

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA
PADA KINERJA KARYAWAN**

(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang)

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh :

Evie Arum Retnaningtyas
NIM. 13.0101.0132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

**PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI, DAN DISIPLIN
KERJA PADA KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun oleh :

Evie Arum Retnaningtyas

NIM. 13.0101.0132

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2018**

SKRIPSI

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Evie Arum Retnaningtyas

NPM 13.0101.0132

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal 17 Februari 2018

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Pembimbing I

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.

Pembimbing II

Tim Penguji

Luk Luk Atul Hidayati, S.E., M.M.

Ketua

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Sekretaris

Diesyana Ajeng Pramesti, S.E., M.Sc.

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal

28 MAR 2018

Dra. Marlina Kurnia, M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Evie Arum Retnaningtyas
NIM : 13.0101.0032
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASIDAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PDAM Tirta Gemilang Kab.Magelang)

Adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 9 Maret 2018
Pembuat Pernyataan,



Evie Arum Retnaningtyas
NIM 13.0101.0132

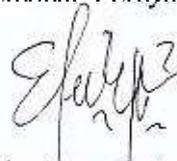
RIWAYAT HIDUP

Nama : Evie Arum Retnaningtyas
Jenis kelamin : Perempuan
Tempat, Tanggal Lahir : Magelang, 09 Maret 1993
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat Rumah : Sigug RT01/RW8 Sawangan, Sawangan,
Magelang
Alamat E-mail : Evietyas67@gmail.com
Pendidikan Formal : -
Sekolah Dasar : SD Negeri Sawangan
SMP : SMP N 1 Sawangan
SMA : SMK Abdi Negara Muntilan
Perguruan Tinggi : S1 Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Pendidikan non formal : -
Pengalaman organisasi : -
Penghargaan : -

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini dibuat dengan sebenar-benarnya.

Magelang, 9 Maret 2018

Pembuat Pernyataan,



Evie Arum Retnaningtyas

NIM 13.0101.0132

MOTTO

***“Barang siapa keluar untuk mencari ilmu maka dia berada di jalan Allah”
(HR. Turmudzi)***

***“Allah Mencintai pekerjaan yang apabila bekerja dia menyelesaikan dengan baik”
(HR. Thabrani)***

“Kesabaran Itu dapat menolong segala pekerjaan ”

***“Orang yang menuntut ilmu berarti menuntut rahmat ; Orang yang menuntut ilmu berarti menjalankan rukun islam dan pahala yang diberikan kepada sama dengan para nabi”
(HR. Dailani dari Anas r.a)***

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala rahmat, karunia, dan petunjukNya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul: **“PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang)”**

Sehubungan telah selesainya Skripsi ini, Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Strata satu (S1) program studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Magelang. Dalam kesempatan ini, peneliti mengucapkan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan bantuan dan bimbingannya dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, oleh karena itu peneliti menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya.
2. Ir. Eko Muh Widodo, M.T selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Dra. Marlina Kurnia, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.
4. Bayu Sindhu, S.E, M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen.
5. Dra. Marlina Kurnia, M.M dan Diesyana Ajeng Pramesti, S.E, M.Sc selaku Dosen Pembimbing yang telah berkenan meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh Dosen dan karyawan pengajar yang telah memberikan ilmu kepada saya dan telah membantu kelancaran selama menjalankan studi di Universitas Muhammadiyah Magelang.

7. Ibu yang telah memberikan dukungan dan doa serta semangat, mbk Susi Wijayanti dan adik Satria Bagus Pambudi ,Mas Adhitia Bagas Kurniawan yang selalu sabar membimbing, memberi semangat, bantuan, dukungan dan doa juga.
8. Teman seperjuangan kuliah khususnya anak Superman dan teman-teman Program Studi Manajemen angkatan 2013 yang tidak bias saya sebutkan satu persatu.
9. Semua pihak yang tidak dapat penyusun sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan motivasinya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya, oleh karena itu kritik dan saran yang membangun, penyusun harapkan untuk perbaikan penulisan skripsi ini. Harapan penulis, semoga skripsi ini dapat memberi manfaat kepada pihak yang memerlukan.

Wassalammu'alaikum Wr.Wb

Magelang, 9 Maret 2018

Penvusun,



Evie Arum Retnaningtyas

NIM 13.0101.0132

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Pengesahan.....	ii
Pernyataan Keaslian/Plagiat.....	iii
Riwayat Hidup	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Gambar Kerangka Berfikir	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian	7
E. Sistematika Pembahasan	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	9
A. Landasan Teori.....	9
1. Kinerja.....	9
2. Pelatihan Kerja.....	15
3. Motivasi Kerja.....	17
4. Disiplin Kerja.....	22
B. Penelitian Terdahulu.....	28
C. Kerangka Berfikir.....	30
D. Perumusan Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Populasi dan Sampel.....	36
B. Metode Pengumpulan Data	37

C. Jenis dan Sumber Data	38
D. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	38
1. Pengukuran instrumen penelitian kinerja.....	37
2. Pelatihan Kerja.....	38
3. Motivasi Kerja	39
4. Disiplin Kerja	39
E. Pengukuran Instrumen Penelitian.....	40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	45
A. Analisis Deskriptif.....	45
B. Uji coba Instrumen.....	47
C. Uji Instrumen data	49
D. Ananlisis Linier Berganda	49
E. Hubungan Antar Variabel	50
F. Hasil Uji t	56
G. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP.....	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Keterbatasan Penelitian.....	62
C. Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA.....	64
LAMPIRAN.....	67

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Presentase Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Presentase Usia	46
Tabel 4.3 Presentase Pendidikan	46
Tabel 4.4 Presentas Status Kepegawaian.....	47
Tabel 4.5 Regresi Pengaruh X1 Pada Y.....	51
Tabel 4.6 Regresi Pengaruh X2 Pada Y.....	52
Tabel 4.7 Regresi Pengaruh X3 Pada Y.....	53

