

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN
PRODUKSI PADA PT. ROTTEBAKERY
PEKANBARU**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi (S1) Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Islam Riau Pekanbaru*



OLEH:

MHD. NAUVAL ALMA

NPM: 165210494

PROGRAM STUDI MANAJEMEN S-1

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2022

ABSTRAK**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ROTTE BAKERY PEKANBARU****OLEH:****MHD. NAUVAL ALMA****165210494**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara langsung pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Metode penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, populasi dalam penelitian ini semua karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru berjumlah 297 orang, besar sampel yang digunakan sebanyak 59 orang bagian produksi dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jenis dan sumber data diperoleh dari data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Teknik analisa data menggunakan uji instrument, regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji determinasi (R^2) dengan taraf signifikan $\alpha = 0,05$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sebesar 52,9% dan sisanya sebesar 47,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT**THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF PRODUCTION SECTION EMPLOYEES
AT
PT. ROTTE BAKERY PEKANBARU****By:****Mhd. Nauval Alma****165210494**

The purpose of this study was to determine and directly analyze the effect of job training and work discipline on the performance of production employees at PT. Rotte Bakery Pekanbaru. The research method uses quantitative research. The measurement scale used is the Likert scale, the population in this study are all employees of PT. Rotte Bakery Pekanbaru totaled 297 people, the sample size used was 59 people using purposive sampling method. Types and sources of data obtained from primary and secondary data. Data collection techniques using questionnaires, interviews and documentation. The data analysis technique used instrument test, multiple linear regression, hypothesis testing and determination test (R^2) with a significant level of $= 0.05$. The results showed that partially or simultaneously job training and work discipline had a positive and significant effect on the performance of production employees at PT. Rotte Bakery Pekanbaru. The value of the coefficient of determination shows 52.9% and the remaining 47.1% is the influence of other independent variables not examined in this study.

Keywords: Job Training, Work Discipline, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayanya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sehingga lancar dengan judul skripsi " **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ROTTE BAKERY PEKANBARU** "

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sadar bahwa skripsi ini jauh dari kata sempurna. Masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam skripsi ini seperti dari segi isi maupun penulisannya. Demi tercapainya kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini dengan segenap hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun. Dalam pembuatan skripsi ini penulis banyak memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, pada kesempatan kali ini penulis ingin mengucapkan riubuan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi SH., MCL selaku Rektor Universitas Islam Riau.
2. Ibu Eva Sundari, Dr., SE., MM., CRBC selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan dedikasi kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau
3. Bapak Abd. Razak Jer, SE., M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
4. Bapak Awliya Afwa, SE., MM. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.
5. Bapak Prof.Dr.H.Detri Karya,SE,MA selaku Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, bimbingan, perhatian dan saran-saran kepada penulis sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam masa perkuliahan.

7. Seluruh Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau yang telah memberikan bantuan selama perkuliahan baik langsung maupun tidak langsung.

8. Terimakasih sebesar-besarnya kepada Bapak tersayang Alfius(Alm) dan juga Ibu tercinta Yasmawati dan Abang-abang saya yang telah mendoakan dan mendukung saya selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Riau.

9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT penulis memohon agar semua pengorbanan dan keiklasan yang telah diberikan akan dibalas dengan pahala yang berlipat ganda di akhir kelak kemudian.

Amin ya robal'alamiin....

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, Agustus 2022

Penulis

Muhammad Nauval Alma

NPM. 165210494

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR.....	x
DAFTAR DIAGRAM.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	8
2.1 Kinerja.....	8
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	8
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Secara Umum.....	9
2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	11
2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan.....	12
2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.2 Pelatihan.....	14
2.2.1 Pengertian Disiplin	14
2.2.2 Keuntungan Pelatihan.....	15

2.2.3 Tujuan Pelatihan	16
2.2.4 Indikator Pelatihan.....	17
2.2.5 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	18
2.3 Disiplin Kerja.....	18
2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	18
2.3.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	19
2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.3.4 Indikator Tingkat Kedisiplinan.....	21
2.3.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	22
2.4 Penelitian Terdahulu.....	22
2.5 Kerangka Pemikiran.....	25
2.6 Hipotesis.....	26
BAB III METODE PENELITIAN.....	27
3.1 Lokasi Penelitian	27
3.2 Operasional Variabel	27
3.3 Populasi dan Sampel	28
3.4 Jenis Sumber Data.....	29
3.5 Teknik Pengumpulan Data	30
3.6 Teknik Analisis Data	31
BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	34
4.1 Sejarah Singkat PT. Rotte Bakery Pekanbaru.....	34
4.2 Visi dan Misi PT. Rotte Bakery Pekanbaru	34
4.3 Daftar Produk pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.....	35
4.4 Struktur Organisasi PT. Rotte Bakery Pekanbaru	37
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
5.1 Identitas Responden	40
5.1.1 Identitas Responden Jenis Kelamin.....	40

5.1.2 Identitas Responden Umur	41
5.1.3 Identitas Responden Pendidikan Terakhir.....	42
5.1.4 Identitas Responden Masa Bekerja.....	43
5.2 Pengujian Instrument Penelitian.....	44
5.2.1 Validitas.....	44
5.2.2 Reliabilitas	45
5.3 Analisis Deskriptif	46
5.3.1 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan Kerja	46
5.3.2 Analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja.....	55
5.3.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan.....	61
5.4 Hasil Analisis Data.....	69
5.4.1 Uji Asumsi Klasik	69
5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda.....	72
5.4.3 Analisis Uji T.....	72
5.4.4 Analisis Uji F.....	73
5.4.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	74
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian.....	74
BAB VI PENUTUP	78
6.1 Kesimpulan.....	78
6.2 Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....	80
LAMPIRAN.....	82

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan PT. Rotte Bakery.....	2
Tabel 1.2 Jenis Pelatihan PT. Rotte Bakery Pekanbaru.....	3
Tabel 1.3 Pembagian waktu disiplin kerja pada PT. Rotte Bakery.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	23
Tabel 3.1 Operasional Variabel.....	27
Tabel 3.2 Jumlah Sampel Penelitian	29
Tabel 4.1 Daftar Produk Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru	36
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas.....	45
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	46
Tabel 5.3 Tanggapan Tentang Pendidikan Instruktur.....	47
Tabel 5.4 Tanggapan Tentang Penguasaan Materi	48
Tabel 5.5 Tanggapan Tentang Kemampuan Menyampaikan Materi.....	48
Tabel 5.6 Tanggapan Tentang Semangat Mengikuti Pelatihan	49
Tabel 5.7 Tanggapan Tentang Seleksi Karyawan.....	50
Tabel 5.8 Tanggapan Tentang Sesuai Komponen Peserta.....	51
Tabel 5.9 Tanggapan Tentang Sesuai Tujuan Dan Sasaran.....	52
Tabel 5.10 Tanggapan Tentang Pensosialisasian Tujuan	53
Tabel 5.11 Tanggapan Tentang Memiliki Sasaran Yang Jelas.....	53
Tabel 5.12 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Kerja	56
Tabel 5.13 Tanggapan Tentang Jam Masuk Dan Pulang Kerja.....	56
Tabel 5.14 Tanggapan Tentang Kesesuaian Jam Istirahat.....	57
Tabel 5.15 Tanggapan Tentang Tingkah Laku Karyawan.....	58

Tabel 5.16 Tanggapan Tentang Cara Berpakaian.....	59
Tabel 5.17 Tanggapan Tentang Tanggung Jawab Pada Pekerjaan.....	60
Tabel 5.18 Tanggapan Tentang Bekerja Sesuai Jabatan.....	60
Tabel 5.19 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	62
Tabel 5.20 Tanggapan Tentang Proses Kerja	63
Tabel 5.21 Tanggapan Tentang Kesalahan Dalam Menjalankan Pekerjaan.....	63
Tabel 5.22 Tanggapan Tentang Banyaknya Pelayanan Dalam Bekerja	63
Tabel 5.23 Tanggapan Tentang Ketepatan Kerja.....	64
Tabel 5.24 Tanggapan Tentang Kemampuan Menganalisis Data Atau Informasi	65
Tabel 5.25 Tanggapan Tentang Kualitas Kerja.....	66
Tabel 5.26 Tanggapan Tentang Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu.....	66
Tabel 5.27 Tanggapan Tentang Ketaan Terhadap Aturan	67
Tabel 5.28 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 5.29 Uji Normalitas One Sample Konglomogorov-Smirnov.....	70
Tabel 5.30 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel 5.31 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel 5.32 Hasil Uji Analisis Uji T	73
Tabel 5.33 Hasil Uji Analisis Uji F.....	74
Tabel 5.34 Hasil Uji Analisis Uji Determinasi	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	26
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Rotte Bakery Pekanbaru.....	38
Gambar 5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	71



DAFTAR DIAGRAM

Diagram 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Diagram 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur.....	42
Diagram 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	43
Diagram 5.4 Identitas Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	44



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.....	83
Lampiran 2. Tabulasi Penelitian	87
Lampiran 3. Output SPSS	63
Lampiran 4. Dokumentasi Penelitian.....	101



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, masyarakat dan karyawan masyarakat. Selain itu, sumber daya manusia merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan. SDM harus dikelola secara optimal, *continue* dan diberi ekstra perhatian memenuhi hak-haknya, jadi SDM adalah patner pengusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi. Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi banyak dipengaruhi oleh para pelaku pesertanya, serta peran fungsinya sangat mendukung untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Kinerja karyawan yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam perusahaan.

Kinerja dapat diketahui hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan, Menurut Sinambela (2012) mengungkapkan kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk saat ini seharusnya PT. Rotte Bakery Pekanbaru lebih memperbaiki lagi sistem pelatihan dan kedisiplinan untuk mempertahankan kualitas perusahaannya karena persaingan yang ketat dan para profesional akan semakin meningkatkan skill, kompetensi serta profesionalitas yang di miliki.

PT. Rotte Bakery Pekanbaru merupakan salah satu perusahaan di bidang pengolahan makanan produk berupa roti, cake dan lain sebagainya. Perusahaan ini merupakan naungan dari PT. Rotte Ragam Rasa. Berikut ini merupakan data jumlah karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru Tahun 2021
Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Karyawan	Status Jabatan
1	Manajemen	17	Karyawan
2	Staff	16	Karyawan
3	Logistik	6	Karyawan
4	Teknisi	2	Karyawan
5	Driver	5	Karyawan
6	Bagian Produksi	59	Karyawan Tetap & Kontrak
7	Bagian Penjualan	109	Karyawan
8	Staff Kantor Cabang	31	Karyawan
9	Leader Produksi	24	Karyawan
10	Leader Penjualan	28	Karyawan
Total Karyawan		297	

Sumber: HRD PT. Rotte Bakery Pekanbaru

Dari data diatas maka dapat diketahui jumlah karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru yang berjumlah 297 karyawan yang tersebar diberbagai jabatan dan memiliki tugas kerja masing-masing. Karyawan ini tidak bekerja di satu tempat kerja saja namun para karyawan bekerja di cabang outlet PT. Rotte Bakery yang tersebar di Kota Pekanbaru.

Demi berjalannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal pada perusahaan membentuk pelatihannya sendiri terfokus di sosialisasinya untuk sekarang ini, dengan mengandalkan para trainer dari perusahaan itu sendiri, sebelumnya perusahaan ini ada dua pelatihan yang dimiliki yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Untuk *on the job training* para tranernya diambil dari perusahaan sendiri sedangkan *off the job training* tranernya di datangkan dari lembaga pelatihan yang langsung dari PT. Rotte Bakery. Pelatihannya disesuaikan dengan bagiannya sendiri seperti salah satu karyawan yang memegang bagian mixer ada pelatihannya tersendiri jadi setiap 7 item alat antara lain mesin, *mixer*, *wcr*, *ballmill*, *extruder*, *packaging*, *baking csp* di perusahaan memiliki pelatihan tersendiri dan ada materi-materi yang disampaikan sebelum pelatihan dimulai, untuk pelatihannya butuh waktu 2 minggu sampai satu bulan saat pelatihan berlangsung, namun bagi karyawan sendiri dalam waktu pelatihan tersebut dirasa kurang cukup.

