

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset perusahaan yang paling mahal dibanding dengan aset-aset lain karena SDM merupakan penggerak utama organisasi perusahaan yang harus dikelola secara optimal, continue dan diberi ekstra perhatian dan memenuhi hak-haknya. Selain perusahaan, SDM juga senantiasa harus meningkatkan kompetensinya, seiring dengan perkembangan era globalisasi (Ambarita,2012). Agar dapat bersaing dalam persaingan bisnis perusahaan dituntut untuk memperoleh, mengembangkan, dan mempertahankan Sumber Daya Manusia yang berkualitas. Oleh karena itu, tidaklah mengherankan apabila berjalan atau tidaknya suatu organisasi salah satunya dipengaruhi oleh seberapa tinggi kualitas kinerja SDM dan kemampuan organisasi untuk memanfaatkan sumber daya eksternal secara maksimal. Agar kinerjanya karyawan lebih baik maka instansi melakukan sesuatu yang berupa pelatihan pada karyawan. Karena dengan adanya pelatihan akan mendorong karyawan untuk bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik demi pencapaian tujuan organisasi.

Kualitas SDM sebuah organisasi merupakan salah satu faktor utama baik atau buruknya organisasi. Jika SDM lemah, maka perkembangan organisasi dapat terhambat dan produktivitasnya menjadi terbatas sehingga organisasi tidak mampu bersaing, baik dalam skala lokal, regional, maupun global. Organisasi menempuh berbagai cara untuk mendapatkan SDM yang memiliki kualitas

tinggi, etos kerja produktif, keterampilan dan kreativitas, profesionalisme, disiplin, serta mampu menguasai dan mengembangkan teknologi. Salah satunya adalah melalui pelatihan bagi sumber daya manusianya.

Pelatihan merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Didalam suatu perusahaan pelatihan merupakan suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan yang biasanya untuk keterampilan khusus seseorang atau kelompok.

Banyaknya perubahan dan perkembangan yang terjadi, membuat perusahaan harus segera mengambil tindakan agar karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang memuaskan. Salah satunya adalah memfasilitasi karyawan dengan pelatihan kerja. Sebuah organisasi yang menganggap karyawan sebagai sebuah aset, pelatihan merupakan sebuah investasi yang sedang berlangsung dan merupakan sebuah bentuk investasi yang paling signifikan yang dapat berdampak pada sebuah organisasi (Mello,2011). Pelatihan berfungsi untuk membangun sumber daya manusia yang unggul yang berkompeten dengan memiliki kemampuan, keahlian, dan pengetahuan tertentu di bidangnya. Oleh karna itu, perusahaan harus terus untuk mengembangkan pengetahuan, kemampuan, dan pengalaman dalam tenaga kerja mereka.

Salah satu faktor yang sangat berpengaruh dalam sumber daya manusia adalah faktor kedisiplinan. Menurut Hasibuan (2013), kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang terpenting dan kunci

terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

Jika lingkungan kerja semuanya disiplin, maka seorang karyawan akan ikut disiplin, tetapi jika lingkungan kerja organisasi tidak disiplin, maka seorang pegawai juga akan ikut tidak disiplin. Untuk itu sangat sulit bagi lingkungan kerja yang tidak disiplin tetapi ingin menerapkan kedisiplinan pegawai, karena lingkungan kerja akan menjadi panutan bagi para pegawai.

Keberhasilan perusahaan dalam mengatur dan memberdayakan sumber daya manusia yang merupakan aset perusahaan dapat meningkatkan penghasilan perusahaan sehingga perusahaan dapat bertahan ditengah gempuran persaingan perusahaan lain yang sejenis. Kunci dari keberhasilan perusahaan dalam hal ini tidak terlepas dari faktor manusia sebagai variabel yang mempunyai pengaruh sangat besar dan menentukan maju tidaknya perusahaan.

Manusia merupakan aset perusahaan yang harus terus dibina dan diarahkan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Pelaksanaanya mengacu kepada tata tertip dan peraturan perusahaan yang telah dirumuskan dan disahkan oleh manajemen perusahaan. Disiplin adalah suatu hal yang mutlak harus ditanamkan pada setiap karyawan diperusahaan baik itu tingkat bawah sampai tingkat atas, hal yang paling dasar dalam kedisiplinan karyawan adalah manajemen waktu, dalam hal ini yaitu jam kerja. Apabila waktu tersebut sering dilanggar, dapat dikatakan bahwa para karyawan menjadi tidak disiplin sehingga mengakibatkan penurunan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hal ini tentu saja berdampak pada pemborosan waktu sehingga biaya yang dikeluarkan pun menjadi berlipat-lipat dari biaya yang telah dianggarkan.