DAFTAR GAMBAR

Gambar1 Kerangka Berfikir	30
---------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	67
Lampiran 2 Tabulasi.....	70
Lampiran 3 Uji Pilot Tes	73
Lampiran 4 Hasil Uji Validitas.....	77
Lampiran 5 Hasil Uji Reabilitas	78
Lampiran 6 Hasil Uji Instrumen Data Validitas	79
Lampiran 7 Hasil Uji Instrumen Data Reabilitas	80
Lampiran 8 Pengaruh X1, X2,X3 Pada Y.....	81
Lampiran 9 Uji Reability.....	82
Lampiran 10 Uji Instrumen Validitas.....	86
Lampiran 11 Uji Instrumen Reabilitas	90
Lampiran 12 Distribusi Nilai ttabel.....	94
Lampiran 13 Distribusi Nilai rtabel.....	95
Lampiran 14 Distribusi F Probabilitas	96

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN, MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA PADA KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang)

Oleh :

Evie Arum Retnaningtyas

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja pada Kinerja Karyawan. Baik secara parsial dan simultan. Penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh yang paling dominan yang mempengaruhi kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang. Jumlah sampel yang diambil sebanyak 120 responden dengan menggunakan metode purposive sampling alat analisis Regresi ganda dengan program SPSS. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan dan secara simultan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tidak dapat dipungkiri bahwa aset suatu perusahaan, terletak pada sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki oleh perusahaan itu. Oleh karena itu, semakin profesional SDM yang dipegang kendali, maka Visi, Misi suatu perusahaan akan dapat tercapai secara efektif, efisien dan produktif. Perusahaan tidak cukup hanya dengan mempunyai modal besar untuk mencapai tujuannya tetapi harus dibantu oleh karyawannya. Oleh karena itu, antara perusahaan dengan karyawan harus mempunyai kerja sama untuk mencapai tujuan yang diinginkan yang terwujud dalam produktifitas perusahaan dan perusahaan harus mampu untuk menjaga, memelihara dan meningkatkan kualitas sumber daya yang dimiliki.

Perusahaan yang mampu bersaing dan mampu meningkatkan kinerjanya ditentukan oleh SDM yang memiliki kualitas kinerja yang profesional, mempunyai pengetahuan, kemampuan (*skill*), motivasi dan disiplin kerja yang tinggi dengan memiliki sumber daya yang profesional ,berkualitas dan unggul akan lebih mudah perusahaan untuk bersaing.

Kualitas sumber daya yang profesional erat berhubungan dengan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Kinerja disini berarti implementasi atau penerapan kemampuan seorang dalam bidang kerja yang dipercayakan kepadanya. Oleh karena itu di era globalisasi ini perusahaan harus memiliki tenaga kerja yang memiliki kualitas kerja yang baik sehingga kinerja dalam perusahaan pun akan meningkat. Faktor yang mempengaruhi berhasil atau

tidaknya perusahaan tergantung pada tercapainya Visi dan Misi perusahaan tersebut. Karena kualitas dan kemampuan karyawan yang berkualitas akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula dan dengan kinerja karyawan yang baik, tentu kinerja perusahaan akan meningkat.

Untuk mencapai kinerja karyawan yang berkualitas dan profesional, diperlukan tindakan yang konkret, konsisten dan kesinambungan. Upaya yang konkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Ketiga faktor tersebut di nilai sangat menentukan, sebab jika diperhatikan serta dilakukan dengan baik, maka berdampak positif bagi peningkatan kualitas SDM atau kinerja karyawan. Persaingan usaha menjadi semakin ketat, tidak ada pilihan lain dalam setiap persaingan usaha. Hal itulah yang harus dimiliki perusahaan, yaitu SDM yang berkualitas. Cara untuk memperoleh SDM yang berkualitas yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang memengaruhi kinerja karyawan menurut Budiharjo (2011:8)

Di era globalisasi saat ini segala aspek kehidupan dituntut untuk bersaing menunjukkan yang terbaik, karena yang terbaiklah yang akan dipilih. Untuk hal itulah, SDM yang dimiliki perusahaan haruslah SDM yang berkualitas. Salah satu cara untuk memperoleh SDM yang berkualitas yaitu dengan melalui upaya-upaya sebagaimana telah disebutkan di atas, yaitu mengadakan pelatihan, memberikan motivasi secara nyata, dan mendorong peningkatan budaya disiplin kerja.

Kualitas karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang dilakukan sehari-hari. Dengan memicu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan input perusahaan yang mendatangkan profit. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggungjawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka (Husein, 2008).

Dari beberapa penilaian di atas menunjukkan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Karyawan adalah salah satu unsur yang paling penting dalam hal menjalankan perusahaanya. Apabila tidak ada karyawan di dalam perusahaan

dan hanya ada pemilik saja, maka perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik dan kualitas kerjapun dari sebuah organisasi akan menurun.

Motivasi berasal dari kata latin "*movere*" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2011:57). Mangkunegara (2009:14) menyatakan bahwa motivasi tersebut, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal yang dimaksud akan menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan. Motivasi dan kemampuan diri karyawan adalah komponen yang utama untuk mendapatkan hasil kerja karyawan yang maksimal. Para atasan perusahaan harus memperdulikan para karyawan dengan memberikan motivasi untuk meningkatkan hasil kerja karyawan secara maksimal. Dengan motivasi diharapkan setiap karyawan dapat membangkitkan keinginan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi.

Berbagai peneliti mengenai peningkatan kinerja karyawan telah banyak yang dilakukan yang membahas mengenai pelatihan, motivasi kerja dan disiplin kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana dinyatakan bahwa penelitian berpengaruh positif pada kinerja karyawan dari Suci Da Idrus (2005) yang menyatakan bahwa penelitian berpengaruh positif pada kinerja, dan motivasi kerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Mengacu uraian di atas, maka jelas bahwa pelatihan, motivasi dan disiplin kerja sangat berdampak positif bagi perusahaan dan juga bagi para karyawan, dalam rangka penilaian perusahaan pada karyawan, bagi pengembangan perusahaan, dan bagi peningkatan kualitas kerja karyawan.