Dan untuk *off the job training* itu dilaksanakannya dengan rentan waktu yang cukup lama karena perusahaan ini perlu membutuhkan dana yang cukup untuk pelaksanaan proses pelatihan dari luar. Pelatihan adalah salah satu usaha

dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Jadi perusahaan tersebut perlu adanya pelatihan khusus dengan mengundang para trainer yang berkualitas sehingga karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mengerti dan dipahami bagi para peserta pelatihan. Berikut ini jenis pelatihan yang diadakan oleh PT. Rotte Bakery Pekanbaru yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan PT. Rotte Bakery Pekanbaru

No	Jenis Pelatihan	Contoh Pelatihan
1	Pelayanan	Pelayanan terhadap konsumen dan kenyamanan saat berbelanja
2	Produksi	pembuatan roti, pengolahan bahan, mencampur bahan-bahan serta pengovenan roti dan lain

Sumber: HRD PT. Rotte Bakery Pekanbaru 2021

Pelatihan yang telah dilakukan ini berfokus pada bidang-bidang yang sangat perlu membutuhkan pelatihan, pelatihan ini bersifat untuk membekali para karyawan untuk dapat menambah keterampilannya dalam bekerja. Salah satu jenis pelayanan yang paling dominan dan sering dilakukan oleh perusahaan adalah bagian pelayanan dan produksi, perusahaan menekankan para karyawan untuk bekerja dapat menggali keterampilan dalam bekerja. Pelatihan ini diutamakan pada bidang produksi, yang dikarenakan bagian produksi ini membutuhkan adanya kemampuan dan keterampilan. Pelatihan ini seperti pembuatan roti, pengolahan bahan, mencampur bahan-bahan serta pengovenan roti dan lain sebagainya.

Disiplin kerja merupakan modal yang penting yang harus dimiliki oleh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan sebenarnya perusahaan telah memberikan suatu regulasi dengan mengeluarkan aturan-aturan tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai pelaksana utama operasional perusahaan. Namun realitanya sering terjadi dalam suatu instansi perusahaan, para karyawan melakukan pelanggaran yang menimbulkan ketidakefektifan kinerja karyawan yang bersangkutan.

Tabel 1.3
Pembagian Waktu Disiplin Kerja Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru

No	Pembagian Karyawan	Jam Kerja	Keterangan	Sanksi
1	Shift A	06.00 - 15.00	Produksi Dan Penjualan	Denda 15.000 s/d 20.000
2	Shift B	15.00 - 22.00	Penjualan	

Sumber: HRD PT. Rotte Bakery Pekanbaru

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui pembagian waktu disiplin kerja pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru untuk pembagian jam kerja terbagi dalam 2 shift yaitu shift A dan shift B. Untuk shift A dimulai dari pukul 06.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB bagian produksi dan penjualan dan untuk shift B di mulai pukul 15.00 WIB hingga pukul 22.00 WIB bagian penjualan. Pada karyawan dibagian produksi PT. Rotte Bakery ada aturan dari perusahaan serta aturan yang dibuat oleh ketua shift di bagian produksi itu sendiri, peraturannya jika ada karyawan yang terlambat kerja dikenakan denda sekitar antara Rp. 15.000 s/d Rp. 20.000 dan uang denda itu masuk ke kas bagian produksi dan perusahaan tidak ikut campur masalah denda tersebut. Untuk masuk perusahaan ini setiap para karyawan selalu menggunakan seragam yang sudah ditetapkan perusahaan dan selalu menggunakan kartu pengenalan. Dari 59 karyawan produksi ada sekitar 20% yang telat masuk, sehingga dari masalah itu hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja di PT. Rotte Bakery kurang maksimal sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja.

Karyawan di PT. Rotte Bakery merupakan karyawan lepas yang proses kerjanya menyesuaikan target mesin yang berjalan terus selama kurang lebih 10 jam proses produksi. Sehingga jika ada salah satu karyawan yang pulang maka harus ada karyawan yang lainnya untuk menggantikannya, jadi untuk proses produksi makanan seperti ini tidak dapat di tinggal sedikit pun sampai target yang di proses oleh mesin-mesin selesai dan karyawan disini harus tepat waktu saat masuk kerja. Selain itu kedisiplinan karyawan ini terletak pada karyawan yang memiliki nilai-nilai religius pada diri karyawan, karyawan dituntut untuk dapat disiplin dalam menjalankan sholat 5 waktu serta mengikuti aturan-aturan perusahaan. Perusahaan ini menekankan pada karyawannya untuk dapat mengutamakan nilai-nilai keagamaan yang berguna untuk memperkuat iman dan taqwa para karyawan.

Berdasarkan uraian penjelasan diatas maka peneliti tertarik untuk mengulas dan ingin meneliti lebih lanjut untuk di jadikan dalam bentuk skripsi dengan judul penelitian: **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PADA PT. ROTTE BAKERY PEKANBARU.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka dapat dirumuskan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian produksi Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1) Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.
- c. Untuk mengetahui dan analisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

2) Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini yang dapat dilihat sebagai berikut ini:

- a. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan informasi yang sangat berharga karena dapat meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan peneliti sehubungan dengan pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap

kinerja bagian produksi dalam perusahaan.

- b. Bagi pihak perusahaan, dapat digunakan sebagai masukan guna untuk mengetahui langkah apa yang harus di ambil agar hasil kinerja karyawan dapat meningkat, sehingga tujuan perusahaan dalam pencapaian prduktivitas yang optimal.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti berikutnya yang mengambil permasalahan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab merupakan bab pertama dari penulisan skripsi ini, yang antara lain berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisikan tentang teori-teori yang mendukung tentang tugas, penelitian terdahulu, hipotesis dan variabel penelitian dan operasional variabel.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisikan metode penelitian dan analisa data yang terdiri dari pemilihan lokasi penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta analisa data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

Pada bab ini akan memuat gambaran umum, sejarah singkat, visi dan misi perusahaan PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini akan menguraikan dan mendeskripsikan hasil penelitian serta hasil uji secara statistik.

BAB VI : PENUTUP

Pada bab ini akan memuat kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian ini.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Pengetian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian yang harus dipenuhi, sehingga bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016).

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal terkait dengan kinerja. Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010).

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moehariono, 2014)

Menurut Rivai dalam Rusby (2017) Kinerja merupakan suatu perilaku

hasil nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan dalam organisasi atau perusahaan.

Kinerja (performance) merupakan hasil kerja secara total dan berkualitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini, karyawan dapat belajar seberapa besar kinerjanya melalui sarana informasi. Mengelola manusia dalam konteks organisasi berarti mengelola manusia agar dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk organisasi (Dickdik Sodikin, 2017)

Menurut Mangkunegara (2017) bahwa yang dimaksud dengan kinerja merupakan prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang di capai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan yang diberikan kepadanya.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil prestasi kerja (kinerja) yang dilakukan secara sistematis sehingga menghasilkan suatu hasil kerja yang optimal untuk pekerjaan itu sendiri dan organisasi tersebut.

2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Secara Umum

Penilaian kinerja karyawan memiliki beberapa tujuan yang harus dicapai. Menurut Rivai (2012) mengemukakan tujuan penilaian kinerja secara umum yaitu sebagai berikut:

- a. Melakukan peninjauan terhadap kinerja karyawan di masalalu.
- b. Mendapatkan data yang sesuai fakta dan sistematis dalam menetapkan nilai dari suatu pekerjaan.
- c. Mengidentifikasi kemampuan organisasi.
- d. Menganalisa kemampuan karyawan secara individual.

- e. Menyusun sasaran di masa mendatang.
- f. Melihat prestasi dari kinerja karyawan secara realistis.
- g. Mendapatkan keadilan dalam sistem pemberian upah dan gaji yang diterapkan di dalam organisasi.
- h. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan dan penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
- i. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran dan pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
- j. Memungkinkan manajemen dalam melakukan negosiasi secara rasional dan obyektif dengan serikat pekerja maupun secara langsung dengan karyawan.
- k. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan gaji.
- l. Mengarahkan pihak manajemen agar bersikap obyektif dalam memperlakukan karyawan sesuai dengan prinsip organisasi.
- m. Menjadi acuan organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan, dan meningkatkan kualitas karyawan.
- n. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, dan tanggung jawab serta satuan kerja di dalam organisasi. Hal tersebut jika dilaksanakan sesuai dengan aturan dan berjalan baik akan memberikan manfaat bagi organisasi khususnya untuk menghindari overlapping pada pemberian tugas/program/kegiatan dalam organisasi.
- o. Meminimalisir keluhan karyawan yang berakibat banyaknya karyawan yang resign. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan maka karyawan akan merasa diperhatikan dan dihargai dalam setiap kinerjanya.
- p. Menyelaraskan penilaian kinerja dengan keberjalanan bisnis sehingga pergerakan dalam sebuah organisasi khususnya organisasi nirlaba selalu

sesuai dengan tujuan usaha.

- q. Mengidentifikasi pelatihan apa yang diperlukan oleh karyawan.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor yang dapat mempengaruhi adanya kinerja karyawan menurut

(Prawiro, 2009) dapat dilihat sebagai berikut:

- a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

- b. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

- c. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

- d. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Kasmir (2016) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik untuk perusahaan/organisasi.

3. Pengetahuan

Karyawan yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Artinya dengan mengetahui pengetahuan tentang pekerjaan akan memudahkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya.

4. Kepuasan kerja

Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan..

2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Veitzhal Rivai (2011) adapun manfaat dari adanya penilaian kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Bagi Karyawan

- a. Meningkatkan motivasi
- b. Meningkatkan kepuasan kerja
- c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan

- d. Adanya kesempatan berkomunikasi ke atas
- e. Peningkatan pengertian nilai pribadi

2. Bagi Penilai

- a. Meningkatkan kepuasan kerja
- b. Kesempatan untuk mengukur dan identifikasi kecenderungan kinerja karyawan
- c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari manajer ataupun karyawan
- d. Bisa mengidentifikasi kesempatan rotasi karyawan

3. Bagi Perusahaan

- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada di dalam perusahaan
- b. Meningkatkan kualitas komunikasi
- c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan
- d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Penilaian kinerja karyawan secara umum memberikan berbagai manfaat bagi kedua pihak yaitu organisasi maupun karyawan. Berikut penilaian kinerja karyawan yang perlu diketahui :

- a. Memberikan informasi mengenai hasil-hasil yang diinginkan dari suatu pekerjaan.
- b. Mencegah adanya miskomunikasi terkait kualitas kerja yang diharapkan.
- c. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya *feedback/reward* bagi karyawan yang berprestasi.
- d. Menghargai setiap kontribusi.
- e. Menciptakan komunikasi dua arah antara pihak manajer dengan karyawan.

2.1.5 Indikator Kinerja Karyawan

Hasil kinerja yang baik dilakukan organisasi akan menimbulkan berbagai

bentuk kepuasan dan ketidakpuasan bagi karyawan. Disamping itu hasilnya akan terkadang akan menimbulkan konflik antar karyawan dengan karyawan atau karyawan dengan manajemen. Untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa indikator mengenai kriteria kinerja yakni kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya dll. Indikator inilah yang akan menjadi patokan dalam mengukur kinerja karyawan. Menurut Robbins (2011) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu:

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil input serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi, tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

2.2 Pelatihan

2.2.1 Pengertian Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) pelatihan merupakan prose untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya. Artinya pelatihan akan membentuk perilaku karyawan yang sesuai

dengan yang diharapkan perusahaan, misalnya sesuai dengan budaya perusahaan. Kemudian membekali karyawan dengan berbagai pengetahuan, kemampuan dan keahlian, sesuai dengan bidangnya.

Sedangkan menurut Sunyoto (2012) Pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat memengaruhi tingkat kinerja dan prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan perusahaan dimana karyawan tersebut bekerja

Menurut Priansa (2014) mengatakan bahwa yang di maksud dengan pelatihan ialah memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Sedangkan Menurut As'ad (2001) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan didefinisikan oleh Ruky (2003) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu karyawan untuk menguasai ketrampilan dalam pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Disamping itu, program pelatihan kerja tidaklah memperhitungkan apakah perusahaan berskala besar atau kecil. Pelatihan kerja juga bukan merupakan pemborosan mengingat hasil atau manfaatnya jauh lebih besardaripada biaya atau waktu yang harus disediakan.

2.2.2 Keuntungan Pelatihan

Menurut Kasmir (2016) adapun keuntungan baik bagi karyawan maupun

perusahaan setelah mengikuti pelatihan sebagai berikut:

a) Akan memiliki kemampuan

Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain setelah mengikuti pelatihan kemampuan calon karyawan akan bekerja lebih baik terutama dalam hal kecepatan, ketepatan dan kesempurnaan hasil pekerjaannya.

b) Sikap dan mental karyawan

Dalam pelatihan, juga dilatih untuk menanamkan sikap mental karyawan menjadi lebih baik. Sikap dan mental karyawan diharapkan menjadi lebih positif dibandingkan sebelumnya.

c) Kerja sama

Lembaga pelatihan karyawan dibentuk untuk dapat bekerja sama antar teman dan saling menghargai. Dengan terbentuknya kerja sama ini tentu akan berlanjut setelah mereka bekerja sama nantinya, sehingga kepentingan individu dapat di minimalkan.

d) Perilaku karyawan

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga akan mampu mengubah pandangan atau perilaku karyawan kearah yang lebih positif. Artinya selama pelatihan calon karyawan akan dilatih dan dibentuk untuk mengikuti perilaku yang positif sesuai aturan perusahaan.

e) Disiplin kerja

Karyawan yang mengikuti pelatihan juga diajarkan tentang disiplin dalam bekerja, sehingga setelah menyelesaikan pelatihan, maka disiplin kerjanya telah tertanam.

