 sampai 20 Juli 2011 dengan baik.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Pandaan, 25 Juli 2011.



[Signature]
Drs. Arie Setiawan, Apt
Manager Produksi

PT WIDATRA BHAKTI

Head Office
Wisma Tugu Raden Saleh, Lt. 6 Jl. Raden Saleh No. 44 Jakarta 10330 - Indonesia
Tel. (62-21) 3911775 - Hunting Fax. (62-21) 3911774
Factory
Jl. Stadion No. 1 Pandaan Pasuruan 67156 Jawa Timur - Indonesia
Tel. (62-343) 631575 - Hunting Fax. (62-343) 631576

The Reliable Infusion Solution Manufacturer



No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
	PELATIHAN (Metode Pelatihan)					
1.	Frekuensi rotasi pekerjaan akan menambah pengetahuan dan ketrampilan karyawan					
2.	Pelatihan dilaksanakan dengan magang yaitu mengirim karyawan ke organisasi/instansi/perusahaan yang lebih baik					
3.	Pelatihan perlu dilaksanakan dengan cara pemberian bimbingan atau pengarahan oleh instruktur yang telah berpengalaman (<i>coaching</i>)					
4.	Pelatihan yang dilaksanakan dengan cara (<i>Laboratory Training</i>) merupakan bentuk pelatihan kelompok untuk mengembangkan ketrampilan antar pribadi yang sangat baik bagi karyawan					
5.	Pelatihan dilaksanakan dengan mendatangkan instruktur khusus atau ahli ke perusahaan (<i>Vestibule Training</i>) sangat baik bagi karyawan					
6.	Pelatihan yang dilaksanakan dengan pelatih khusus di tempat terpisah sangat diperlukan bagi karyawan di perusahaan					
	PELATIHAN (Materi Pelatihan)					
7.	Materi pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai dengan tema pelatihan					
8.	Materi pelatihan yang pernah saya peroleh sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan					
9.	Pelatihan yang pernah saya ikuti sudah sesuai dengan ketepatan waktu yang telah dijadwalkan					
	PELATIHAN (Instruktur Pelatihan)					
10.	Instruktur pada pelatihan yang pernah saya ikuti melakukan menguasai materi pelatihan dengan baik					
11.	Instruktur pada pelatihan yang pernah saya ikuti melakukan komunikasi dengan baik (komunikatif) dengan peserta pelatihan					
12.	Instruktur pada pelatihan yang pernah saya					

	ikuti menguasai materi sesuai dengan tingkat pendidikan yang dimiliki oleh instruktur				
	DISIPLIN KERJA (Pengetahuan Tentang Disiplin)				
1.	Dalam bekerja, saya sudah mengetahui dan paham atas peraturan-peraturan yang berlaku				
2.	Dalam bekerja, saya sudah melakukan cara-cara bertindak disiplin dalam suatu pekerjaan				
3.	Dalam bekerja, saya sudah mengerti terhadap konsekuensi terhadap disiplin dan dampak negatifnya				
	DISIPLIN KERJA (Sikap Disiplin)				
4.	Dalam bekerja, saya sudah mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis dari perusahaan				
5.	Dalam bekerja, saya sudah mematuhi perintah atasan atau penyelia perusahaan				
6.	Dalam bekerja, saya secara sadar menjalankan tugas dan kewajiban yang diberikan untuk dikerjakan				
	DISIPLIN KERJA (Perilaku Disiplin)				
7.	Dalam bekerja, saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan jam kerja setiap harinya				
8.	Dalam bekerja, saya sudah menjaga ketertiban dalam menjalankan prosedur kerja				
9.	Dalam bekerja, saya selalu menggunakan pakaian kerja (seragam) sesuai dengan aturan yang berlaku				
	PRESTASI KERJA				
1.	Setelah mengikuti pelatihan, saya bekerja sesuai dengan prosedur standar perusahaan				
2.	Setelah mengikuti pelatihan, saya menyelesaikan pekerjaan dengan rapi sesuai				

	dengan standar perusahaan					
3.	Setelah mengikuti pelatihan, saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti sesuai dengan perencanaan pekerjaan					
4.	Setelah mengikuti pelatihan, hambatan dalam bekerja dapat saya atasi					
5.	Setelah mengikuti pelatihan, saya menguasai teknik-teknik kerja sesuai dengan target					
6.	Setelah mengikuti pelatihan, hasil kerja yang saya capai sesuai dengan standar perusahaan					
7.	Setelah mengikuti pelatihan, saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang ditetapkan					
8.	Setelah mengikuti pelatihan, saya menyelesaikan pekerjaan sesuai atau tepat pada waktu yang ditetapkan					