Disiplin kerja Hasibuan (2011), mendefinisikan disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati orang atau sekelompok orang.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar memperoleh standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, maka saya tertarik untuk melakukan studi mengenai pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dan yang hubungannya dengan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini peneliti melakukan suatu analisis, untuk mengetahui hubungan dan keadaan yang sebenarnya saling berdampak antara pelatihan, motivasi, disiplin kerja, dengan kinerja karyawan. Untuk mencapai maksud dan tujuan ini maka peneliti memilih lokasi penelitian pada PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang.

PDAM Tirta Gemilang Kabupaten Magelang Jawa Tengah adalah salah satu dari perusahaan penyedia air minm daerah yang ada di Indonesia. Dalam lingkup bantuan teknis (ESP) *Environmental Services Program* adalah

membuka akses PDAM ke pasar keuangan dalam negeri untuk melaksanakan program pengembangan masa depannya. Oleh karena itu bantuan teknis ini mencakup analisis kinerja historis PDAM dimaksud dan penilaian kelayakan program pengembangan yang diusulkan dan dampaknya pada operasional perusahaan penyedia air tersebut di masa mendatang.

B. Rumusan Masalah

Sumber daya manusia atau karyawan dengan kinerja yang lebih baik serta profesional sangatlah penting bagi keberlangsungan hidup dalam perusahaan maupun pelayanannya bagi masyarakat. Oleh karena itu, segala hal yang berpengaruh bagi peningkatan kinerja karyawan perlu untuk dilakukan oleh perusahaan dalam rangka meningkatkan kualitas dari tiap sumber daya yang dimiliki.

Dengan begitu, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan ?
2. Apakah Motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan ?
4. Apakah Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan pada kinerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi pada kinerja karyawan.
3. Untuk mengetahui disiplin pada kinerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dapat menjadi bahan informasi atau referensi mengenai kinerja karyawan yang berkaitan dengan pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Karyawan

Dapat menjadi masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan, motivasi serta penerapan disiplin kerja. Dan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

3. Bagi Akademisi

Dapat menjadi bahan referensi dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen ,khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia

E. Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan skripsi ini akan terdiri dari 5 bab. Adapun gambaran dan isi hasil tiap-tiap bab adalah sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 2 : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan teori dan penelitian terdahulu, kerangka pemikiran teoritis, dan hipotesis.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang populasi dan sampel, jenis dan sumber data, definisi operasional dan pengukuran variabel dan pengukuran instrumen penelitian.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang deskripsi objek penelitian, analisis data, interpretasi hasil.

BAB 5 : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

Dalam menyelesaikan persoalan, biasanya diperlukan dasar yang dapat menuntun ke arah pemecahan. Dasar yang digunakan umumnya adalah penjelasan umum mengenai pengertian permasalahan, dan penjelasan teori atau metode yang telah ada, pada bagian ini akan dibahas dari pengertian umum dari kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja yang digunakan dalam menyelesaikan persoalan dalam kinerja karyawan.

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Moeheriono, 2012;95). Ada lima kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam sebuah organisasi yaitu : 1. Jumlah pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerjasama, Bangun (2012;233).

Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk suksesnya manajemen kinerja. Meskipun penilaian kinerja adalah unsur untuk manajemen kerjanya. Sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana strategi organisasi, kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2000).

Penilaian kinerja adalah sistem formal untuk menilai dan mengevaluasi kinerja tugas individu atau tim menurut R. Wayne Mondy (2008). Penilaian kinerja ini hanya untuk unsur manajemen diantaranya yaitu: Sumber daya manusia, uang, bahan baku, peralatan mesin, metode dan pasar. Sistem tersebut penting karena mencerminkan secara langsung rencana organisasi. Kinerja menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001) mengemukakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu hasil penilaian prestasi kerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka Husein(2008). Dari beberapa pengertian di atas menunjukkan bahwa kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi, dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan dan hasil kerja yang dicapai disesuaikan dengan standar kinerja pegawai yang berlaku dalam perusahaan.

b. Faktor –Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2009) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Faktor internal pegawai sangat penting diperhatikan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi secara optimal, yaitu faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika berkembang. Faktor bawaan misalnya: bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik. Faktor yang diperoleh misalnya: pengetahuan, keterampilan, pengalaman kerja, disiplin dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi adalah faktor pengendalian oleh manajer yang meliputi hal-hal yang berkaitan dengan

pekerjaan, yaitu pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat bekerja. Misalnya gaji atau upah, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, sistem manajemen dan kompensasi.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi adalah faktor yang berada di luar organisasi yang saling mempertukarkan sumber dayanya dengan organisasi tersebut dan tergantung satu sama lain. Misal; keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai adalah proses evaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para karyawan (Mathis,2002). Penilaian kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini atau di masa lalu terhadap standar prestasinya. Penilaian kinerja juga selalu mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka, memberikan umpan balik, pengembangan, dan insentif yang diperlukan untuk membantu orang yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik (Dessler,2006).

Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin

perusahaan yang menilai prestasi kerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Selain itu, kepala bagian personalia berhak memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai data yang ada di bagian personalia (Mangkunegara, 2004). Menurut Mathis dan Jackson (2002) penilaian kerja karyawan memiliki dua penggunaan yang umum didalam organisasi, yaitu:

1. Penggunaan administrasi, antara lain:
 - a. Sebagai dasar pembuat promosi atau pemecatan karyawan.
 - b. Kompensasi berdasarkan pemikiran bahwa gaji harusnya diberikan untuk suatu pencapaian kinerja dan bukannya untuk senioritas.
 - c. Sistem orientasi kinerja berdasarkan kinerja karyawan.
 - d. Sebagai dasar pembuat keputusan untuk promosi, pemecatan, pengurangan, dan penugasan pindah tugas.
2. Penggunaan pengembangan antara lain:
 - a. Sebagai alat untuk mengenali kekuatan pegawai.
 - b. Alat untuk mengidentifikasi potensi pegawai.
 - c. Alat untuk mengembangkan kemampuan pegawai dengan memberikan umpan balik.
 - d. Alat untuk mendorong pemimpin memberikan penjelasan terhadap pegawai mengenai peningkatan yang diperlukan.

Rosidah dan Ambar Teguh Sulistiyani (2003), penilaian dengan berdasarkan pertimbangan berbasis penilaian kinerja. Dalam penilaian ini ada beberapa dimensi yang harus diikuti :

d. Indikator Kinerja Karyawan

Gomes (2002) menyatakan bahwa kriteria pengukuran kinerja berdasarkan perilaku yang spesifik adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja, yaitu jumlah pekerjaan yang dilakukan dalam suatu periode waktu tertentu.
2. Kualitas Kerja, yaitu kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesiapannya.
3. Pengetahuan, yaitu luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya.
4. Kreativitas, yaitu keaslian gagasan yang dimunculkan dan tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. Cooperation, yaitu kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
6. Dependability, yaitu kesadaran berdisiplin dan dapat dipercaya dalam kehadiran dan penyelesaian pekerjaan.
7. Inisiatif, yaitu semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.
8. Kualitas Personal, yaitu menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

e. Jenis-jenis karyawan

1. Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.
2. Karyawan tidak tetap adalah karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat dihentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

2. Pelatihan kerja

Dessler (2010:6), mendefinisikan pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampaian informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar, yang pada

dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri kegiatan latihan dan memperbaiki dirinya sendiri sehingga dia mampu membantu dirinya sendiri Hamaik (2007:11). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah saat ini dan membantu karyawan menguasai keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan (Ivancevich, 2007). Menurut Marwansyah (2003) pelatihan (*training*) meliputi aktivitas yang berfungsi meningkatkan unjuk kerja seseorang dalam pekerjaan yang sedang dijalani atau yang terkait dengan pekerjaannya ini. Pelatihan adalah proses membekali para karyawan dengan keterampilan khusus atau membantu mereka memperbaiki kelemahan atau kekurangan dalam kinerja mereka (Gomez-Mejia dkk., 2007). Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenaga kerjaan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualitas jabatan atau pekerjaan. Menurut Wibowo (2012) pelatihan dan pengembangan adalah merupakan investasi organisasi yang

penting dalam sumber daya manusia. Secara spesifik pelatihan itu merupakan upaya yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap, dan terpadu. Setiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu dengan upaya pencapaian tujuan organisasi. Pelatihan merupakan proses pembelajaran yang melibatkan proses keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan (Simamora, 2004). Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka dapat disimpulkan pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga memungkinkan perubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif. Pelatihan dapat dilakukan pada semua tingkat organisasi.

3. Motivasi kerja

Motivasi berasal dari kata Latin “movere” yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan Hasibuan (2011:57). Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan.

Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer

membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2003). Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri seseorang, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi (Fuad Masud, 2002). Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan Menurut Adella Hotyda Siregar (2007).

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Jadi, motivasi bukanlah yang dapat diamati tetapi adalah hal yang dapat disimpulkan adanya karena sesuatu yang tampak. Berdasarkan pengertian motivasi dari beberapa pendapat diatas, motivasi merupakan faktor pendorong yang dapat menciptakan semangat kerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, orang yang termotivasi akan melakukan usaha yang lebih besar daripada yang tidak. Perusahaan atau organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan

karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan jika tidak mau bekerja dengan giat.

Ada beberapa tujuan yang diperoleh dari pemberian motivasi menurut Malayu S.P Hasibuan (2003), yaitu:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- d. Meningkatkan disiplin karyawan.
- e. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
- h. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat- alat dan bahan baku.

Menurut Hasibuan (2003) ada dua jenis motivasi, yaitu:

- a. Motivasi positif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan memotivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang yang baik–baik saja.
- b. Motivasi negatif, maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan

meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Tingkat motivasi antara individu yang satu dengan yang lain beraneka ragam maupun dalam diri seorang individu pada waktu yang berlainan. Mungkin dapat dikatakan teori motivasi yang paling terkenal adalah hirarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Maslow mengidentifikasi lima tingkat dalam hierarki kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan fisiologis

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.

b. Kebutuhan keselamatan dan keamanan

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.

c. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan sosial, teman, afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya.

d. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan prestasi dari karyawan dan masyarakat lingkungannya.

e. Aktualisasi diri

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa. Menurut Herzberg dalam Sondang P. Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu:

- 1) Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa pekerjaan itu sendiri, kemajuan, tanggung jawab, pengakuan, dan pencapaian.
- 2) Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja berupa administrasi dan kebijakan perusahaan, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja.

Dari penjelasan mengenai faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik tersebut maka indikator motivasi yaitu: a) Pekerjaan itu sendiri; b) Pengakuan; c) Tanggung Jawab; d) Gaji; e) Hubungan Antar Pribadi; f) Kondisi Kerja

Robbins (2012) Teori kebutuhan Mc.Clelland menyebutkan bahwa teori yang menyatakan bahwa pencapaian, kekuatan, dan hubungan adalah tiga kebutuhan penting yang membantu menjelaskan motivasi. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

f. Kebutuhan pencapaian (*need for achievement*)

Dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.

g. Kebutuhan kekuatan (*need for power*)

Kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.

h. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*)

Keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

4. Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin yang baik akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tidak tersumber dari nurani manusia akan menghasilkan disiplin yang lemah dan tidak bertahan lama. Disiplin akan tumbuh dan dapat dibina melalui latihan pendidikan atau penanaman kebiasaan dengan keteladanan-keteladanan tertentu yang ada dalam lingkungan keluarga mulai dari masa kanak-kanak dan terus tumbuh berkembang. Disiplin haruslah dimiliki oleh setiap karyawan dan harus terus ditingkatkan menurut Rahmatullah (2003). Salah satu syarat agar dapat tumbuh disiplin dalam lingkungan kerja adalah, adanya

pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai, kapan selesai seperti, apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa ia mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan itu.