2.2.3 Tujuan Pelatihan

Kondisi karyawan yang beragam dalam suatu perusahaan harus disesuaikan dengan tujuan mengikuti pelatihan itu sendiri. Pelatihan yang

diberikan untuk menyeragamkan semaksimal mungkin kemampuan dan pola pikir karyawan terhadap perusahaan. Menurut Kasmir (2016) terdapat beberapa tujuan adanya pelatihan untuk karyawan itu yaitu:

a) Menambah pengetahuan baru

Pengatahuan karyawan akan bertambah dari sebelumnya, dengan bertambahnya pengetahuan karyawan, maka secara tidak langsung akan mengubah perilakunya dalam bekerja.

b) Mengasah kemampuan karyawan

Kemampuan karyawan yang semula belum optimal, setelah dilatih diharapkan menjadi optimal. Atau dengan kata lain karyawan yang dulunya tidak memiliki kemampuan, maka setelah mengikuti pelatihan menjadi lebih mampu untuk mengerjakan pekerjaannya.

c) Meningkatkan rasa tanggung jawab

Karyawan akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya setelah mengikuti pelatihan. Pelatihan juga akan meminimalkan dari sikap masa bodoh atau tidak peduli karyawan dengan kebijakan atau peraturan perusahaan.

d) Meningkatkan keterampilan

Karyawan harus lebih terampil untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping memiliki pengetahuan, karyawan juga diharapkan lebih terampil untuk mengerjakan pekerjaannya.

2.2.4 Indikator Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013) menjelaskan adapun indikator-indikator pelatihan adalah:

1. Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur.
2. Para pelatih (*trainers*) harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak

dicapai.

3. Materi latihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
4. Metode pelatihan dan pengembangan harus sesuai dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi peserta.
5. Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang di tentukan.

2.2.5 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis ada penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan diemban oleh seseorang karyawan. Dampak dari peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

2.3 Disiplin Kerja

2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku

dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Disiplin kerja adalah “suatu alat yang digunakan para manajer 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, 2004).

Menurut Singodimedjo (2002) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin adalah suatu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Rivai, 2004).

Menurut Hasibuan (2011), menyatakan disiplin yang baik mencerminkan besarnya yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Menurut Mulyadi (2015), kegiatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standard dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diantara para karyawan untuk datang dikantor tepat waktu. Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Menurut Fahmi (2016) bahwa disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.

2.3.2 Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Setiap karyawan mempunyai motif tersendiri dalam bekerja, dan hampir tidak ada karyawan yang memiliki motif sama. Hal ini menimbulkan perbedaan

reaksi terhadap seluruh beban kerja bagi setiap karyawan. Oleh karena itu tidak ada teknik dan strategi yang menjamin bahwa setiap karyawan akan memiliki moral dan disiplin kerja yang tinggi. Beberapa karyawan bekerja hanya untuk mendapatkan uang, ada yang bekerja karena alasan gengsi, dan ada yang bekerja karena tertarik terhadap pekerjaannya. Bahkan mungkin ada beberapa karyawan yang tidak tahu apa yang menjadi motif mereka dalam bekerja Sastrohadiwiryo (2003).

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

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

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada

dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan menurut Hasibuan (2012) antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pemimpin
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Kepengawasan Melekat (Waskat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan

2.3.4 Indikator Tingkat Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2006) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

 - a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
 - b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.
2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

 - a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 - b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.
3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

2.3.5 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Budi Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Untuk melihat hasil penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan berbagai jurnal penelitian terdahulu guna untuk sebagai perbandingan dan acuan dalam penelitian ini, berikut ini hasil penelitian terdahulu yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peleliti	Judul Penelitian	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Mardi Astutik (2017)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja (X1) memiliki statistik uji t hitung sebesar 2,148 dan signifikansi sebesar 0,026, karena nilai $t \text{ sig} = 0,026 < \alpha = 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja (X2) memiliki statistik uji t hitung sebesar 2,243 dan signifikansi sebesar 0,040, karena nilai $t \text{ sig} = 0,040 < \alpha = 0,05$, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.
2	Kiki Puspitasari (2019)	Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan pada pengujian hipotesis menggunakan uji t menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan

		Kinerja Karyawan Pada Home Industri Roti Monasqu Gilang, Ngunut Tulungagung		signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil analisis melalui uji F menunjukkan bahwa variable pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Angka <i>Adjusted R Square</i> menunjukkan bahwa variasi kinerja karyawan bisa dijelaskan oleh ketiga variabel independent yang digunakan dalam persamaan regresi.
3	Heldy Laksa Artha Putra (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Bagian Produksi Pada SPAT Bakpao Telo Kabupaten Pasuruan	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada SPAT Bakpao Telo Kabupaten Pasuruan. Nilai koefisien determinasi menunjukkan sebesar 52,9% dan sisanya sebesar 47,1% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4	Overagus Sibagariang (2019)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sany Toga Gemilang, Universitas Prima Indonesia	Regresi Linier Berganda	Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang. Nilai Koefisien determinansi adjusted R 2 dari pelatihan dan disiplin kerja menjelaskan variabel kinerja karyawan pada PT. Sany Toga Gemilang sebesar 76,7% dan sisanya 23,3% dijelaskan oleh variabel-variabel independen lain yang tidak diteliti.

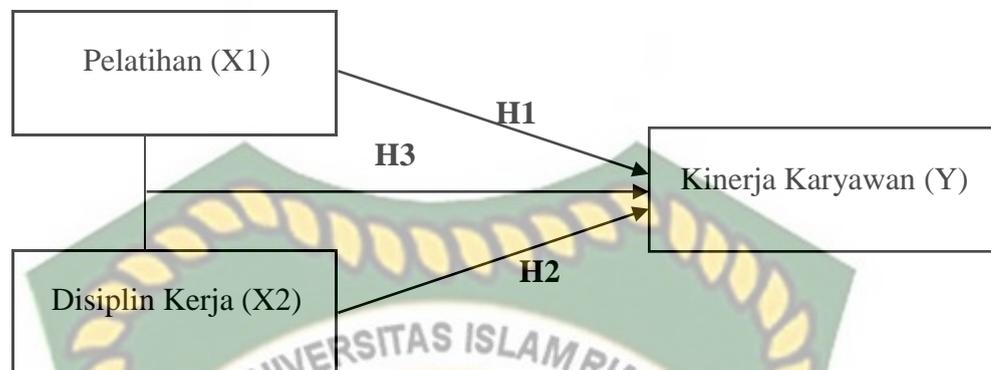
5	Eka Wulandari (2020)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam	Regresi Linier Berganda	Menurut hasil pengujian diatas bisa dilihat X1 nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0.833 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini bisa dilihat signifikan $0,000 < 0,05$, t hitung $14,235 > t$ tabel $1,659$. artinya hipotesis pertama diterima. Berarti disimpulkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Sedangkan X2 nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0.032 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Y. Hal ini bisa dilihat dari signifikan $0,623 > 0,05$, t hitung $0,493 < 1,659$. Artinya hipotesis kedua ditolak. Berarti bisa di simpulkan bahwa X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa X1 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y, sedangkan X2 memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap Y.
---	-----------------------------	---	-------------------------	---

Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu*

2.5 Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dalam kerangka pemikiran penulis mencoba untuk menguraikan apakah terdapat hubungan antara variabel X (Pelatihan dan Disiplin Kerja) terhadap variabel Y (Kinerja Karyawan Bagian Produksi) lalu apakah H1, H2 dan H3 berpengaruh signifikan terhadap variabel Y. Maka kerangka pemikiran ini adalah:

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: *Penelitian Terdahulu 2020*

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas semua permasalahan yang masih di buktikan kebenarannya secara empiris. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penulisan maka penulis merumuskan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

1. “Diduga Pelatihan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru”.
2. “Diduga Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru”.
3. “Diduga Pelatihan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru”.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi ini dilakukan di kantor PT. Rotte Bakery Pekanbaru yang beralamat di Jalan Bukit Barisan Kompleks Ruko Bukit Garden Residence No. 6 Tangkerang Timur Kota Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi objek penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel

Berikut ini merupakan operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini yang berguna untuk mengukur dalam keabsahan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.1
Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Pelatihan (X1) Adalah pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik (Priansa, 2014)	➤ Instruktur	1. Pendidikan Instruktur 2. Penguasaan materi 3. Kemampuan menyampaikan materi	Likert
	➤ Peserta	1. Semangat mengikuti pelatihan 2. Seleksi karyawan	Likert
	➤ Materi	1. Sesuai komponen peserta 2. Sesuai tujuan dan sasaran	Likert
	➤ Metode	1. Pensosialisasian tujuan 2. Memiliki sasaran yang jelas	Likert

Disiplin Kerja (X2) Adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada para karyawan. (Fahmi, 2016).	➤ Taat Terhadap Aturan Waktu	1. Jam masuk dan pulang kerja 2. Kesesuaian jam istirahat	Likert
	➤ Taat Terhadap Aturan Instansi	1. Tingkah laku karyawan 2. Cara berpakaian	Likert
	➤ Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan	1. Tanggung Jawab pada pekerjaan 2. Bekerja sesuai jabatan	Likert
Kinerja Karyawan (Y) Adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2016).	➤ Aspek Kuantitas	1. Proses kerja 2. Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan. 3. Banyaknya pemberian pelayanan dalam bekerja.	Likert
	➤ Aspek Kualitas	1. Ketepatan kerja 2. Kemampuan menganalisis data atau informasi 3. Kualitas kerja	Likert
	➤ Ketepatan Waktu	1. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 2. Ketaatan terhadap aturan.	Likert

Sumber: *Jurnal Penelitian Terdahulu dan Berbagai Sumber*

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Suharsimi (2010) populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian. Apabila seorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Rotte

Bakery Pekanbaru sebanyak 297 orang karyawan.

b. Sampel

Menurut Suharsimi (2010) sampel merupakan sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Dalam penelitian ini jumlah populasi yang ada cukuplah banyak sehingga peneliti mengambil sebagian untuk dijadikan sampel. Teknik penelitian menggunakan teknik non probability sampling dengan metode *purposive sampling*. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini yang memiliki tugas kerja yang sama yaitu bagian produksi yang berjumlah 59 karyawan. Berikut ini jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian Bagian Produksi

No	Cabang	Jumlah Karyawan Produksi
1	Toko Sembilang	4
2	Toko Ahmad Yani	3
3	Toko Beringin	5
4	Toko Bukit Barisan	7
5	Toko Delima	5
6	Toko Garuda Sakti	4
7	Toko Hangtuh	2
8	Toko Harapan Raya	3
9	Toko Kartama	3
10	Toko Kayu Manis	4
11	Toko Kubang	4
12	Toko Marpoyan	4
13	Toko Pasir Putih	4
14	Toko Paus	4
15	Toko Pepaya	3
Total Karyawan Produksi		59

Sumber: Data HRD PT. Rotte Bakery Pekanbaru

3.4 Jenis dan Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

- a. Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama, misalnya dari individu atau perseorangan, seperti: hasil wawancara, pengisian kuesioner, atau bukti transaksi. Data ini merupakan data mentah yang selanjutnya akan diolah untuk tujuan-tujuan tertentu, sesuai dengan

kebutuhan.

- b. Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut, misalnya dalam bentuk tabel, grafik maupun gambar sehingga lebih informatif jika digunakan oleh pihak lain (Umar, 2003).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dan instrument pengumpul data merupakan faktor penting dalam keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara peneliti dalam mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat apa saja yang akan digunakan dalam pengumpulan data. Metode pengumpulan data merupakan teknik atau cara yang dilakukan untuk mengumpulkan data. Metode menunjuk pada suatu cara sehingga dapat diperlihatkan penggunaannya melalui angket, pengamatan, tes, dokumentasi dan sebagainya. Sedangkan instrumen pengumpulan data merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Karena berupa alat, maka instrument dapat berupa lembar cek list, kuesioner (angket terbuka/tertutup), pedoman wawancara dan lainnya. Untuk memperoleh data tersebut, dalam penelitian ini penulis menggunakan tehnik pengumpulan data sebagai berikut :

- a) Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengolahan data dengan menyebarkan pertanyaan kepada karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Hal ini untuk mendapatkan informasi mengenai tanggapan yang berhubungan mengenai masalah yang diteliti. Bentuk kuesioner yang dibuat adalah kuesioner berstruktur, dimana materi pertanyaan menyangkut pendapat responden mengenai pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan bagian produksi. Skala pengukuran kuesioner dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Setiap jawaban di hubungkan dengan bentuk pertanyaan atau pernyataan sikap yang di ungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut ini :

Sangat Setuju	Skor 5
Setuju	Skor 4
Cukup Setuju	Skor 3
Tidak Setuju	Skor 2
Sangat Tidak Setuju	Skor 1

b) Wawancara

Wawancara dilakukan dengan tanya jawab kepada kepala pimpinan PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Hal ini dilakukan untuk menggali, mengumpulkan, menemukan informasi yang dibutuhkan atau yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian menggunakan metode deskriptif yaitu metode analisis dengan cara data yang disusun dan dikelompokkan, kemudian di analisis sehingga diperoleh gambaran dan masalah yang di hadapi dan untuk menjelaskan perhitungan. Data yang diperoleh dari data primer berupa daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden penelitian.