Dengan demikian Karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera luwu merupakan unsur dari organisasi yang sangat penting. Hal ini dikarenakan karyawan sebagai penggerak dan pelaksana setiap perusahaan atau instansi, guna mencapai tujuan yang telah di tetapkan bersama, bagaimanapun baiknya perusahaan tidak akan berjalan dengan baik jika karyawan sebagai pelaksanaannya tidak bekerja dengan baik. Kinerja karyawan dapat terealisasikan dengan adanya tujuan dari perusahaan sesuai dengan perkembangan zaman dan haruslah di tunjang dengan pelatihan yang memadai, karena karyawan sebagai suatu sumber daya yang berkualitas yang akan menjadi pelaksana kegiatan pembangunan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu, maka pelatihan dan disiplin kerja yang merupakan unsur paling penting dalam pengembangan suatu

perusahaan. Pelatihan dan Disiplin Kerja adalah suatu program yang dibuat pekerja maupun pengusaha sebagai upaya menunjang kinerja seorang karyawan.

Memperhatikan hal tersebut, maka pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan menjadi penting untuk dikaji, dalam tujuannya mencapai visi dan misi perusahaan. Pada penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

- a. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu ?
- b. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu?
- c. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

- a. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- b. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.
- c. Untuk mengetahui apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh Simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diambil dari penelitian ini adalah :

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara akademis, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan kajian dalam memberikan atau menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis

Yaitu penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan atas hasil penelitian yang dilakukan.

- b. Bagi akademisi

Yaitu penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan berarti untuk memperluas wacana sekaligus melengkapi referensi kepustakaan dan memberikan dorongan kepada semua pihak terkait untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai permasalahan tersebut.

c. Bagi perusahaan tempat penelitian

Yaitu hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi perusahaan mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

d. Bagi pihak lain

Yaitu memberikan sumbangan pemikiran atau referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama bagi mahasiswa yang melakukan penelitian.

1.5 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu dengan fokus yang diteliti adalah pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yaitu dengan membandingkan alur aplikasi, membandingkan jurnal yang dihasilkan yang terdiri atas keakuratan, relevan dan ketepatan waktu. Masalah dalam penelitian ini sangat penting dalam mendekati pada pokok permasalahan yang akan dibahas. Batasan masalah ini diharapkan untuk disetujui faktor mana saja yang termasuk dalam ruang jarak masalah penelitian dan faktor mana saja yang tidak termasuk dalam ruang jarak masalah penelitian. Pemilihan batas masalah yang pergi melanjutkan haruslah berdasarkan pada alasan yang tepat, baik itu alasan teori juga alasan praktis.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk menjelaskan gambaran singkat isi penelitian secara keseluruhan, maka sistematika penulisan penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

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

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan penjelasan pengertian penelitian, penelitian terdahulu, kerangka konseptual, dan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini berisi desain penelitian, waktu dan tempat, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional, instrumen penelitian analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan hasil penelitian dan pembahasan yang menjelaskan tentang hasil deskripsi penelitian dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi, kesimpulan, batasan penelitian, informasi dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pelatihan

2.1.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien.

Menurut Aguinis dan Kraiger (2009), pelatihan didefinisikan sebagai pendekatan yang sistematis terhadap dampak peningkatan pengetahuan, keterampilan dan sikap untuk dapat meningkatkan efektivitas individu, kelompok, dan perusahaan. Pelatihan adalah proses pengajaran keterampilan yang diperlukan karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya (Dessler, 2010). Pelatihan dapat diartikan sebagai proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah untuk mencapai tujuan perusahaan (Simamora, 2006). Adanya pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu

proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan dalam suatu hal tertentu untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pelatihan adalah sebuah proses dimana orang yang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional. Menurut (Simamora, 2006) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan untuk merubah dan memperbaiki keterampilan dan perilaku ke suatu arah yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir guna pencapaian tujuan perusahaan. Dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan dengan keahlian-keahlian khusus atau membantu karyawan mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja karyawan. Bangun (2012) menjelaskan bahwa manfaat dari pelatihan adalah meningkatkan keterampilan kerja, serta membantu karyawan untuk memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya. Selain itu, dengan adanya pelatihan dan dengan semakin terampilnya karyawan akan mengurangi penggunaan biaya pada pekerjaannya. Dengan demikian akan berpengaruh secara langsung pada peningkatan produktivitas.