Disiplin kerja adalah suatu tindakan untuk menegakkan standar-standar organisasi (Davis dan Newstrom, 1985). Disiplin adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi (Simamora, 1995). Kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawannya. Disiplin kerja akan membawa dampak yang positif kepada karyawan atau organisasi. Dengan adanya disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektifitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, (Rivai, 2005:444).

Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terwujud standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman. Peranan pegawai dilingkungan baik dalam kedudukannya sebagai bawahan maupun pimpinan sangat penting dalam menentukan keberhasilan unit kerjanya.

Menurut Moenir (2006) ada 2 jenis disiplin, yaitu :

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu adalah jenis disiplin yang paling mudah dilihat dan dikontrol baik oleh manajemen yang bersangkutan maupun oleh masyarakat. Disiplin terhadap jam kerja misalnya melalui sistem daftar absensi yang baik atau sistem apel, dapat dipantau secara tepat dan cepat.

b. Disiplin kerja

Isi pekerjaan pada dasarnya terdiri dari metode pengerjaan, prosedur kerjanya, waktu dan jumlah unit yang telah ditetapkan dan mutu yang telah dibakukan. Aturan kerja ini dicakup dalam satu istilah disiplin kerja. Berapa tersedianya peralatan canggih yang serba otomatis, disiplin kerja dari tenaga kerja tetap menjadi andalan utama. Menurut Dharma (2004) perilaku tidak disiplin sering dijumpai ditempat kerja adalah sebagai berikut:

1. Melanggar peraturan jam istirahat dan peraturan kerja lainnya.
2. Melanggar peraturan keamanan dan kesejahteraan.
3. Terlambat masuk kerja, mangkir dari pekerjaan.
4. Berkembang rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar rasa tanggungjawab.
5. Bekerja dengan ceroboh dan merusak peralatan.

Menurut Hasibuan (2003) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Tetapi jika teladan pimpinan kurang baik, para bawahan pun pasti akan kurang baik.

3. Balas jasa

Balas jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa (pengakuan)

atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawas melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waksat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi.

6. Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik atau buruknya kedisiplinan pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

8. Hubungan kemanusiaan

Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat semua pegawainya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman. Hal ini jelas akan

memotivasi kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010), indikator disiplin kerja adalah:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan.
- b. Penggunaan waktu secara efektif.
- c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas.
- d. Tingkat absensi

B. Penelitian Terdahulu

Khairul Akhir Lubis (2008) yang menjelaskan dengan judul Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Kinerja karyawan PT. perkebunan Nusantara IV (persero) Medan. Peneliti ini meneliti mengenai Pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini mendukung teori yang menyatakan bahwa dengan pelatihan diharapkan dapat merangsang kembali motivasi kerja karyawan sehingga mampu mendukung terciptanya kinerja karyawan. Selain itu pelatihan dan motivasi kerja karyawan juga dapat memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan tujuannya untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi, pengawasan, dan disiplin kerja pada kinerja karyawan.

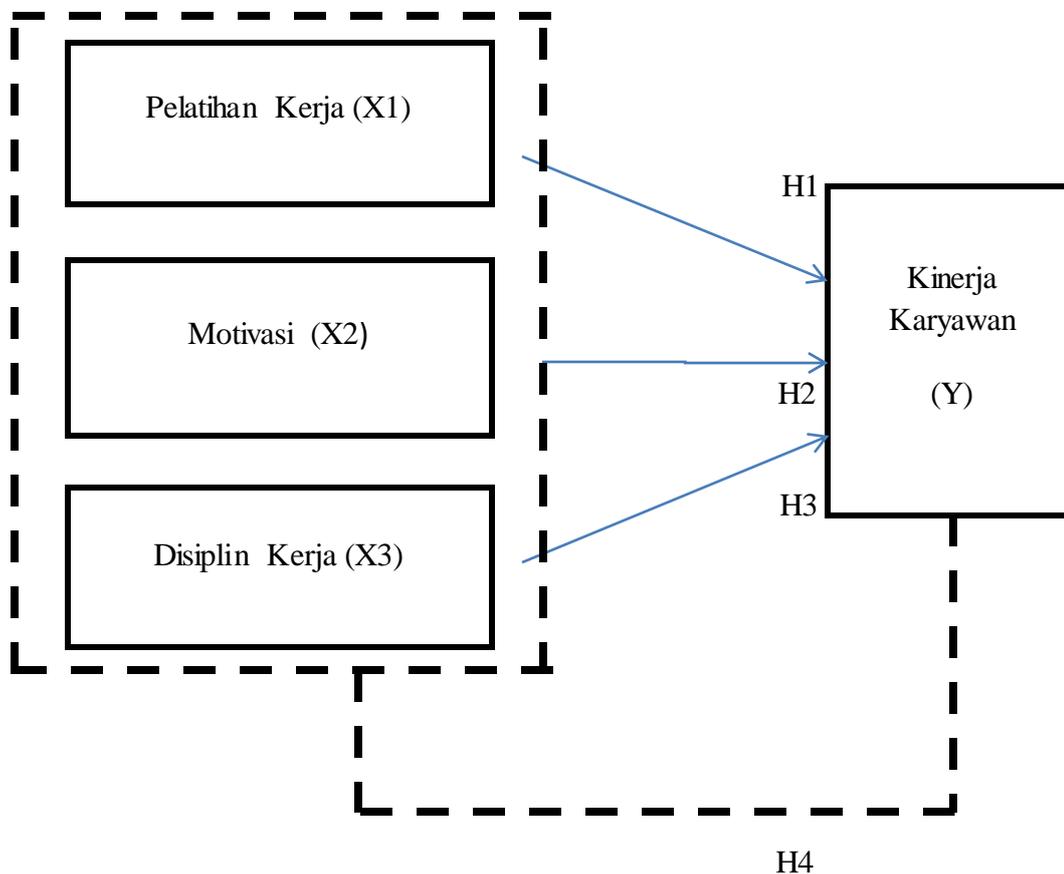
Dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan motivasi kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan yang dilakukan oleh Erni Maria Simatupang (2011). Metode ini berisi daftar pertanyaan yang mencerminkan kondisi dalam lingkungan pekerjaan