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner (Ghozali, 2005). Valid berarti instrument yang digunakan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengandung pengertian bahwa sebuah instrument dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jika kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrument pengukuran adalah konsistensi atau tidak berubah- ubah (Sugiyono, 2008).

2. Uji Hipotesis dan Analisis Regresi

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen. Analisis linier berganda digunakan karena mampu menginterpretasikan dan menjelaskan variabel-variabel bebas yang signifikan terhadap variabel terikat dan menjelaskan hubungan linier yang terdapat antara pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Berikut adalah model analisis dari regresi linier berganda:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja Karyawan
B1, B2	= Koefisien masing-masing variabel
X1	= Pelatihan
X2	= Disiplin Kerja
ϵ	= Error

2) Uji Signifikansi Secara Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan secara parsial dengan derajat keabsahan 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai signifikan $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai signifikan $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

3) Uji Signifikansi Secara Simultan (Uji f)

Pengajuan ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (5%) pada tingkat derajat 5%. Pengambilan kesimpulannya adalah dengan menilai

nilai sig α (5%) dengan ketentuan sebagai berikut Jika nilai sig $> \alpha$ maka H_0 diterima dan Jika nilai sig $< \alpha$ maka H_0 ditolak.

4) Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel X memengaruhi variabel Y. Semakin besar koefisien determinasi menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y.



BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Singkat Usaha Rotte Bakery Pekanbaru

Usaha Rotte bakery berdiri pada tahun 2015 lalu, yang didirikan oleh Bapak Syafrizal. Sebelumnya beliau sudah mengeluti usaha roti dari tahun 2007 lalu, tapi hanya membuat kue kering untuk dibulan ramadhan dan donat saja. Rotte Bakery resmi hadir melayani masyarakat untuk menghadirkan berbagai varian roti berkualitas dengan harga yang terjangkau. Usaha Rotte Bakery ini terletak di jalan Bukit Barisan Kompleks Ruko Bukit Garden Residence Nomor 6 Tangkerang Timur Pekanbaru. Dan usaha Rotte Bakery sudah mendapatkan izin usaha P-IRT No. 206141010358-19.

4.2 Visi dan Misi

4.2.1 VISI (ADA DISEMUA SUASANA)

- Produk sangat diminati semua kalangan karena memberi value kepada konsumen dengan produk terenak, termurah dan mudah didapat.
- Memberikan value kepada Rotteam tidak hanya “penghasilan untuk hidup layak” tapi juga “pendidikan kehidupan” agar didapat kesejahteraan dunia dan akhirat.
- Berkontribusi maksimal dan bermanfaat untuk Masyarakat dengan “Rotteam Peduli”.

4.2.2 MISI

- Menjadi Spiritual Company yang berlandaskan Islam.
- Membangun sumber daya manusia Rotteam yang komprehensif dalam hal skill, moril, materil dan spirituil dengan pelatihan yang berkesinambungan.
- Membangun organisasi yang excellent, kuat dan profesional.
- Rotteam bertekad membantu masyarakat mendapatkan produk bakery yang berkualitas, enak, murah dan mudah didapat. Rotteam menjadikan

“bakery bukan barang mahal lagi”.

- Rotteam bukan “karyawan” tapi “pengusaha/entrepreneur” yang bekerja di Rotte Bakery dengan konsep bagi hasil yang adil. Dengan mental entrepreneur maka Rotteam akan terbangun:
 - a. Sense of belonging yang tinggi
 - b. Memotivasi Rotteam untuk meningkatkan kinerja yang lebih tinggi.
 - c. Meningkatkan rasa tanggung jawab.
 - d. Meningkatkan teamwork yang berkesinambungan antar Rotteam.
 - e. Memacu rotteam untuk mengembangkan usaha dengan lebih baik dan lebih baik.
 - f. Mempersiapkan Rotteam menjadi “pengusaha sesungguhnya” dengan memiliki cabang Rotte Bakery (dan/atau usaha lain) dari penghasilannya yang diinvestasikan.
 - g. Maka hasil akhirnya yang diharapkan seluruh Rotteam bersama Rotte Bakery dan masyarakat menjadi besar dan membesarkan, menjadi kuat dan menguatkan, menjadi kaya dan mengayakan, menjadi berdaya dan memberdayakan, menjadi luas dan memperluaskan, menjadi tinggi dan meninggikan.
- Berkontribusi maksimal untuk pemberdayaan masyarakat, untuk kepentingan pendidikan yang mencerahkan, membangun kekuatan dakwah dan syiar Islam.

4.3 Produk Rotte Bakery

Usaha Rotte Bakery terdiri dari delapan kategori produk yaitu, Cake, Donat, Fit-O, Gandum, Roti Manis, Pillow, Tawar, Selai dan Isian. Dengan 95 varian sebagai berikut:

Tabel 4.1
Daftar Produk Roti Yang di Produksi Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru

No	Jenis Produk (Roti)	No	Jenis Produk (Roti)
1	Bolu Besar Rotte	47	Cream Cheese N'chesee
2	Brownies	48	Cream Cheese Filling
3	Bolu Besar	49	Dorasaki
4	Bolu Gulung	50	Durian Dilling
5	Bolu Kemojo	51	Fit-O Coffe 50g
6	Brownies Oreo	52	Fit-O Vanila
7	Cake Ketan Kukus	53	Hot Sausage
8	Cake Pisang	54	Hotdog
9	Cake Tapai	55	Mexchesee Bun
10	Cup Cake	56	Milk Cheese Bun
11	Donat Coklat Blassur	57	Pandan Cheese
12	Donat Keju	58	Pandan Coklat
13	Donat Meses	59	Red Bean Red Bean Twist Cho. Chip
14	Donat Mini Coklat Topping	60	Sausage Bun
15	Donat Mini Coklat White	61	Sausage Twist
16	Donat Mini Strawberry	62	Strawberry Double Bun
17	Donat Mini Tiramisu	63	Vanilla Mocca Jumbo
18	Donat Strawberry	64	Vegetable Mini
19	Donat Tiramisu	65	Vegetable Sausage
20	Donat White Oreo	66	Via Baguette
21	Coklat Special Mini	67	Via Vanilla Bun
22	Fit-O Mini	68	Brown Sugar Coconut Pillow
23	Tawar Gandum	69	Pillow Cheese
24	Tawar Gandum Kotak	70	Pillow Cho. Chip
25	Abon Toll	71	Pillow Coklat
26	Ball Cho. Chip	72	Pillow Combi
27	Ball Vanilla Sugar	73	Pillow Kelapa
28	Banana Cheese Cho. Chip	74	Pillow Plain
29	Banana Meses Mexicana	75	Pillow Potato
30	Beef Flos	76	Pillow Srikaya
31	Bluberry Double Bun	77	Pillow Via
32	Bluberry Milk Cheese	78	Tawar Ori
33	Bluberry Streusel	79	Tawar Ori Kotak
34	Bread And Coffe	80	Tawar Pandan
35	Butter Coffe	81	Tawar Pandan Kotak
36	Butter Vanilla	82	Isian Keju Meses Tawar
37	Cheese Fllos	83	Isian Keju Tawar
38	Chicken Fllos	84	Isian Meses Tawar
39	Coklat Durian Filling	85	Isian Pandan Keju Tawar
40	Coklat Fllos	86	Isian Pandan Meses Tawar
41	Coklat Oreo	87	Isian Pandan Tawar

42	Coklat Roll Bun	88	Isian Srikaya Keju Tawar
43	Coklat Special	89	Isian Srikaya Meses Tawar
44	Coklat Strusel	90	Isian Srikaya Tawar
45	Coklat And Coklat	91	Isian Cup Original
46	Cream Cheese Bun	92	Isian Cup Pandan

Sumber: PT. Rotte Bakery Pekanbaru

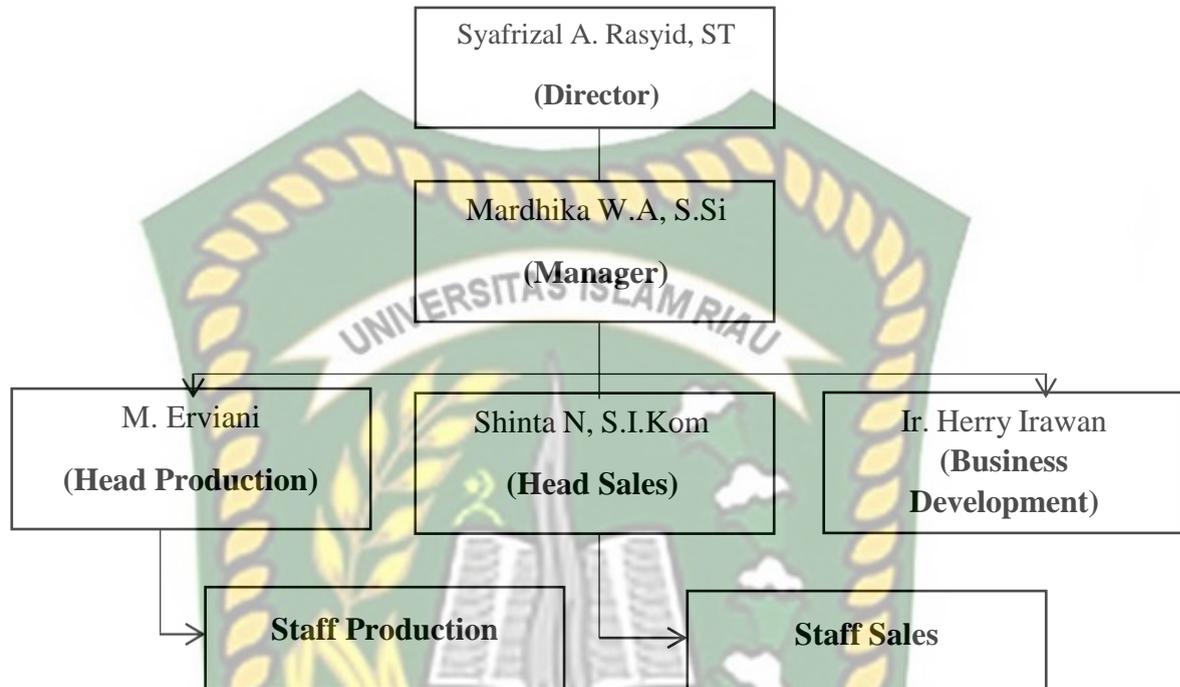
4.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi sudah dapat dipastikan mempunyai tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang diperlukan adanya pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang tercermin dalam struktur organisasi. Suatu struktur organisasi perusahaan yang telah disusun biasanya mencerminkan garis-garis otorisasi, dan tanggung jawab yang akan dilaksanakan oleh para anggota organisasi tersebut. Tanggung jawab secara keseluruhan akhirnya tertumpu pada pucuk pimpinan perusahaan yang mengurus dan mewujudkan kerjasama yang harmonis di antara para karyawan dengan harapan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara tepat guna dan berhasil guna. Struktur organisasi mempunyai tiga fungsi yaitu :

- a. Memudahkan pengembangan SDM, dengan struktur organisasi kita mampu melihat bagian-bagian mana saja yang nantinya membutuhkan SDM dan dapat menempatkannya sesuai dengan keahliannya.
- b. Menciptakan kesuksesan bagi suatu bisnis, dengan memiliki struktur organisasi kita telah berimajinasi seperti apa bisnis kita dimasa mendatang.
- c. Fungsi delegasi yaitu dengan struktur organisasi kita bisa dengan mudah melakukan pelimpahan pekerjaan atau wewenang kepada orang yang tepat.

Struktur Organisasi Rotte Bakery didasarkan pada hasil pemikiran dan pertimbangan dan kemampuan masing-masing staf sebagai berikut:

Gambar 4.1
Struktur Organisasi PT. Rotte Bakery Pekanbaru



Sumber: Arsip PT. Rotte Bakery Pekanbaru

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa struktur organisasi PT. Rotte Bakery Pekanbaru adalah struktur organisasi garis lurus. Untuk lebih jelasnya pembagian tugas dan hak wewenang dari masing-masing bagian dapat kita uraikan sebagai berikut :

1. Syafrizal A. Rasyid, ST (Director) bertugas untuk memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan perusahaan dan menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi

2. Mardhika W.A, S.Si (Manager) bertugas untuk seseorang yang mampu untuk mengarahkan, memimpin, mengordinir, serta melakukan pengembangan terhadap perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan.