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku disiplin, Instruktur pelatihan, Pengetahuan tentang disiplin, Metode pelatihan, Sikap disiplin, Materi pelatihan ^a		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,794	,773	1,81

- a. Predictors: (Constant), Perilaku disiplin, Instruktur pelatihan, Pengetahuan tentang disiplin, Metode pelatihan, Sikap disiplin, Materi pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	761,059	6	126,843	38,545	,000 ^a
	Residual	197,448	60	3,291		
	Total	958,507	66			

- a. Predictors: (Constant), Perilaku disiplin, Instruktur pelatihan, Pengetahuan tentang disiplin, Metode pelatihan, Sikap disiplin, Materi pelatihan
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	6,569	1,825		3,600	,001			
	Metode pelatihan	,209	,062	,225	3,362	,001	,541	,398	,197
	Materi pelatihan	,304	,137	,171	2,225	,030	,556	,276	,130
	Instruktur pelatihan	,389	,127	,251	3,058	,003	,574	,367	,179
	Pengetahuan tentang disiplin	,305	,095	,197	3,225	,002	,383	,384	,189
	Sikap disiplin	,271	,118	,176	2,295	,025	,603	,284	,135
	Perilaku disiplin	,680	,108	,417	6,269	,000	,604	,629	,367

- a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Instruktur pelatihan, Metode pelatihan, Materi pelatihan		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,709 ^a	,503	,480	2,75

- a. Predictors: (Constant), Instruktur pelatihan, Metode pelatihan, Materi pelatihan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482,476	3	160,825	21,284	,000 ^a
	Residual	476,032	63	7,556		
	Total	958,507	66			

- a. Predictors: (Constant), Instruktur pelatihan, Metode pelatihan, Materi pelatihan
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	15,597	2,260		6,900	,000			
	Metode pelatihan	,311	,091	,336	3,410	,001	,541	,395	,303
	Materi pelatihan	,407	,199	,229	2,047	,045	,556	,250	,182
	Instruktur pelatihan	,526	,166	,339	3,161	,002	,574	,370	,281

- a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Regression

Variables Entered/Removed^d

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perilaku disiplin, Pengetahuan tentang disiplin, Sikap a disiplin		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,770 ^a	,593	,574	2,49

- a. Predictors: (Constant), Perilaku disiplin, Pengetahuan tentang disiplin, Sikap disiplin

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	568,647	3	189,549	30,630	,000 ^a
	Residual	389,861	63	6,188		
	Total	958,507	66			

- a. Predictors: (Constant), Perilaku disiplin, Pengetahuan tentang disiplin, Sikap disiplin
b. Dependent Variable: Prestasi kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	13,880	2,091		6,639	,000			
	Pengetahuan tentang disiplin	,423	,126	,274	3,356	,001	,383	,389	,270
	Sikap disiplin	,603	,136	,392	4,435	,000	,603	,488	,356
	Perilaku disiplin	,681	,143	,417	4,757	,000	,604	,514	,382

- a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Correlations

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Metode pelatihan
X1.1	Pearson Correlation	1,000	,975**	,755**	,715**	,707**	,707**	,902**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,975**	1,000	,735**	,746**	,741**	,741**	,916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,755**	,735**	1,000	,973**	,668**	,668**	,887**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,715**	,746**	,973**	1,000	,694**	,694**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,707**	,741**	,668**	,694**	1,000	1,000**	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,707**	,741**	,668**	,694**	1,000**	1,000	,896**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
Metode pelatihan	Pearson Correlation	,902**	,916**	,887**	,891**	,896**	,896**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,
	N	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 7

Alpha = ,8147

Correlations

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	Materi pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1,000	,728**	,550**	,889**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,002	,000
	N	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,728**	1,000	,638**	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,550**	,638**	1,000	,823**
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,	,000
	N	30	30	30	30
Materi pelatihan	Pearson Correlation	,889**	,900**	,823**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,8526

Correlations

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	Instruktur pelatihan
X3.1	Pearson Correlation	1,000	,821**	,785**	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	,821**	1,000	,886**	,959**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	,785**	,886**	1,000	,949**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30
Instruktur pelatihan	Pearson Correlation	,918**	,959**	,949**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,8747