Sumber Daya Manusia memerlukan pelatihan untuk memperbaharui kemampuan yang mereka miliki. Karena pada dasarnya tujuan pelatihan yaitu untuk mengembangkan karyawan agar terampil, terdidik, dan terlatih secara

professional serta siap pakai dalam bidangnya masing- masing. Siti dan Heru, (2010) mengatakan pelatihan adalah proses pembelajaran yang melibatkan penguasaan keterampilan, konsep, aturan-aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan. Sementara Manullang (2012), mengatakan apabila seseorang akan mengerjakan suatu tugas yang asing baginya, maka perlu terlebih dahulu, untuk mempelajari bagaimana caranya mengerjakannya. Karena seseorang tidak akan mampu melaksanakan suatu tugas dengan baik, apabila tidak dipelajari terlebih dahulu.

Pelatihan yang efektif akan menghasilkan produktivitas kerja karyawan, bukan hanya biaya (*cost*), tetapi merupakan investasi dalam asset manusia pada suatu perusahaan yang akan menguntungkan keseluruhan perusahaan. Sedangkan menurut Teguh dan Rosidah (2009) pelatihan adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional, dengan kata lain pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk pekerjaan yang sekarang dilakukan. Pelatihan berorientasi ke masa sekarang dan membantu pegawai untuk menguasai keterampilan dalam pekerjaannya.

Kemudian Sutrisno (2009) mengatakan pelatihan yaitu usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaan sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Dapat disimpulkan bahwa pelatihan tidak saja menambah pengetahuan karyawan, tetapi juga meningkatkan keterampilan dan kemampuan yang mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja.

Seorang karyawan yang baru saja bekerja di sebuah perusahaan harus diberikan pelatihan (*training*) agar karyawan tersebut mengetahui bagaimana melakukan pekerjaan sesuai dengan *job description* yang ia miliki dalam perusahaan tersebut. Tidak hanya untuk karyawan baru, tetapi pelatihan juga harus diberikan kepada karyawan yang sudah lama. Manajemen sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *Man Power Management* dan dianggap mempunyai pengertian yang sama dan *Personal Management* atau manajemen personalia. Secara umum, baik istilah manajemen sumber daya manusia maupun istilah manajemen personalia sama-sama diartikan sebagai manajemen kepegawaian dalam hal ini orang-orang yang mengadakan kerja sama dalam mencapai tujuan dari organisasi yang bersangkutan. Bekerja dalam upaya mengembangkan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.

Manullang (2012), para pegawai akan berkembang lebih cepat dan lebih baik, serta dapat bekerja lebih efisien, apabila sebelum mereka bekerja, mereka menerima latihan terlebih dahulu, di bawah pengawasan seorang pengawas instruktur yang ahli lebih.

2.1.1.2 Faktor penyebab diperlukannya pelatihan

- a. Kualitas Angkatan Kerja, terdiri dari dan orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada.
- b. Persaingan Global, perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menghadapi persaingan dipasar global. Agar dapat memenangkan persaingan,

perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap *survive* dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

- c. Perubahan yang Cepat dan Terus-menerus, didunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.
- d. Masalah Alih Teknologi, alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari satu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktivitas, kualitas, dan daya saing.
- e. Perubahan Demografi, perubahan demografi menyebabkan pelatihan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Berdasarkan menjadi semakin penting.

2.1.1.3 Prinsip-prinsip dalam pelatihan

Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan pengalaman dan penyelidikan yang sudah lama dijalankan mengenai latihan, Manullang (2012) telah menghasilkan sembilan prinsip latihan yaitu:

- a. *Individual differences*, setiap orang yang mengikuti latihan, memiliki perbedaan baik dari latar belakang pendidikan, pengalaman, maupun keinginan. Oleh karena itu, waktu, sifat dan cara latihan harus direncanakan dan dilaksanakan sedemikian rupa, sehingga nantinya, latihan tersebut dapat memberikan hasil yang memuaskan bagiorang-orang yang telah mengikuti latihan. Dengan kata lain, perbedaan dari setiap orang yang mengikuti latihan, harus mendapatkan perhatian, baik dalam perencanaan latihan, maupun dalam pelaksanaan latihan, sehingga latihan dapat benar-benar memberikan manfaat yang cukup besar bagi orang-orang yang mengikuti latihan.
- b. *Relationt job analysis*, untuk semua jabatan tertentu, *job specification* menjelaskan pendidikan yang bagaimana, harus dimiliki calon pekerja, agar tugasnya dapat berhasil dilaksanakan. Oleh karena itu, bahan-bahan yang diajarkan dalam pendidikan, harus berhubungan erat dengan apa yang dinyatakan dalam *job specification* jabatan dari setiap orang yang akan mengikuti latihan. Jadi salah satu, asas latihan yang penting yaitu supaya pendidikan atau latihan, dihubungkan erat dengan *job analyst*, dari jabatan yang kelak akan dipangku oleh setiap orang yang akan mengikuti latihan.