3. M. Erviani (Head Production) bertugas untuk melakukan perencanaan dan pengorganisasian jadwal produksi, menilai proyek dan sumber daya

persyaratan dan mengawasi proses produksi.

4. Shinta N,S.I.Kom (Head Sales) bertugas untuk orang yang bertanggung jawab dalam memimpin dan mengarahkan tim sales.Meraka mengatur kouta dan target dari sales,dan turut membuat rencana penjualan perusahaan.

5. Ir. Henry Irawan (Business Development) bertugas untuk menyusun target dan strategi jangka panjang organisasi,membangun hubungan dengan pelanggan ,mengidentifikasi peluang bisnis, serta memonitor perkembangan pasar.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

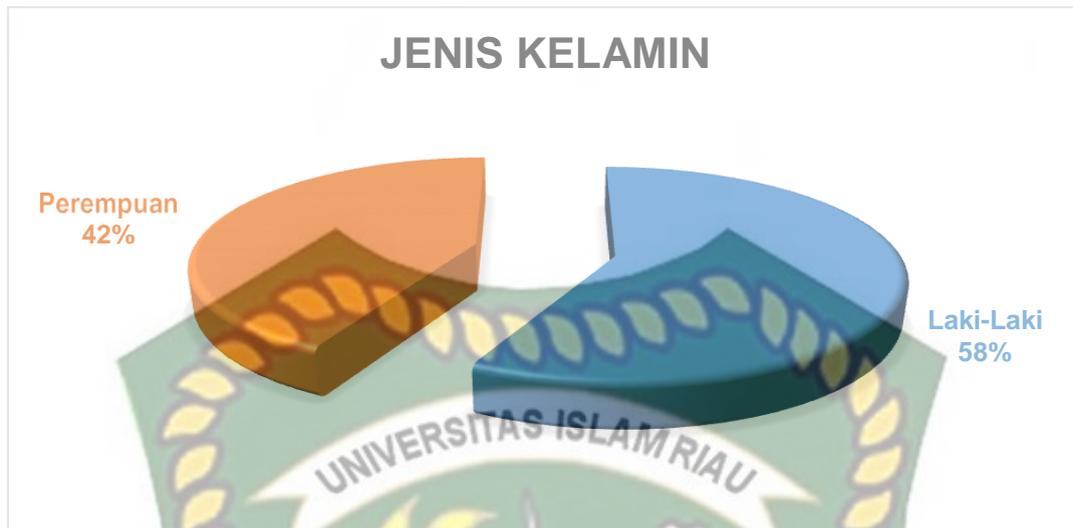
Responden merupakan sumber informasi yang akurat yang terdapat didalam penelitian ini. Ketidaksamaan deskripsi dalam penelitian, maka dalam penelitian bisa menyebabkan hasil dari sebuah penelitian akan biasa atau tidak sesuai dengan diharapkan dari tujuan penelitian sebelumnya.

Penelitian ini menuju pada populasi yang berjumlah 297 karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru, lalu peneliti mengambil sampel sebanyak 59 karyawan pada bagian produksi yang digunakan dalam penelitian ini. Alasan pengambilan pada bagian produksi tersebut yang di karenakan karyawan tersebut memiliki kerja yang sama. Kuesioner yang disebarakan semuanya telah didistribusikan dan dapat dijadikan data dalam penelitian ini. Untuk mengingat pentingnya responden dalam penelitian ini, maka sebaiknya dilihat responden berdasarkan beberapa kriteria seperti jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa bekerja responden. Adapun identifikasi responden dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin

Dalam penelitian ini mencakup dengan jenis kelamin responden. Identifikasi responden digunakan adalah karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Adapun identifikasi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada gambar diagram berikut ini:

Diagram 5.1
Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



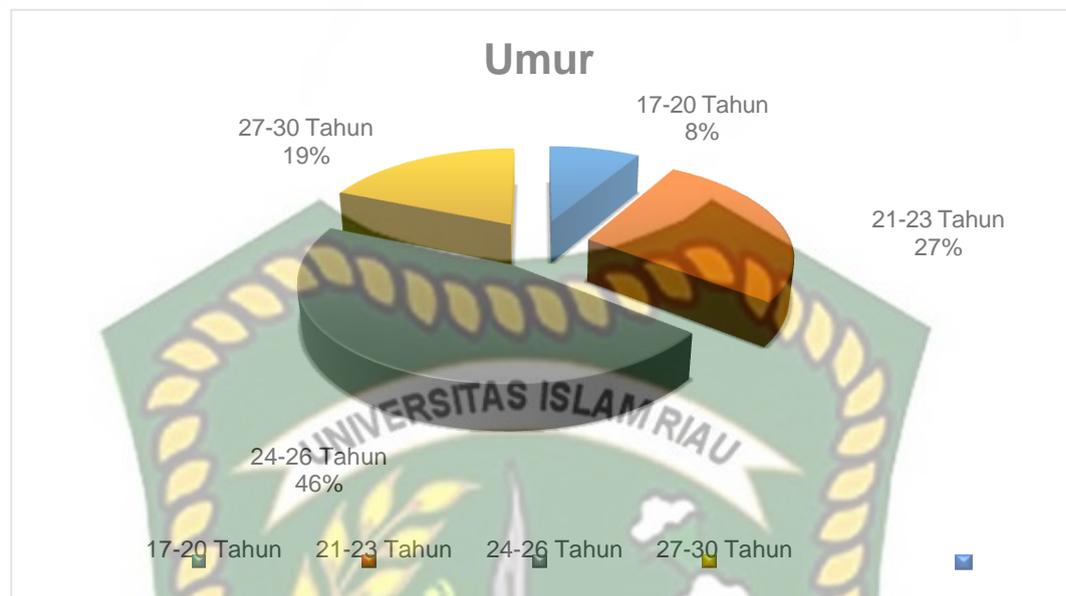
Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan diagram lingkaran diatas maka dapat dijelaskan bahwa jumlah responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 34 responden dengan persentase 58% sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 responden dengan persentase 42%. Dengan melihat data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki lebih banyak dalam penelitian ini yang dikarenakan penelitian ini fokus pada bagian produksi pembuatan roti dan tentunya perusahaan mengambil karyawan dari jurusan yang relevan dengan bidang kerja seperti jurusan tata boga.

5.1.2 Umur

Umur pada dasarnya akan mempengaruhi dari hasil tanggapan dari responden. Selain itu umur responden mengacu pada pengambilan keputusan seseorang dalam berbelanja. Adapun identifikasi responden berdasarkan umur dapat dilihat pada gambar diagram berikut:

Diagram 5.2
Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Umur



Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan diagram diatas maka dapat dijelaskan responden yang berkontribusi dalam rentang segi umur yang paling besar pada umur 24-26 tahun berjumlah 27 responden atau sebesar 46% sedangkan yang paling sedikit yaitu umur 17-20 tahun berjumlah 5 responden atau sebesar 8%. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa responden yang berumur relatif muda lebih dominan dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa umur yang muda akan lebih produktif ketika bekerja dan akan dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan.

5.1.3 Masa Bekerja

Masa bekerja merupakan salah satu komponen penting dalam penelitian yang dikarenakan untuk mengetahui jangka waktu yang telah dilewati oleh responden untuk bekerja pada dimana dia bekerja. Semakin masa responden bekerja maka semakin bertambah pula pengalaman dan kemampuannya dalam bekerja. Berikut ini disajikan jumlah responden berdasarkan masa bekerja yang dapat dilihat sebagai berikut:

Diagram 5.3
Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Masa Bekerja



Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan diagram diatas maka dapat dijelaskan masa kerja karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru terdapat masa kerja yang kurang dari 1 tahun dengan jumlah 2 responden atau sebesar 3%, terdapat 31 karyawan atau sebesar 53% dengan masa kerja 1-2 tahun, kemudian sebanyak 19 karyawan atau sebesar 32% dengan masa kerja 3-5 tahun dan terakhir sebanyak 7 karyawan atau sebesar 12% dengan masa kerja lebih dari 5 tahun masa kerja. Dari tabel penjelasan tersebut maka dapat dikatakan bahwa masa kerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru mengacu pada masa kerja kurang dari 5 tahun yang dikarenakan PT. Rotte Bakery Pekanbaru memperkerjakan karyawan kontrak dalam kurun waktu 2 tahun terakhir.

5.1.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan merupakan sarana untuk mengembangkan diri, sebab dengan adanya pendidikan kita dapat mengembangkan kemampuan seseorang dalam memecahkan suatu masalah. Tingkat pendidikan yang dimaksud adalah jenjang pendidikan formal yang pernah ditempuh atau ditamatkan oleh responden. Berikut

ini disajikan jumlah responden berdasarkan tingkat pendidikan yang dapat dilihat pada diagram lingkaran sebagai berikut:

Gambar 5.4
Diagram Identifikasi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber: *Data Olahan 2021*

Berdasarkan diagram diatas maka dapat diketahui pendidikan terakhir karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru yang terdiri dari empat pendidikan yaitu karyawan yang bekerja pada perusahaan yang paling dominan adalah pendidikan SMA/SMK sederajat dengan jumlah responden sebanyak 52 orang atau sebesar 88% dan sedangkan pendidikan terendah karyawan yaitu Diploma III sebanyak 7 reponden atau sebesar 12%. Dalam penelitian ini pendidikan yang dominan adalah pendidikan dengan latar belakang pendidikan SMA/SMK, dengan demikian pendidikan tersebut lebih banyak dibutuhkan.

5.2 Uji Instrument Penelitian

5.2.1 Uji Validitas Data

Uji validitas digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Metode yang digunakan untuk menguji validitas adalah korelasi

bivariate. Dapat dikatakan valid apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indikator pernyataan adalah valid. Uji validitas pada kali ini menggunakan *SPSS Versi 25.00*. Adapun hasil pengujiannya dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Hasil Uji Validitas Semua Variabel

Variabel Penelitian	No Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
Pelatihan Kerja (X1)	X1.1	0,794	0,252	Valid
	X1.2	0,757	0,252	Valid
	X1.3	0,830	0,252	Valid
	X1.4	0,774	0,252	Valid
	X1.5	0,765	0,252	Valid
	X1.6	0,442	0,252	Valid
	X1.7	0,772	0,252	Valid
	X1.8	0,747	0,252	Valid
	X1.9	0,899	0,252	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,695	0,252	Valid
	X2.2	0,757	0,252	Valid
	X2.3	0,896	0,252	Valid
	X2.4	0,812	0,252	Valid
	X2.5	0,613	0,252	Valid
	X2.6	0,766	0,252	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0,694	0,252	Valid
	Y.2	0,562	0,252	Valid
	Y.3	0,614	0,252	Valid
	Y.4	0,484	0,252	Valid
	Y.5	0,700	0,252	Valid
	Y.6	0,397	0,252	Valid
	Y.7	0,344	0,252	Valid
	Y.8	0,693	0,252	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut dapat mengukur variabel yang akan diukur, dan pertanyaan tersebut valid jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$. Hasil pada tabel menunjukkan bahwa nilai korelasi skor pertanyaan untuk setiap variabel (pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan) dalam penelitian melebihi r-tabel 0, yang valid.

5.2.2 Uji Reliabilitas Data

Uji Reliabilitas ini diterapkan untuk mengetahui responden telah

menjawab pertanyaan secara konsisten atau tidak, sehingga kesungguhan jawabannya dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian ini digunakan formula *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Croanbach Alpha $> 0,6$ maka dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan tersebut reliabel. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas Data

Variabel Penelitian	<i>Alpha Cronbach's</i>	<i>Critical Value</i>	Status
Pelatihan Kerja (X1)	0,898	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,843	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,756	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah dinyatakan reliabel. Suatu perangkat dinyatakan reliabel jika nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh minimal mencapai 0,60. Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan, nilai koefisien reliabilitas pelatihan (X1) sebesar 0,898, disiplin kerja (X2) sebesar 0,843 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,756. Dari ketiga variabel tersebut, nilai *Cronbach's alpha* berada di atas 0,60 yang artinya semua peralatan yang digunakan sekarang dinyatakan andal atau reliable.