responden baik yang menyangkut aspek kepuasan kerja seperti pekerjaan itu sendiri, imbalan, supervisi, rekan kerja, maupun aspek kinerja seperti kualitas dan kuantitas kerja, sikap, tanggung jawab, inisiatif dan kerjasama. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kondisi dalam lingkungan pekerjaan pada perusahaan adalah baik.

Rony Salinding (2011) dengan judul pengaruh pelatihan kinerja Karyawan pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Ada pengaruh positif antara variable pelatihan pada kinerja kerja karyawan PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Adapun variable yang diteliti mengenai pelatihan, motivasi dan disiplin kerja dengan hasil menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

Penelitian yang berjudul Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan pada kompetensi Karyawan PT. Muba Electric Power Sekayu. Dan SPSS sebagai alat analisisnya Ninin Non Ayu Almah Universitas PGRI Palembang 2012. Secara simultan dan parsial pelatihan berpengaruh signifikan pada kompetensi karyawan PT. Muba Electric Power.

C. Kerangka Berfikir



Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian

Penelitian ini mengadopsi (Sugiono, (2014)

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pelatihan adalah proses terintegrasi yang digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Motivasi merupakan kondisi yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi dan mempersoalkan bagaimana mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerja sama

secara produktif, berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati atau sekelompok orang.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan kajian empiris yang telah dilakukan sebelumnya, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian sebagai berikut :

a. Pengaruh Pelatihan kerja pada Kinerja Karyawan.

Pemberian pelatihan merupakan salah satu aspek yang penting yang harus diperhatikan dalam suatu instalasi atau organisasi. Banyak instalasi yang mengalami kegagalan dalam mencapai tujuan yang diharapkan, disebabkan para karyawan tidak mampu lagi bekerja secara efektif (berhasil guna) dan efisien (berdaya guna). Pada hakekatnya, program pendidikan dan pelatihan diberikan sebagai tambahan bagi upaya memelihara dan mengembangkan kemampuan serta kesiapan karyawan dalam melaksanakan salah satu bentuk tugas maupun tantangan kerja yang dihadapi.

Sikula Sumantri (2000) mengartikan pelatihan sebagai proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisi, dimana para karyawan akan mempelajari pengetahuan dan ketrampilan yang sifatnya praktis untuk tujuan tertentu. Dari keterangan diatas dapat disimpulkan hipotesis bahwa:

H1: Pelatihan berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan

b. Pengaruh Motivasi kerja pada Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja karyawan akan berbeda-beda sesuai dengan tingkat pendidikan dan kondisi perekonomiannya. Orang yang semakin terdidik dan semakin independen secara ekonominya, maka sumber motivasinya pun akan berbeda.

Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan mempunyai maksud dan tujuan. Tujuan karyawan bekerja pada umumnya akan mengharapkan adanya imbalan prestasi. Sedangkan maksud dari karyawan bekerja pada suatu perusahaan adalah agar terpenuhi kebutuhan hidupnya. Pemenuhan kebutuhan tersebut akan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan yang di dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu dengan motivasi kerja. Dan pemberian imbalan merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap motivasi dan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh perusahaan dalam usaha memenuhi kebutuhan karyawan dan memberi rangsangan untuk membina semangat kerja sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan efisien.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan

c. Pengaruh Disiplin Kerja pada Kinerja Karyawan.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebuah organisasi. Penerapan disiplin dalam

suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi kerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan.

Menurut Hasibuan (2011) disiplin diartikan sebagai suatu keadaan tertib dimana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati. Handoko (2008:208), mendefinisikan disiplin adalah suatu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja di suatu organisasi di mana orang-orang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan yang telah ditetapkan dengan senang hati.

Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktifitas. Disiplin pada perusahaan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terwujud standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan dan adanya hukuman.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan

d. Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja pada Kinerja Karyawan.

Dessler (2010:6), mendefinisikan pelatihan adalah proses terintegrasi digunakan oleh perusahaan untuk memastikan karyawan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Notoatmodjo (2009:16), mendefinisikan pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu. Hamalik (2007:11), mendefinisikan pelatihan juga diberikan dalam bentuk pemberian bantuan. Bantuan dalam hal ini dapat berupa pengarahan, bimbingan, fasilitas, penyampain informasi, latihan keterampilan, pengorganisasian suatu lingkungan belajar. Pada dasarnya peserta telah memiliki potensi dan pengalaman, motivasi untuk melaksanakan sendiri. Disimpulkan bahwa pelatihan merupakan upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu.

Motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktifitas mulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaiaan diri. Mangkunegara (2009:14) menyatakan bahwa motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta keseimbangan. Rangsangan terhadap hal tersebut akan

menumbuhkan tingkat motivasi, dan motivasi yang telah tumbuh akan merupakan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan.