Correlations

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	Pengetahuan tentang disiplin
X4.1	Pearson Correlation	1,000	,618**	,715**	,882**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
X4.2	Pearson Correlation	,618**	1,000	,667**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	30	30	30	30
X4.3	Pearson Correlation	,715**	,667**	1,000	,900**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	30	30	30	30
Pengetahuan tentang disiplin	Pearson Correlation	,882**	,864**	,900**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,8572

Correlations

Correlations

		X5.1	X5.2	X5.3	Sikap disiplin
X5.1	Pearson Correlation	1,000	,831**	,810**	,928**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30
X5.2	Pearson Correlation	,831**	1,000	,876**	,956**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000
	N	30	30	30	30
X5.3	Pearson Correlation	,810**	,876**	1,000	,951**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000
	N	30	30	30	30
Sikap disiplin	Pearson Correlation	,928**	,956**	,951**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,
	N	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,8754

Correlations

Correlations

		X6.1	X6.2	X6.3	Perilaku disiplin
X6.1	Pearson Correlation	1,000	,362*	,585**	,801**
	Sig. (2-tailed)		,049	,001	,000
	N	30	30	30	30
X6.2	Pearson Correlation	,362*	1,000	,700**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,049		,000	,000
	N	30	30	30	30
X6.3	Pearson Correlation	,585**	,700**	1,000	,906**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	30	30	30	30
Perilaku disiplin	Pearson Correlation	,801**	,800**	,906**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 4

Alpha = ,8398

Correlations

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Prestasi kerja
Y.1	Pearson Correlation	1,000	,885**	,766**	,779**	,561**	,583**	,569**	,505**	,851**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,001	,001	,001	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.2	Pearson Correlation	,885**	1,000	,898**	,793**	,596**	,613**	,595**	,508**	,886**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,001	,000	,001	,004	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.3	Pearson Correlation	,766**	,898**	1,000	,822**	,541**	,555**	,549**	,442*	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,001	,002	,014	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.4	Pearson Correlation	,779**	,793**	,822**	1,000	,728**	,616**	,604**	,458*	,868**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,011	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.5	Pearson Correlation	,561**	,596**	,541**	,728**	1,000	,838**	,743**	,576**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,000		,000	,000	,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.6	Pearson Correlation	,583**	,613**	,555**	,616**	,838**	1,000	,887**	,602**	,846**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,000	,000		,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.7	Pearson Correlation	,569**	,595**	,549**	,604**	,743**	,887**	1,000	,766**	,850**
	Sig. (2-tailed)	,001	,001	,002	,000	,000	,000		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Y.8	Pearson Correlation	,505**	,508**	,442*	,458*	,576**	,602**	,766**	1,000	,722**
	Sig. (2-tailed)	,004	,004	,014	,011	,001	,000	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Prestasi kerja	Pearson Correlation	,851**	,886**	,837**	,868**	,828**	,846**	,850**	,722**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Reliability Coefficients

N of Cases = 30,0

N of Items = 9

Alpha = ,7934

Frequencies

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,5	4,5	4,5
3	13	19,4	19,4	23,9
4	38	56,7	56,7	80,6
5	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4,5	4,5	4,5
3	12	17,9	17,9	22,4
4	39	58,2	58,2	80,6
5	13	19,4	19,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,0	6,0	6,0
3	16	23,9	23,9	29,9
4	36	53,7	53,7	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	6,0	6,0	6,0
3	15	22,4	22,4	28,4
4	37	55,2	55,2	83,6
5	11	16,4	16,4	100,0
Total	67	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	3	4,5	4,5	6,0
	3	12	17,9	17,9	23,9
	4	41	61,2	61,2	85,1
	5	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	3	4,5	4,5	6,0
	3	12	17,9	17,9	23,9
	4	41	61,2	61,2	85,1
	5	10	14,9	14,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Frequencies

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	7	10,4	10,4	11,9
	3	20	29,9	29,9	41,8
	4	27	40,3	40,3	82,1
	5	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	6,0	6,0	6,0
	3	24	35,8	35,8	41,8
	4	32	47,8	47,8	89,6
	5	7	10,4	10,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10,4	10,4	10,4
	3	16	23,9	23,9	34,3
	4	30	44,8	44,8	79,1
	5	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Frequencies