5.3 Analisis Deskriptif

5.3.1 Analisis Deskriptif Pelatihan Kerja

Menurut As'ad (2001) pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Pelatihan didefinisikan oleh Ruky (2003) sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan

membantu karyawan untuk menguasai ketrampilan dalam pekerjaannya. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi pada variabel pelatihan kerja yaitu sebagai berikut:

a) Dimensi Instruktur

Untuk menciptakan tenaga kerja yang bahagia dan produktif, manajer pelatihan harus memberikan peluang untuk pelatihan dan pertumbuhan lebih lanjut pada karyawan yang ada. Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Pada dasarnya, program pelatihan datang dengan tujuan yang sangat tepat dan terukur seperti belajar bagaimana melakukan prosedur tertentu dengan akurat atau cara mengoperasikan mesin. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi instruktur yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.3
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pendidikan Instruktur

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	62,71
2	Setuju	19	32,20
3	Cukup Setuju	3	5,08
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden terhadap indikator pendidikan instruktur maka sebanyak 37 responden (62,71%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (32,20%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden (5,08%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan pendidikan instruktur ini responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini menunjukkan bahwa para peserta pelatihan berkenan di *training* oleh atasan yang tentunya memiliki pendidikan yang lebih tinggi dari peserta pelatihan, hal ini akan memberikan rasa segan dan akan memberikan rasa hormat kepada trainer ketika proses pelatihan

berlangsung. Pelatihan dan pengembangan karyawan mengacu pada upaya berkelanjutan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Tabel 5.4
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Materi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	24	40,68
2	Setuju	30	50,85
3	Cukup Setuju	5	8,47
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator penguasaan materi maka sebanyak 24 responden (40,68%) menjawab sangat setuju, sebanyak 30 responden (50,85%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 5 responden (8,47%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan penguasaan materi ini responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa instruktur dalam memberikan materi dan pelatihan kepada karyawan diterima dengan baik, namun terdapat 5 responden menjawab cukup setuju yang artinya aada beberapa karyawan yang merasa tidak tanggap ketika trainer memberikan pelatihan.

Tabel 5.5
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menyampaikan Materi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	8	13,56
2	Setuju	28	47,46
3	Cukup Setuju	21	35,59
4	Tidak Setuju	2	3,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kemampuan menyampaikan materi maka sebanyak 8 responden (13,56%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (47,46%) menjawab

setuju, kemudian sebanyak 21 responden (35,59%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan ini responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan instruktur dalam menyampaikan materi kepada karyawan dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari banyaknya jumlah karyawan yang menjawab cukup setuju yaitu sebanyak 21 orang dan terdapat pula responden menjawab tidak setuju dalam pernyataan ini, ini menunjukkan bahwa kemampuan pelatih dalam menyampaikan materi kurang jelas dan susah diterima oleh banyak karyawan.

b) Dimensi Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi peserta yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Semangat Mengikuti Pelatihan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	27	45,76
2	Setuju	24	40,68
3	Cukup Setuju	8	13,56
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator semangat mengikuti pelatihan maka sebanyak 27 responden (45,76%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (40,68%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 8 responden (13,56%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, peneliti menganalisis bahwa para peserta pelatihan dinilai sudah sangat bagus, karena mereka yakin dengan adanya

program pelatihan yang telah dilakukan dapat memberikan keterampilan yang lebih banyak pada bidang kerja yang telah dibebankan kepada karyawan tersebut.

Tabel 5.7
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Seleksi Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	16	27,12
2	Setuju	24	40,68
3	Cukup Setuju	19	32,20
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator pendidikan instruktur maka sebanyak 16 responden (27,12%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (40,68%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 19 responden (32,20%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, pernyataan yang telah diajukan menunjukkan bahwa program seleksi karyawan untuk menjangkau karyawan dinilai sudah baik, perusahaan tentunya mencari karyawan yang memiliki kemampuan dan keterampilan bidang kerja produksi dalam pembuatan roti, perusahaan mencari karyawan kebanyakan dari pendidikan SMA/SMK sederajat dan yang diutamakan jurusan tata boga ataupun sejenisnya.

c) Dimensi Materi

Materi yang diajarkan atau isi pendidikan dan pelatihan, apakah isi program pendidikan dan latihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pendidikan dan latihan, dan apakah pendidikan dan latihan tersebut dapat meningkatkan keterampilan dan menunjang pekerjaan karyawan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi materi yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.8
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Komponen Peserta

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	13	22,03
2	Setuju	25	42,37
3	Cukup Setuju	19	32,20
4	Tidak Setuju	2	3,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator sesuai komponen peserta maka sebanyak 13 responden (22,03%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (42,37%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 19 responden (32,20%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dari tanggapan diatas menunjukkan metode pelatihan karyawan yang telah dijalankan akan menjamin berlangsungnya kegiatan program pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta.

Tabel 5.9
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Sesuai Tujuan dan Sasaran

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	37	62,71
2	Setuju	20	33,89
3	Cukup Setuju	2	3,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator sesuai tujuan dan sasaran maka sebanyak 37 responden (62,71%) menjawab sangat setuju, sebanyak 20 responden (33,89%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan

tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini berarti perusahaan mendesain tujuan dari pelatihan yang diadakan oleh perusahaan suatu program yang akan memberikan dampak positif kepada karyawan agar sasaran serta tujuan perusahaan dapat tercapai dengan adanya pelatihan ini dan kemampuan dan keterampilan para karyawan dapat berkembang.

d) Dimensi Metode

Teknik pelatihan kerja secara umum dibagi menjadi dua yaitu *on the job training* dan *off the job training*. *On the job training* lebih banyak digunakan dibandingkan dengan *off the job training*. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi metode pelatihan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.10
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Pensosialisasian Tujuan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	38,98
2	Setuju	31	52,54
3	Cukup Setuju	2	3,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator pensosialisasian tujuan maka sebanyak 23 responden (38,98%) menjawab sangat setuju, sebanyak 31 responden (52,54%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, yang artinya pelatihan merupakan tujuan yang ditnetukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan oleh

perusahaan. Program pelatihan akan terlaksana dengan baik jika perusahaan telah mensosialisasikan program pelatihan yang telah direncanakan oleh perusahaan guna untuk menambah kemampuan dan keterampilan karyawan bidang produksi khususnya bidang roti.

Tabel 5.11
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Sasaran Yang Jelas

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	9	15,25
2	Setuju	25	42,37
3	Cukup Setuju	23	38,98
4	Tidak Setuju	2	3,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator memiliki sasaran yang jelas maka sebanyak 9 responden (15,25%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (42,37%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 23 responden (38,98%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, yang menunjukkan bahwa perusahaan menargetkan karyawan dapat menerima pelatihan-pelatihan yang telah diberikan kepada karyawan khususnya karyawan produksi seperti bidang pembuatan kue, pengovenan, mixer dan pelatihan lainnya khusus bidang produksi.

Tabel 5.12
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Pelatihan Kerja Pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru

No	Sub Indikator/ Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Pendidikan instruktur	37	19	3	-	-	
	Nilai Bobot	185	76	9	-	-	270
2	Penguasaan materi	24	30	5	-	-	
	Nilai Bobot	120	120	15	-	-	255
3	Kemampuan menyampaikan materi	8	28	21	2	-	

	Nilai Bobot	40	112	63	4	-	219
4	Semangat mengikuti pelatihan	27	24	8	-	-	
	Nilai Bobot	135	96	24	-	-	256
5	Seleksi karyawan	16	24	19	-	-	
	Nilai Bobot	80	96	57	-	-	233
6	Sesuai komponen peserta	13	25	19	2	-	
	Nilai Bobot	65	100	57	4	-	226
7	Seusi tujuan dan sasaran	37	20	2	-	-	
	Nilai Bobot	185	80	6	-	-	271
8	Persosialisasi tujuan pelatihan	23	31	5	-	-	
	Nilai Bobot	115	124	15	-	-	254
9	Memiliki sasaran yang jelas	9	25	23	2		
	Nilai Bobot	45	100	69	4		218
Total Bobot Skor					-	-	2202
Nilai Skor Maksimal = 9 x 5 x 59							2655
Nilai Skor Minimum = 9 x 1 x 59							531

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 2202. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 9
- Jumlah Responden = 59
- Bobot Maksimum = 2655
- Bobot Minimum = 531
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 424
- Interval = $\frac{2655 - 531}{5}$

5

Kategori kriteria penilaian:

Sangat Baik : 2227 - 2651

Baik : 1803 - 2227

Cukup Baik : 1379- 1803

Tidak Baik : 955 - 1379

Sangat Tidak Baik : 531 - 955

Berdasarkan pada interval kategori di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan kerja berada pada kategori baik. Skor tertinggi terdapat pada

indikator pendidikan instruktur dan nilai skor terendah terdapat pada indikator memiliki sasaran yang jelas. Pelatihan kerja adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis ada penerapannya guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan dan sikap yang diperlukan organisasi dalam mencapai tujuan yang juga disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan akan diemban oleh seseorang karyawan. Dampak dari peningkatan kualitas manusia adalah manusia menjadi lebih menguasai pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja.

5.3.2 Analisis Deskriptif Disiplin Kerja

Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah sebagai sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi pada variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

a) Dimensi Taat Terhadap Aturan Waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aturan waktu yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.13
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Jam Masuk dan Pulang Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	41	69,49
2	Setuju	18	30,50
3	Cukup Setuju	0	0
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator jam masuk dan pulang kerja maka sebanyak 41 responden (69,49%) menjawab sangat setuju dan sebanyak 18 responden (40,50%) menjawab setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, Dari hasil tanggapan tersebut maka dapat dianalisis tanggapan responden telah baik dan menunjukkan adanya relasi pada setiap diri karyawan. Mereka sangat memperhatikan betul jika waktu masuk dan pulang kerja yang tepat waktu. Dan sedikitnya 3 responden menjawab cukup dengan waktu jam masuk dan pulang, karyawan ini menganggap karena jam pulang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada aturan perusahaan yang mengambil jasanya dan jam pulang kadang berlebih dan tidak sesuai dengan jadwal jam kerja.

Tabel 5.14
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kesesuaian Jam Istirahat

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	33,90
2	Setuju	35	59,32
3	Cukup Setuju	4	6,78
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada

indikator kesesuaian jam istirahat maka sebanyak 20 responden (33,90%) menjawab sangat setuju, sebanyak 35 responden (59,32%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 4 responden (6,78%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa jam istirahat yang telah ditentukan telah sesuai dengan harapan para karyawan, namun masih juga terdapat karyawan merasa jam istirahat yang telah diberikan kurang sesuai karena menurutnya terkadang karyawan tersebut bekerja melewati batas jam kerja dan tidak sesuai dengan peraturan kerja yang telah disepakati.

b) Dimensi Taat Terhadap Aturan Instansi

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi taat pada aturan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.15

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Laku Karyawan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	10	16,94
2	Setuju	25	42,37
3	Cukup Setuju	23	38,98
4	Tidak Setuju	1	1,69
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator tingkah laku karyawan maka sebanyak 10 responden (16,94%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (42,37%) menjawab setuju,

kemudian sebanyak 23 responden (38,98%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 1 responden (1,69%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan menjawab setuju, hal ini berarti tingkah laku berkaitan dengan sikap para karyawan yang artinya para karyawan harus menjaga sikapnya ketika sedang bekerja ataupun dengan konsumen, sikap atau tingkah laku karyawan mencerminkan citra dari perusahaan oleh karena itu para karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara profesional dan melayani konsumen dengan sepenuh hati sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Tabel 5.16
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Cara Berpakaian

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	23	38,98
2	Setuju	26	44,07
3	Cukup Setuju	10	16,94
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator cara berpakaian maka sebanyak 23 responden (38,98%) menjawab sangat setuju, sebanyak 26 responden (44,07%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 10 responden (16,94%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, cara berpakaian menunjukkan tingkat kesopanan dalam melayani konsumen dan sebagai citra perusahaan karena perusahaan ini mengadopsi system Islami sesuai yang telah tertera pada peraturan sehingga karyawan dituntut untuk berpakaian rapi, sopan dan menutup aurat saat bekerja ataupun bertemu dengan atasan.

c) Dimensi Taat Terhadap Perilaku Dalam Pekerjaan

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung

jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi taat perilaku dalam pekerjaan yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Tanggung Jawab Pada Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	19	32,22
2	Setuju	25	42,37
3	Cukup Setuju	15	25,42
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator tanggung jawab maka sebanyak 19 responden (32,22%) menjawab sangat setuju, sebanyak 25 responden (42,37%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 15 responden (25,42%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju. Berdasarkan hasil tanggapan maka dapat disimpulkan bahwa hasil tanggapan responden dalam kategori sangat setuju. Dari hasil tanggapan responden diatas maka dapat di analisis bahwa tingkat tanggung jawab para karyawan dinilai sudah baik, tanggung jawab tersebut meliputi atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan. Karyawan yang bertanggung jawab adalah karyawan yang memberikan kontribusi pada perusahaan dan mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara bertanggung jawab dan bekerja keras.