H4: Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada seluruh karyawan di PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:55). Jumlah karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 170 orang karyawan.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Begitu banyaknya populasi dalam penelitian ini untuk mempermudah pengumpulan data perlu dilakukan pengambilan sampel penelitian. Sampel diambil dengan cara *purposive sampling*. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono, 2004). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 120 responden dan jumlah kuesioner yang disebar pada responden sebanyak 132 dari 10% nya, dengan alasan ditambah 12 apabila ada data yang rusak atau hilang. Maka jumlah populasi dalam penelitian ini relatif cukup besar oleh karena itu sampel penelitian diambil sebagian.

Menurut Sugiyono (2011) *purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pengambilan data yaitu responden karyawan tetap PDAM Tirta Gemilang kab. Magelang yang berjumlah 156 karyawan.

Kriteria yang harus dipertimbangkan untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

Responden merupakan karyawan tetap pada PDAM Tirta Gemilang kab. Magelang.

Alasan dipilihnya kriteria responden merupakan karyawan tetap pada PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang yang berjumlah 156 karyawan. Untuk menguji perbedaan kepuasan kerja antara karyawan tetap dan karyawan kontrak. Dengan variabel pelatihan, motivasi dan disiplin kerja disini dapat mempengaruhi kinerja perusahaan karena semua itu menjadi bagian yang sangat penting dalam sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan kinerja dan akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaan dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektifitas dan efisiensi serta kualitas dan kuantitas kerja.

B. Metode Pengumpulan Data

Kuisisioner adalah suatu bentuk pengumpulan data primer yang dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan kepada responden. Teknik pengumpulan data ini dilakukan secara langsung pada karyawan agar kuisisioner benar-bener diisi sesuai dengan kenyataan yang dialami oleh karyawan.

C. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari data primer. Data primer adalah data yang dibuat oleh peneliti untuk maksud khusus menyelesaikan permasalahan yang sedang ditanganinya yang diperoleh langsung dari karyawan tetap pada PDAM Tirta Gemilang kab. Magelang dengan cara menyebarkan kuesioner.

D. Definisi operasional dan pengukuran variabel

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disampaikan maka definisi operasional penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah responden tentang kinerja yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan oleh perusahaan. Indikator kinerja dalam penelitian ini meliputi :

- a) Ketepatan waktu
- b) Pengetahuan
- c) Kemampuan bekerjasama
- d) Kualitas
- e) Efektifitas
- f) Kehadiran

2. Pelatihan kerja

Pelatihan kerja adalah responden tentang pelatihan kerja yang sudah diperolehnya dari perusahaan tersebut untuk memperbaiki prestasi kerja

pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya.

Indikator pelatihan kerja dalam penelitian ini meliputi :

- a) Manfaat pelatihan
- b) Meningkatkan partisipasi
- c) Membangkitkan rasa ingin tahu
- d) Mengembangkan bakat
- e) Meningkatkan kemampuan komunikasi
- f) Menerima masukan dengan baik

3. Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah responden tentang motivasi untuk melakukan suatu pekerjaan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Indikator motivasi pada penelitian ini meliputi :

1. Manfaat bekerja
2. Penghargaan
3. Mengembangkan potensi
4. Memberikan nasehat
5. Memberi tunjangan kesehatan
6. Pemberian bonus atas prestasi kerja

4. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah responden tentang disiplin kerja agar patuh dan taat pada peraturan yang ada dan sanggup menjalankannya. Indikator disiplin pada kinerja ini meliputi :

1. Disiplin waktu
2. Taat pada peraturan yang ditentukan
3. Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
4. Sanksi hukuman bagi yang melanggar
5. Memberi surat ijin bagi yang absen
6. Tidak meninggalkan tempat kerja selama jam kerja

E. Pengukuran Instrumen Penelitian

A. Uji Model Pengukuran (*outer Model*)

Uji Model Pengukuran (*outer Model*) merupakan uji untuk mengevaluasi validitas dan reliabilitas setiap konstruk atau variabel latennya. Pendugaan parameter model pengukuran meliputi:

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011). Validitas dalam penelitian menyatakan derajat ketepatan alat ukur penelitian terhadap isi atau arti sebenarnya yang diukur. Uji validitas dilakukan pada setiap butir pertanyaan. Hasil r -hitung dibandingkan dengan r -tabel (lihat di tabel r). Dimana $df = n-2$ (sig 5%, n = jumlah sampel). Jika semua butir pertanyaan dalam penelitian ini memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dalam penelitian ini dikatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas atau keandalan (derajat konsistensi atau keajegan) adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011: 47). Setiap alat pengukur seharusnya memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai (*cronbach Alpha*). Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama pada seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha > dari 0,060 maka butir pertanyaan tersebut valid (Sujarweni, 2008). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang jika dicobakan secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama dengan asumsi tidak terdapat perubahan psikologis pada responden.

B. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda memiliki tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel-variabel independen atau faktor yang mempengaruhi terhadap variabel dependen atau faktor yang dipengaruhi.

Bentuk persamaan regresi linier berganda yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4$$

Keterangan:

a = Konstanta

Y = Kinerja Karyawan

X1= Pelatihan Kerja

X2= Motivasi Kerja

X3 = Disiplin Kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja

β_2 = Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja

β_3 = Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja

β_4 = Koefisien regresi variabel Kinerja Karyawan

C. Uji Hipotesis

Data hasil penelitian dilakukan analisis untuk memberikan penjelasan dan menginterpretasikan atas perolehan data. Penelitian ini menggunakan teknik analisis sebagai berikut :

1. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah metode analisis dengan angka-angka yang dapat dihitung maupun diukur, dan dalam prosesnya menggunakan alat bantu statistik. Statistik sendiri merupakan cara-cara ilmiah yang digunakan untuk mengumpulkan, mengolah, menganalisis, dan menginterpretasikan data berupa angka-angka, kemudian menarik kesimpulan atas data tersebut, dimana data tersebut disajikan dalam bentuk tabel, grafik, atau gambar (Algifari, 2003).