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	9,0	9,0	9,0
	3	16	23,9	23,9	32,8
	4	29	43,3	43,3	76,1
	5	16	23,9	23,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	4	6,0	6,0	7,5
	3	21	31,3	31,3	38,8
	4	29	43,3	43,3	82,1
	5	12	17,9	17,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	5	7,5	7,5	9,0
	3	26	38,8	38,8	47,8
	4	21	31,3	31,3	79,1
	5	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Frequencies

X4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	7,5	7,5	7,5
	3	19	28,4	28,4	35,8
	4	28	41,8	41,8	77,6
	5	15	22,4	22,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	5	7,5	7,5	9,0
	3	11	16,4	16,4	25,4
	4	32	47,8	47,8	73,1
	5	18	26,9	26,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,0	3,0	3,0
	2	4	6,0	6,0	9,0
	3	17	25,4	25,4	34,3
	4	30	44,8	44,8	79,1
	5	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Frequencies

X5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	10,4	10,4	10,4
	3	10	14,9	14,9	25,4
	4	31	46,3	46,3	71,6
	5	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	11,9	11,9	11,9
	3	8	11,9	11,9	23,9
	4	38	56,7	56,7	80,6
	5	13	19,4	19,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

X5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	4	6,0	6,0	7,5
	3	20	29,9	29,9	37,3
	4	25	37,3	37,3	74,6
	5	17	25,4	25,4	100,0
Total		67	100,0	100,0	

Frequencies

X6.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	3,0	3,0	3,0
	2	4	6,0	6,0	9,0
	3	10	14,9	14,9	23,9
	4	30	44,8	44,8	68,7
	5	21	31,3	31,3	100,0
Total		67	100,0	100,0	

X6.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	10	14,9	14,9	16,4
	3	19	28,4	28,4	44,8
	4	28	41,8	41,8	86,6
	5	9	13,4	13,4	100,0
Total		67	100,0	100,0	

X6.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,5	1,5	1,5
2	9	13,4	13,4	14,9
3	19	28,4	28,4	43,3
4	33	49,3	49,3	92,5
5	5	7,5	7,5	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Frequencies

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,5	1,5	1,5
3	4	6,0	6,0	7,5
4	46	68,7	68,7	76,1
5	16	23,9	23,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1,5	1,5	1,5
3	3	4,5	4,5	6,0
4	45	67,2	67,2	73,1
5	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1,5	1,5	1,5
3	6	9,0	9,0	10,4
4	42	62,7	62,7	73,1
5	18	26,9	26,9	100,0
Total	67	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	6	9,0	9,0	10,4
	4	40	59,7	59,7	70,1
	5	20	29,9	29,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	6	9,0	9,0	10,4
	4	43	64,2	64,2	74,6
	5	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	5	7,5	7,5	9,0
	4	44	65,7	65,7	74,6
	5	17	25,4	25,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,0	3,0	3,0
	3	3	4,5	4,5	7,5
	4	43	64,2	64,2	71,6
	5	19	28,4	28,4	100,0
	Total	67	100,0	100,0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,0	3,0	3,0
	3	7	10,4	10,4	13,4
	4	44	65,7	65,7	79,1
	5	14	20,9	20,9	100,0
	Total	67	100,0	100,0	



CURRICULUM VITAE

DATA PRIBADI

Nama : Fitria Rahmanisah
 Tempat dan tanggal lahir : Blitar, 9 Februari 1989
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Alamat Rumah : Jl. Pinus No. 5.
 Blitar- Jatim
 Agama : Islam
 Konsentrasi : MSDM
 Jurusan : Administrasi Bisnis
 Fakultas : Ilmu Administrasi / FIA
 Universitas : Brawijaya Malang
 Email : famY_tiRaNi@gmail.com
 Nomor Ponsel : 085649938519
 Hobi : Reading, Travelling, Singing etc
 Status : Belum menikah
 Pendidikan :



- | | |
|------------------------------------|------------------|
| 1. TK IDHATA Kediri | Tamat Tahun 1995 |
| 2. SD Kepanjen Kidul 2 Blitar | Tamat Tahun 2001 |
| 3. SMP Negeri 2 Blitar | Tamat Tahun 2004 |
| 4. SMA Negeri 2 Blitar | Tamat Tahun 2007 |
| 5. S1 Universitas Brawijaya Malang | Tamat Tahun 2011 |