Tabel 5.18
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Sesuai Jabatan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	22	37,29
2	Setuju	34	57,63
3	Cukup Setuju	3	5,08
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator bekerja sesuai jabatan maka sebanyak 22 responden (37,29%) menjawab sangat setuju, sebanyak 34 responden (57,63%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 3 responden (5,08%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dapat dilihat tanggapan diatas menunjukkan bahwa para karyawan bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing yang artinya mereka tidak mengerjakan yang bukan tugasnya contohnya seperti karyawan tersebut hanya bekerja pada bidang proses produksi maka seterusnya ia akan bekerja sesuai dengan bidang keahliannya dan tidak akan berpindah posisi kerja.

Tabel 5.19
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja Pada PT. RotteBakery Pekanbaru

No	Sub Indikator/ Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Jam masuk dan pulang kerja	41	18	-	-	-	
	Nilai Bobot	205	72	-	-	-	277
2	Kesesuaian jam istirahat	20	35	4	-	-	
	Nilai Bobot	100	140	12	-	-	252
3	Tingkah laku karyawan	10	25	23	1	-	
	Nilai Bobot	50	100	69	2	-	221
4	Cara berpakaian	23	26	10	-	-	
	Nilai Bobot	115	104	30	-	-	249
5	Tanggung jawab pada pekerjaan	19	25	15	-	-	
	Nilai Bobot	95	100	45	-	-	240
6	Bekerja sesuai jabatan	22	34	3	-	-	
	Nilai Bobot	110	136	9	-	-	255
Total Bobot Skor					-	-	1494
Nilai Skor Maksimal = 6 x 5 x 59							1770
Nilai Skor Minimum = 6 x 1 x 59							354

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot

tanggapan responden adalah 1494. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

– Jumlah Sub Indikator	= 6
– Jumlah Responden	= 59
– Bobot Maksimum	= 1770
– Bobot Minimum	= 354
– Jumlah Kelas Interval	= 5
– Panjang Kelas Interval	= 283
– Interval	= $\frac{1770 - 354}{5}$

Kategori kriterium penilaian:

Sangat Baik : 1486 - 1769

Baik : 1203 - 1486

Cukup Baik : 920 - 1203

Tidak Baik : 637 - 920

Sangat Tidak Baik : 354 - 637

Berdasarkan pada interval kategori di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berada pada kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator Jam masuk dan pulang kerja dan nilai skor terendah terdapat pada indikator tingkah laku karyawan. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsyafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan.

5.3.3 Analisis Deskriptif Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang penting upaya mencapai suatu tujuan atau pencapaian yang semaksimal mungkin baik itu dalam kinerja tim maupun individu yang baik. Begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal

terkait dengan kinerja. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang (Nurlaila, 2010). Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi pada variabel kinerja karyawan yaitu sebagai berikut:

a) **Dimensi Aspek Kuantitas**

Aspek kuantitas adalah aspek yang menggambarkan tingkat kesesuaian antara jumlah yang dihasilkan, diberikan, atau diselesaikan dalam suatu tugas pokok seorang pegawai dengan target yang telah disepakati dalam tugas pokok tersebut. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek kuantitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Proses Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	38	64,40
2	Setuju	19	32,20
3	Cukup Setuju	2	3,38
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator proses kerja maka sebanyak 38 responden (64,40%) menjawab sangat setuju, sebanyak 19 responden (32,20%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (3,38%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, hal ini disebabkan karena karyawan telah merasakan proses kerja yang sedemikian rupa, bekerja secara kondusif dan fleksibel dalam bekerja sehingga karyawan akan merasakan kepuasan dalam bekerja dan dapat meningkatkan hasil kinerja yang baik. Proses kerja merupakan langkah awal seorang karyawan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan atau organisasi, karyawan harus memahami setiap proses kerja di suatu organisasi tersebut agar

langkah berikutnya dapat dipahami.

Tabel 5.21
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kesalahan Dalam Menjalankan Pekerjaan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	25	42,37
2	Setuju	33	55,93
3	Cukup Setuju	1	1,69
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kesalahan dalam menjalankan tugas maka sebanyak 25 responden (42,37%) menjawab sangat setuju, sebanyak 33 responden (55,93%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 1 responden (1,69%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini dikarenakan para karyawan telah mengerti akan kebijakan-kebijakan yang telah dibuat. Kesalahan seorang karyawan akan dapat diminimalisir jika karyawan tersebut ketika bekerja selalu berhati-hati dan tidak tergesa-gesa dalam mengambil keputusan. Hasil kinerja karyawan sangat dipengaruhi dengan seberapa banyak kesalahan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut.

Tabel 5.22
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Banyaknya Pemberian Pelayanan Dalam Bekerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	23,72
2	Setuju	28	47,46
3	Cukup Setuju	17	28,81
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator banyak memberikan pelayanan dalam bekerja maka sebanyak 14 responden (23,71%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (47,46%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 17 responden (28,81%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, hal ini menunjukkan pelayanan kepada konsumen sangat diperlukan yang dikarenakan perusahaan ini bergerak dibidang makanan sehingga sangat diperlukan pelayanan yang prima dan tentunya pelayanan para karyawan telah berjalan dengan sepatutnya dan telah sesuai dengan standar pelayanan yang telah ada pada umumnya.

b) Dimensi Aspek Kualitas

Aspek kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek kualitas yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.23
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	17	28,81
2	Setuju	28	47,46
3	Cukup Setuju	14	23,72
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketepatan waktu maka sebanyak 17 responden (28,81%) menjawab sangat setuju, sebanyak 28 responden (47,46%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 14 responden (25,71%) menjawab cukup setuju. Berdasarkan tabel diatas, maka dapat disimpulkan mengenai tanggapan responden tentang ketepatan

dalam bekerja dalam kategori setuju. Hal ini dikarenakan, setiap karyawan memiliki ketepatan dalam bekerja yang berbeda-beda sehingga mereka bisa menyelesaikan tugas tepat waktu. Karyawan bekerja dengan tepat waktu dan telah mencapai target perusahaan tentunya akan mempengaruhi hasil kinerja karyawan itu sendiri. Hasil kerja akan meningkat dengan memanfaatkan waktu dengan seefisien mungkin dan tidak mengulur waktu.

Tabel 5.24
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Menganalisis Data dan Informasi

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	28	47,46
2	Setuju	24	40,68
3	Cukup Setuju	7	11,86
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kemampuan menganalisis data dan informasi maka sebanyak 28 responden (47,46%) menjawab sangat setuju, sebanyak 24 responden (40,68%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 7 responden (11,86%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab sangat setuju, dari pernyataan tersebut maka dapat dianalisis hasil tanggapan tersebut sudah menunjukkan adanya hasil yang positif terhadap karyawan mampu untuk menganalisis data dan informasi-informasi yang diberikan oleh atasan. Informasi ini sangat berarti bagi karyawan yang diakrenakan informasi yang valid akan menjadi patokan para karyawan serta dapat digunakan sebagai pengambilan keputusan.

Tabel 5.25
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	21	35,59
2	Setuju	32	54,23
3	Cukup Setuju	6	10,17
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator kualitas kerja maka sebanyak 21 responden (35,59%) menjawab sangat setuju, sebanyak 32 responden (54,23%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 6 responden (10,17%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan pendidikan instruktur ini responden dominan atau banyak menjawab setuju. Jika dilihat pada kualitas pekerjaan karyawan yang menjawab cukup setuju cukuplah banyak, seorang karyawan yang memiliki mutu yang rendah ini biasanya sering meninggalkan dan menganggap tidak penting suatu pekerjaan yang diberikan pimpinan. Hal ini dikarenakan kurangnya motivasi pada diri sendiri maupun dari atasan, oleh karena itu mereka tidak terlalu mementingkan mutu atau kualitas kerja yang telah dikerjakan.

c) Dimensi Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Berikut tanggapan responden berdasarkan tiap dimensi aspek ketepatan waktu yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.26
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Tepat Waktu

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	20	33,89
2	Setuju	37	62,71
3	Cukup Setuju	2	3,39
4	Tidak Setuju	0	0
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator menyelesaikan pekerjaan tepat waktu maka sebanyak 20 responden (33,89%) menjawab sangat setuju, sebanyak 37 responden (62,71%) menjawab setuju dan kemudian sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab cukup setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, dari bergamnya tanggapan responden diatas maka dapat dianalisis tanggapan responden dengan sedikitnya 2 responden menjawab cukup setuju yang dikarenakan karyawan ini kurang cakap dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waktu yang diberikan selalu kurang dan tidak memperhatikan betul kualitas kerjanya sehingga timbullah hasil kinerja yang buruk. Hal ini, dikarenakan para karyawan sangat peduli dengan kualitas hasil kerjanya yang telah dikerjakan, namun demikian dari banyaknya responden menjawab setuju belum tentu kinerja mereka diatas standar kinerja yang telah ada, namun demikian jawaban tersebut sudah dalam kategori baik atau setuju.

Tabel 5.27
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Terhadap Aturan

No	Jawaban Alternatif	Frekuensi	Persentase (%)
1	Sangat Setuju	14	23,72
2	Setuju	36	61,01
3	Cukup Setuju	7	11,86
4	Tidak Setuju	2	3,39
5	Sangat Tidak Setuju	0	0
Jumlah		59	100%

Sumber: Data Olahan, 2021

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil tanggapan responden pada indikator ketaatan terhadap aturan maka sebanyak 14 responden (23,71%) menjawab sangat setuju, sebanyak 36 responden (60,01%) menjawab setuju, kemudian sebanyak 7 responden (11,86%) menjawab cukup setuju dan sebanyak 2 responden (3,39%) menjawab tidak setuju. Dari tanggapan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa tanggapan responden dominan atau banyak menjawab setuju, analisis penulis dalam tanggapan ini adalah para karyawan telah menataati

peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Namun terdapat sedikitnya 2 orang menjawab tidak setuju dan tidak selalu menatati peraturan yang ada. Mungkin saja mereka menganggap peraturan yang ditetapkan terlalu berat sehingga tidak semua karyawan dapat menjalaninya.

Tabel 5.28
Hasil Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan Pada PT.Rotte Bakery Pekanbaru

No	Sub Indikator/ Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		5	4	3	2	1	
1	Proses kerja	38	19	2	-	-	
	Nilai Bobot	190	76	6	-	-	272
2	Kesalahan dalam menjalankan pekerjaan	25	33	1	-	-	
	Nilai Bobot	125	132	3	-	-	260
3	Banyaknya pemberian pelayanan dalam bekerja	14	28	17	-	-	
	Nilai Bobot	70	112	51	-	-	233
4	Ketepatan kerja	17	28	14	-	-	
	Nilai Bobot	85	112	42	-	-	239
5	Kemampuan menganalisis data atau informasi	28	24	7	-	-	
	Nilai Bobot	140	96	21	-	-	257
6	Kualitas kerja	21	32	6	-	-	
	Nilai Bobot	105	128	18	-	-	251
7	Bekerja tepat waktu	20	37	2	-	-	
	Nilai Bobot	100	148	6	-	-	254
8	Ketaatan terhadap aturan	14	36	7	2	-	
	Nilai Bobot	70	144	21	4	-	239
Total Bobot Skor		-	-	-	-	-	2005
Nilai Skor Maksimal = 8 x 5 x 59							2360
Nilai Skor Minimum = 8 x 1 x 59							472

Sumber: Data Olahan, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rangkuman hasil total bobot tanggapan responden adalah 2005. Interval kategori dapat dilihat sebagai berikut:

- Jumlah Sub Indikator = 8
- Jumlah Responden = 59
- Bobot Maksimum = 2360
- Bobot Minimum = 472
- Jumlah Kelas Interval = 5
- Panjang Kelas Interval = 378
- Interval = $\frac{2360 - 472}{5}$

Kategori kriteri penilaian:

Sangat Baik	: 1984 - 2362
Baik	: 1606 - 1984
Cukup Baik	: 1228 - 1606
Tidak Baik	: 850 - 1228
Sangat Tidak Baik	: 472 - 850

Berdasarkan pada interval kategori di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja karyawan berada pada kategori sangat baik. Skor tertinggi terdapat pada indikator proses kerja dan nilai skor terendah terdapat pada indikator banyaknya pemberian pelayanan dalam bekerja. Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas dan kinerja karyawan karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka upaya untuk mengadakan penilaian terhadap kinerja disuatu organisasi merupakan hal penting (Chandra dan Adriansyahi, 2017).