2. Statistik deskriptif

Sugiono, (2010) mengatakan bahwa analisis deskriptif merupakan analisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik dari responden terdiri dari jenis kelamin, pendidikan dan usia.

D. Uji koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (*Adjusted R^2*) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol atau satu. Nilai *Adjusted r^2* yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Secara umum determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtut (*time sries*) biasanya memiliki nilai koefisien determinasi yang tinggi (ghozali, 2008). Untuk mengetahui besarnya variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui melalui nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *adjusted r square* (R^2). Nilai *adjusted r square* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

E. Uji Simultan (Uji f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama atau simultan pada variabel dependen. Dengan membandingkan $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya. Sedangkan untuk signifikansi, jika $sig. < 5\%$ maka adanya pengaruh antara variabel independent dan dependen dan demikian sebaliknya. Sarwono (2007: 165).

F. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini digunakan untuk membuktikan signifikan atau tidak pengaruh variabel bebas pada variabel terikat secara individual dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5%. Dalam hal ini adapun kriterianya apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka ada pengaruh antara variabel independent dan dependent dan demikian sebaliknya, sedangkan untuk signifikansi, jika $t < 0,005$ maka adanya pengaruh antara variabel independen dan dependen dan demikian sebaliknya (sarwono, 2007:167).

BAB V PENUTUP

Sebagai bab terakhir, bab ini menyajikan secara singkat kesimpulan yang diperoleh dari pembahasan dan juga memuat saran-saran bagi pihak yang berkepentingan untuk pengembangan penelitian lebih lanjut

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Pelatihan kerja tidak berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan variabel pelatihan pada kinerja karyawan sebesar $0,409 > 0,005$ dan nilai t hitung $0,852 < t$ tabel $2,145$ maka dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak, yang berarti pelatihan tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Maka dapat dibuktikan bahwa motivasi pada kinerja karyawan adalah sebesar $0,333 > 0,005$ dan nilai t hitung $1,003 < t$ tabel $2,145$ sehingga dapat disimpulkan bahwa H_2 ditolak, yang berarti tidak berpengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Hal ini dapat dibuktikan bahwa disiplin pada kinerja karyawan adalah sebesar $0,002 > 0,005$ dan nilai t hitung $3,803 < t$ tabel $2,145$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima yang berarti terdapat pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan.

4. Pelatihan, Motivasi dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan pada Kinerja Karyawan. Maka dapat dibuktikan bahwa pengaruh pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan. Secara simultan sebesar $0,002 > 0,005$ dan f hitung $8,299 < f$ tabel 3, 29. Sehingga dapat disimpulkan bahwa H4 berpengaruh positif signifikan secara simultan pada kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel, dimana variabel yang diteliti hanya pelatihan, motivasi dan disiplin kerja pada kinerja karyawan pada PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang.
2. Keterbatasan bawahan dalam melakukan survei dengan cara kuesioner sebagai alat mengumpulkan data adalah responden yang sungguh-sungguh mengisi kuesioner yang diberikan.
3. Variabel kinerja diukur dengan kuesioner yang bersifat self-rating (penilaian sendiri). Sehingga ada kecenderungan responden menjawab dengan jawaban yang terlalu tinggi dalam penelitian kerjanya.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti faktor lain yang dapat mempengaruhi semua kinerja karyawan

yang ada di PDAM Tirta Gemilang Kab. Magelang. Dan peneliti dapat menggunakan metode yang lain misal dengan wawancara yang lebih detail atau mendalam sehingga kuisisioner lebih bervariasi.

2. Bagi perusahaan selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar pada kinerja karyawan. Perlu ditingkatkan dengan cara meyakinkan dan memberikan layanan prima kepada masyarakat dengan lebih baik sesuai kebutuhan.

Daftar Pustaka

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung.
- Abrar, Husein. 2008. Manajemen Proyek , perencanaan, penjadwalan & pengendalian proyek. Yogyakarta : Andi.
- Achmad Kuncoro, Engkos dan Ridwan, (2008). Analisis jalur (Path Analisis), Edisi kedua, Bandung: Penerbit Alfabeta,
- Adella Hotyada Siregar (2007) Hubungan Antara Motivasi Kerja ,Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
- Akhir Lubis, Khairul, Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT.Perkebunan Nusantara IV (PERSEROAN) Medan”, (Tesis, Universitas Sumatera Utara Medan) Medan: Unsu Press, 2008.
- Algifari, 2003. Ekonomi Mikro Teori dan Kasus, edisi I, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN, Yogyakarta.
- Ambar Teguh Sulistiyani dan Rosidah. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Andrew E. Sikula. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, Gary. 2006. MSDM, Jilid II.
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat.
- Dharma, Surya. 2004. Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2012. . “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBMSPSS21”.Semarang : UNDIP

- Gomes dan Cardoso, Faustino. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. Andi Offset.
- Hair et al. (2010). Multivariate dataanalysis, seventh edition.
- Handoko, T. Hani. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty: Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia.
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta.
- Husein, Umar. 2008. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. Jakarta.
- Ivancevich M, Konopaske dan Matteson .(2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi, edisi 7 jilid 1. Erlangga : Jakarta
- Jonathan Sarwono, 2007 Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS, Yogyakarta : Andi Offset
- Marwansyah. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Alfabeta:Bandung.
- Mas'ud, Fuad (2002), 40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Mathis, dan Jackson, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moenir. 2006. Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta :PT. Bumi Aksara.
- Mondy, R. Wayne. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. Pengembangan Sumber Daya Manusia.Jakarta.
- P. Siagian, Sondang.2002. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

- Robbins. Stephen. P., Coulter. Mary. (2012). Management. Eleventh Edition. Jakarta: England.
- Rony Salinding, (2011) . Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
- Simamora, Henry, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama, Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Simamora. 1995. Kebijakan Kinerja Karyawan Yogyakarta. BPFE.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Wibowo, A. 2012. Pendidikan Karakter “Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban”. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.