- c. *Motivation*, orang akan bersungguh-sungguh untuk melaksanakan suatu tugas tertentu, apabila memiliki daya perangsang. Demikian juga bagi setiap orang yang akan mengikuti latihan, akan bersungguh-sungguh, jika mereka melihat ada daya perangsang, seperti dengan menaikkan upah atau menaikkan kedudukan pegawainya, apabila pegawai tersebut, benar-benar mengikuti latihan dengan baik.
- d. *Active participation*, sewaktu mengikuti latihan, orang atau pegawai yang mengikutinya, harus turut aktif mengambil bagian di dalam pembicaraan, karena pendidikan bukan hanya dijalankan seperti sistem belajar di perkuliahan, tetapi pendidikan harus dijalankan dengan memberikan kesempatan untuk bertukar pikiran antara si pelatih atau pemberi pendidikan dengan orang yang di latih, sehingga orang yang di latih dapat selalu aktif berpikir selama proses latihan berlangsung.
- e. *Selection of trainees*, di antara pengikut latihan terdapat perbedaan baik dalam latar belakang pendidikan, pengalaman maupun keinginan. Maka untuk menjaga agar perbedaan tidak terlalu besar, maka calon pengikut latihan harus terlebih dahulu diseleksi, sehingga latihan dapat diberikan kepada mereka yang benar-benar memiliki minat dan kemauan untuk mengikuti latihan, agar latihan tersebut dapat berhasil dilakukan.
- f. *Selection of trainer*, salah satu asas penting dari latihan atau pendidikan, yaitu tersedianya tenaga pelatih yang terdidik, berminat dan yang mempunyai kesanggupan untuk mengajar. Dalam memberikan pendidikan atau latihan

haruslah tenaga pengajar yang diseleksi juga. Efektifnya suatu latihan atau pendidikan, tergantung juga kepada ada atau tidaknya perhatian dan kesanggupan mengajar dari pelatih latihan tersebut.

- g. *Trainer training*, para pelatih harus juga telah mendapatkan pendidikan khusus untuk menjadi tenaga pelatih. Dengan demikian, salah satu asas juga penting dalam pendidikan yaitu para pelatih telah terlebih dahulu mendapat didikan sebagai pelatih.
- h. *Training methods*, metode latihan harus sesuai dengan jenis latihan yang diberikan, misalnya metode pemberian kuliah tidak dapat diberikan bagi para mandor, meskipun cara tersebut dapat digunakan pada jenis pendidikan yang lain.
- i. *Principles of learning*, dalam pemberian program pendidikan juga harus memperhatikan metode pendidikan yang bagaimana harus digunakan dalam pemberian pendidikan tersebut.

2.1.1.4 Metode-Metode dalam Pelatihan

Berhasil atau tidaknya suatu pelatihan, juga dalam hal menentukan apakah pelatihan yang dilakukan sudah efektif atau tidak, hal tersebut dipengaruhi oleh metode pelatihan yang digunakan. Samsudin (2010) mengatakan bahwa berdasarkan sumbernya, metode pelatihan sebagai berikut:

- a. *In-house* atau *on-site training*, *In-house training* (IHT) berupa *on the job training*, seminar atau lokakarya, instruksi lewat media (ideo, tape, dakoon satelit), dan instruksi yang berbasis komputer.

- b. External atau *outside training*, *External training* terdiri dari kursus, seminar, dan lokakarya yang diselenggarakan oleh asosiasi profesional dan lembaga pendidikan. Sedangkan berdasarkan kategori karyawan, pelatihan dapat berupa program orientasi karyawan baru, pelatihan umum secara ekstensif, pelatihan job spesifik, praktik, pelatihan peralatan, dan prosedur operasi.