5.4 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

5.4.1 Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Asumsi Klasik Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik untuk memastikan bahwa alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi berganda dapat digunakan. Uji asumsi klasik dalam hal ini berupa uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

a) Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan analisis

grafik dan uji statistik. Untuk melihat residual penulis menganalisis probabilitas plot yang membandingkan distribusi kumulatif dan distribusi normal yaitu:

Tabel 5.29
Hasil Uji *One Sampel Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatihan	Disiplin Kerja	Kinerja Karyawan
N		59	59	59
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	37.339	24.881	34.000
	Std. Deviation	4.6261	2.9307	2.5393
Most Extreme Differences	Absolute	.149	.159	.145
	Positive	.121	.159	.097
	Negative	-.149	-.106	-.145
Kolmogorov-Smirnov Z		1.142	1.223	1.111
Asymp. Sig. (2-tailed)		.147	.100	.169

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.29 diatas, dapat diketahui nilai signifikan (Asymp.Sig) untuk variabel pelatihan sebesar 0,147, variabel disiplin kerja sebesar 0,100 dan variabel kinerja karyawan sebesar 0,169 lebih besar dari signifikan 5% (0,05), maka data tersebut dinyatakan dinyatakan residual berdistribusi normal.

b) Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen hal ini dapat dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan catatan apabila $VIF > 10$ maka diduga mempunyai persoalan multikolinieritas dan apabila $VIF < 10$ dan nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel indepen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 5.30 berikut ini:

Tabel 5.30
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
Pelatihan	.552	1.812
Disiplin Kerja	.552	1.812

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

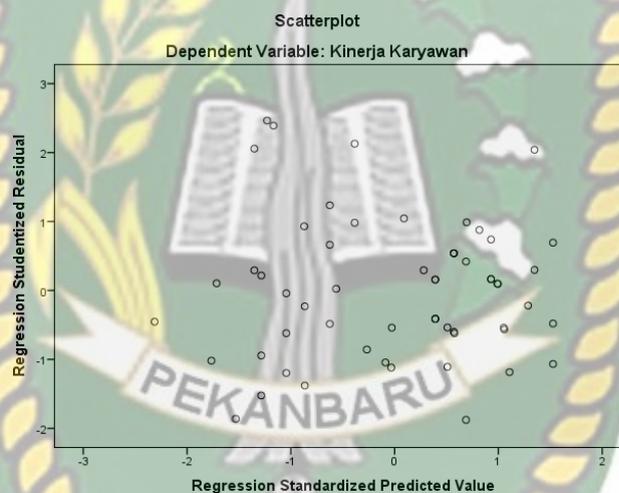
Berdasarkan tabel 5.30 tersebut diatas, dapat dijelaskan bahwa nilai tolerance setiap variabel independen X1 sebesar 0,552 dan X2 sebesar 0,552 lebih

besar dari 0,1 sedangkan nilai VIF tiap variabel independen X1 dan X2 sebesar 1,812 lebih kecil dari 10, maka data tersebut dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi suatu penelitian telah terjadi kesamaan variansi residual, jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas dan jika pengamatan berbeda maka disebut heteroskedastisitas.

Gambar 5.1
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dengan tidak adanya pola yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas sehingga model ini layak dipakai untuk penelitian selanjutnya.

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil koefisien regresi linier berganda variabel-variabel independen (X) terhadap variabel Y dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.31
Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.257	2.127		9.523	.000
1 Pelatihan	.444	.068	.808	6.547	.000
Disiplin Kerja	.114	.107	.131	3.061	.029

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.31 dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 20,257 + 0,444X_1 + 0,114X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) sebesar 20,257 artinya bahwa jika tidak terdapat variabel pelatihan dan disiplin kerja, maka nilai kinerja karyawan sebesar 20,257 satuan.
- 2) Variabel pelatihan sebesar 0,444 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel pelatihan 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,444 satuan.
- 3) Variabel disiplin kerja sebesar 0,114 bernilai positif yang artinya bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja 1 satuan, maka nilai variabel kinerja akan naik sebesar 0,114 satuan.

5.4.2 Uji Hipotesis

5.4.2.1 Uji t (Parsial)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk menguji secara parsial variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja dan pelatihan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

Tabel 5.32
Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	20.257	2.127		9.523	.000
1 Pelatihan	.444	.068	.808	6.547	.000
Disiplin Kerja	.114	.107	.131	3.061	.029

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.32 diatas, diperoleh hasil kesimpulan yaitu:

- 1) Uji hipotesis parsial variabel pelatihan dapat dilihat nilai t hitung variabel pelatihan (X1) adalah sebesar 6,547 dengan signifikan 0,000 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena t hitung > t tabel ($6,547 > 2,002$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.
- 2) Uji hipotesis parsial variabel disiplin kerja dapat dilihat nilai t hitung variabel disiplin kerja (X2) adalah sebesar 3,061 dengan nilai signifikan 0,029 maka hasil penelitian menunjukkan hipotesis H1 diterima karena t hitung > t tabel ($3,061 > 2,002$) dan signifikan lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

5.4.2.2 Uji F (Simultan)

Uji F atau uji simultan dilakukan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan positif dan signifikansi variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Model hipotesis yang digunakan dalam uji F ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5.33
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.774	2	98.887	31.424	.000 ^b
	Residual	176.226	56	3.147		
	Total	374.000	58			

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.33 diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung adalah

sebesar 31,424 sedangkan F tabel sebesar 3,16. Dari hasil ini diketahui F hitung > F tabel dan signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan H1 diterima dan H0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

5.4.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinansi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel dependen, dimana nilai R^2 berkisar antara $0 < R^2 < 1$. Semakin besar nilai koefisien determinansi, maka semakin baik kemampuan varian dan variabel bebas menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinansi ditentukan dengan nilai R square yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.34
Nilai Koefisien Determinansi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.529	.512	1.7739	1.687

Sumber: Data Olahan SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 5.34 diatas, nilai adjusted R square adalah 0,529 yang artinya bahwa kemampuan variansi varibel pelatihan kerja dan disiplin kerja dapat menjelaskan variansi kinerja adalah sebesar 52,9% dan sisanya 47,1% merupakan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja fisik dan non fisik, seleksi, kompensasi, kompetensi, pengawasan, sress kerja dan lain sebagainya.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

5.5.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil pengujian secara statistik bisa dilihat X1 (pelatihan kerja) nilai koefiensi regresi berganda yaitu 0,444 memiliki pengaruh signifikan terhadap Y . Hal ini dilihat dari signifikan $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,547 > t$

tabel 2,002. Artinya hipotesis pertama diterima, maka dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Hal yang menyebabkan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan hasil tanggapan responden dalam kategori baik.

Berdasarkan hasil penelitian menggambarkan bahwa pelatihan kerja berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Hal ini berarti bahwa apabila pelatihan yang diberikan kepada karyawan sesuai oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan akan meningkat, sesuai dengan tanggapan responden mengenai pelatihan yang mencakup 1) Materi yang dibutuhkan, Materi yang disusun dari estimasi kebutuhan tujuan latihan, kebutuhan untuk pengajaran keahlian khusus, 2) Metode pelatihan, yang digunakan melalui metode-metode pelatihan yang secara sistematis, 3) Prinsip pembelajaran, Materi yang digunakan berupa pelatihan yang diberikan, 4) Ketepatan dan kesesuaian fasilitas, fasilitas sangat menunjang bagi terlaksananya program pelatihan, 5) Kemampuan peserta pelatihan. Pelatihan merupakan suatu proses pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kemampuan intelegensi yang berdampak pada peningkatan kualitas manusia itu sendiri.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan teori menurut Priansa (2016), pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik.

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Nababan, 2016) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan (Pangestika, 2019) juga terdapat hasil pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Hal yang menyebabkan pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu karena hasil dari penyebaran kuesioner yang menunjukkan hasil tanggapan responden dalam kategori sangat baik. Karena tanpa adanya disiplin kerja, maka segala kegiatan yang akan dilakukan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini dapat mengakibatkan kurangnya pencapaian sasaran perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang di buat. Dengan demikian hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya telah terbukti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja di dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. Disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pada perusahaan ini masalah disiplin kerja adalah masih banyaknya karyawan tidak hadir ke perusahaan pada saat hari kerja terlihat dari banyaknya karyawan yang tidak hadir. Hal ini mencerminkan bahwa karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah sehingga mengakibatkan banyaknya pekerjaan yang tidak selesai tepat waktu. peningkatan ketidakhadiran karyawan baik disebabkan oleh cuti, sakit, izin atau pun absen (tanpa keterangan).

Beberapa penelitian terdahulu terkait variabel ini yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Mardi Astutik, 2017) hasilnya menunjukkan terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan bagian produksi. Kemudian penelitian yang dilakukan (Shella dan Ferri, 2019) juga terdapat hasil pelatihan

memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.5.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data didapat koefisien determinasi berganda (R Square) sebesar $R^2 = 0,529$, artinya bahwa secara bersama sama pelatihan kerja dan disiplin kerja memberikan kontribusi dalam mempengaruhi kinerja karyawan bagian produksi sebesar 52,9%. Dari analisis juga diperoleh nilai koefisien korelasi berganda ($r = 0,727$) Ini menunjukkan berarti bahwa hubungan pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sangat erat. Secara bersama-sama dapat dijelaskan oleh uji F (Uji Simultan) menunjukkan F hitung sebesar 31,424 sedangkan F tabel $31,424 > 3,16$ dengan nilai signifikan sebesar 0,000 secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru

Seorang karyawan yang telah mengikuti pelatihan dan memiliki disiplin kerja yang tinggi akan cenderung memiliki Kinerja yang lebih baik/tinggi, karena pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru dalam mengembangkan keahlian dan kemampuan bekerja, sedangkan disiplin kerja sangat diperlukan pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Apabila karyawan PT. Rotte Bakery Pekanbaru tersebut memiliki disiplin kerja yang tinggi, maka akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh mardi astutik (2017) dengan judul pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Surya Kencana Food Jombang.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel pelatihan kerja dalam kategori baik dan sedangkan hasil rekapitulasi tanggapan responden variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan menunjukkan dalam kategori sangat baik.
2. Hasil perhitungan pengujian secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar t tabel dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Pengujian secara simultan bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Rotte Bakery Pekanbaru.
4. Hubungan antara variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja dan kinerja karyawan berada pada kategori kuat dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas lebih lanjut dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi perusahaan antara lain:

1. Mengenai pelatihan kerja, perusahaan pada dasarnya sudah baik dalam memberikan pelatihan kepada karyawan. Jadi, Perusahaan tidak perlu melakukan perubahan besar dalam hal pelatihan kerja, hanya membutuhkan perbaikan dan peningkatan dalam beberapa faktor yang

mempengaruhi pelatihan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung, hal tersebut dapat dilakukan dengan memperbaiki metode yang digunakan dalam pelatihan kerja, memperbaiki kualitas secara pelatihan kerja dan lebih menyesuaikan pelatihan kerja dengan kemampuan karyawan produksi sesuai dengan pelatihan yang dibutuhkan.

2. Disiplin Kerja memiliki peran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Oleh sebab itu pihak perusahaan perlu meningkatkan manajemen yang baik terutama tentang kinerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan. Namun selain meningkatkan manajemen yang baik, ada baiknya perusahaan memberikan reward bagi karyawan yang tiap hari disiplin kerjanya mengalami peningkatan, sehingga perusahaan dan karyawan sama-sama memberikan keuntungan satu sama lain.
3. Bagi PT. Rotte Bakery Pekanbaru perlu memperhatikan metode pelatihan yang diberikan kepada karyawan serta pemberian sanksi-sanksi jika ada kesalahan yang diperbuat oleh karyawan dan perlu perhatian khusus terkait kualitas pekerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Eka Wulandari, Husda. 2020. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Usaha Kiat Permata Di Batam. Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam.
- Ghozali, Imam. 2007. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss, Edisi Dua, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko. 2014. Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFEEYogyakarta.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sdm. Yokyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesembilan, Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S,P, Malayu. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. Evaluasi Kinerja SDM, Bandung, Penerbit : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar, A, A. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mardi Astutik. 2017. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Surya Kencana Food Jombang. Jurusan Manajemen Stie Pgrri Dewantara Jombang.
- Moehariono, 2012. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Noe Raymond A. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Mencapai Keunggulan Bersaing, Jakarta: Salemba Empat.
- Overagus, Sibagariang. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sany Toga Gemilang. Universitas Prima Indonesia, Medan.
- Pratiwi Eka Sari. 2018. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi TRICOM.
- Rivai, Veithzal. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Jakarta: PT. Rajagrafindo, Persada.
- Shella, Ferri. 2019. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan Pada PT. Growth Asia. Program Studi Manajemen, Universitas Prima Indonesia.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. Kinerja Pegawai Yogyakarta : Graha Ilmu.

Sofyandi, Herman. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama,. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D, Bandung : Alfabeta.

Sunyoto, Danang. 2012. Teori, Kuesioner Dan Analisis Data Sumber Manusia (Praktik Penelitian). Yogyakarta : Caps.

Supriyanto. 2007. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 2 (1) Desember 2007

Sutrisno, Edy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Jakarta : Prenadamedia Group.

Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Umar, Husein. 2002. Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta : Rajagrafindo Persada.