Sementara Siti dan Heru (2010) menjelaskan beberapa metode pelatihan yaitu:

- a. *On-the-job training* (OJT), *On-the-job training* (OJT) umumnya diberikan oleh karyawan senior atau manajer. Karyawan diberikan petunjuk oleh pelatih bagaimana melaksanakan pekerjaan dan mereka mengikuti melakukannya di bawah pengawasan pelatihnya tersebut.
- b. *Job Rotation*, *Job rotation* merupakan salahsatu bentuk dari OJT yang kadang-kadang disebut sebagai *cross training*. Di dalam *job rotation*, seorang karyawan mempelajari beberapa pekerjaan yang berbeda di dalam unit kerja atau departemennya dan melakukan pembelajaran untuk setiap pekerjaan yang berbeda tersebut masing- masing dalam periode waktu tertentu.

Berhasil atau tidaknya pelatihan yang dilakukan oleh suatu perusahaan perlu diukur, agar perusahaan mengetahui program pelatihan yang dilakukan sudah baik atau belum. Manullang (2012) menjelaskan ada empat jenis pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, yaitu:

- a. Reaksi, untuk dapat mengevaluasi suatu latihan dalam suatu session atau topik pembicaraan yaitu dengan cara mengetahui reaksi dari peserta terhadap latihan tersebut, secara keseluruhan. Reaksi tersebut dapat ditentukan dengan meminta peserta mengisi daftar evaluasi dan meminta peserta mengisi lembaran reaksi. Form lembaran reaksi tersebut dapat juga diisi oleh Pimpinan Penyelenggara Latihan atau oleh seorang atau beberapa orang staff, yang khusus ditugaskan untuk ini dan yang langsung mengobservasi sewaktu proses latihan berlangsung.
- b. Pelajaran, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari pengetahuan, sikap dan keahlian apa yang telah dipelajari, selama program latihan tersebut berlangsung atau dengan kata lain, hal ini juga dapat diketahui dengan dua cara, yaitu:
 - a. Meminta peserta latihan untuk mendemonstrasikan mengenai pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
 - b. Mengadakan *pre* dan *post test*. Dengan cara sudah menunjukkan hasil yang nyata, sedangkan dengan cara lain masih belum, sehingga apabila dilakukan penilaian dengan cara (b), maka harus dibandingkan hasil dari *pre* dan *post test* agar dapat diketahui pengetahuan apa yang telah dipelajarinya.
 - c. Tingkah laku peserta, pendekatan untuk mengadakan evaluasi atau penilaian terhadap suatu program latihan, dapat juga diketahui dari

perubahan tingkah laku peserta, selama program latihan tersebut berlangsung.

2.1.1.5 Faktor Penentu Efektivitas Pelatihan

Dalam penelitian ini faktor penentu efektivitas pelatihan menurut *Ghosh, et al.* (2011) dan Bangun (2012), terdapat 5 faktor penentu efektivitas dari sebuah pelatihan antara lain:

- a. Kejelasan trainer atau pelatih, merupakan faktor guna membangun koneksi yang lebih dalam keterampilan sosial sebagai bagian yang dibutuhkan dari pelatih.
- b. Tempat program pelatihan, merupakan faktor dimana disediakan amenities atau fasilitas serta *ambience* atau suasana ruang yang nyaman dari tempat program pelatihan.
- c. Aplikasi praktis, merupakan faktor guna karyawan familiar dengan aplikasi yang dilakukan dalam pekerjaan karyawan sehari-hari serta meningkatkan pengetahuan praktis dari karyawan tersebut.
- d. Komunikasi pelatih, merupakan faktor efektivitas pelatihan dengan tujuan agar karyawan dapat lebih memiliki intelektualitas yang tinggi, memahami apa yang dijelaskan oleh pelatih atau trainer, serta puas dengan kejelasan pelatih dalam merespon pertanyaan.
- e. Materi pelatihan, merupakan sarana yang dapat digunakan untuk menyampaikan isi atau materi program pelatihan. Pemilihan materi pelatihan harus sesuai dengan kebutuhan dan tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

2.1.1.6 Indikator-Indikator dalam Pelatihan

Beberapa indikator-indikator dalam pelatihan menurut (Mangkunegara,2011) yaitu sebagai berikut:

a. Kualitas instruktur

Instruktur atau pelatih dalam memimpin pelatihan pada karyawan secara profesional.

b. Kesungguhan peserta

Peserta yang mengikuti pelatihan harus memiliki semangat dalam mengikuti pelatihan.

c. Ketepatan materi

Materi pelatihan yang diberikan pada peserta harus tepat dengan pekerjaan yang dilakukan.

d. Ketepatan metode

Metode pelatihan yang digunakan harus tepat dengan pekerjaan.

e. Kejelasan tujuan

Mengharapkan hasil dari pelatihan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan tingkah laku peserta.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses melatih, kegiatan atau pekerjaan pelatihan dan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu para pekerja yang ada di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Memperbaiki prestasi

dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan yang dilakukan para pekerja.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

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

Menurut Handoko (2001) dan Sinambela (2016) Disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Disiplin merupakan sikap hormat yang ada dalam diri karyawan, yang membuat ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela patuh terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan (Sutrisno, 2009). Menurut Ardana, Mujiati dan Utama (2012) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Sutrisno (2009) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang

bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Dalam Sinambela, (2012). Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja pegawai. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Hasibuan, 2005). Semakin banyak disiplin kerja pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong girah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya memiliki disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika bawahannya tersebut memiliki disiplin yang baik.

Kinerja pegawai dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tinggi, menengah atau rendah. Dapat juga dikelompokkan melampaui target, sesuai target atau di bawah target. Berangkat dari hal-hal tersebut, kinerja dimaknai sebagai keseluruhan “unjuk kerja” dari seorang pegawai. Di sini dapat diindikasikan bahwa semakin disiplin seorang pegawai maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hubungan disiplin dan kinerja merupakan suatu hal yang sinergi. Sebagai buktinya, semakin tinggi tingkat disiplin seseorang dalam bekerja, maka hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Seorang pegawai yang memiliki dedikasi yang baik cenderung akan melakukan tugas yang

dibebankan dengan tepat waktu dan hasil yang optimal. Sehingga dari sini kita dapat melihat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh faktor kedisiplinan. Akan tetapi, Indonesia tidak lebih makmur dari Malaysia, karena dari GNP tersebut, Indonesia harus menghidupi 204 juta penduduk, sedangkan Malaysia hanya menghidupi 22 juta penduduk. Dengan demikian, ukuran yang lebih tepat untuk mengukur kemakmuran (standar taraf hidup) suatu negara adalah dengan menghitung pendapatan per kapitanya. Pendapatan per kapita adalah pendapatan rata-rata penduduk suatu negara pada periode tertentu (umumnya satu tahun).

Saydam (2005) disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mentaati dan memenuhi segala norma-norma, peraturan yang berlaku disekitarnya. Sedangkan Satradiwiryono (2003) disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi- sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Menurut Mangkunegara (2004), ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Jam kerja

Jam kerja adalah jam datang karyawan ketempat kerja maupun pulang kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

b. Izin karyawan

Izin bagi karyawan adalah karyawan yang meninggalkan pekerjaannya pada jam kerja atau jam kantor, baik untuk kepentingan perusahaan ataupun kepentingan pribadi dengan terlebih dahulu ada izin dari atasan begitu juga bagi karyawan yang mengambil cuti.

c . Absensi karyawan

Absensi karyawan adalah tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja yang di adakan perusahaan untuk melihat kehadiran para karyawan di tempat kerja.

2.1.2.3 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2013), ada beberapa tipe kegiatan kedisiplinan, yaitu sebagai berikut:

a. Disiplin *Preventif*

Disiplin *preventif* adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi aturan yang berlaku di perusahaan.

b. Disiplin *Korektif*

Disiplin *korektif* adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan menggerakkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

2.1.2.4 Tujuan Disiplin Kerja

Tujuan utama disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan atau organisasi sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan. Karena dengan disiplin kerja yang baik kualitas kerja yang dihasilkan oleh para karyawan akan maksimal dalam proses pencapaian tujuan perusahaan.

Sastrohadwiryono (2002), mengemukakan tujuan disiplin kerja para karyawan antara lain:

- a. Agar pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
- b. Pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Pegawai dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
- d. Para pegawai dapat bertidak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
- e. Pegawai mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

2.1.2.5 Indikator-Indikator dalam disiplin kerja

Menurut Siswanto (2015) indikator dari disiplin kerja yaitu:

- a. Frekuensi Kehadiran.
- b. Tingkat kewaspadaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja.
- d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin Kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas yang di berikan.

2.1.3 Kinerja Karyawan

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individual yang berada didalam perusahaan tersebut, karena setiap individual diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Memenuhi tuntutan lingkungan berarti dapat memanfaatkan kesempatan atau mengatasi tantangan lingkungan atau ancaman dari lingkungan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Pembinaan dan pengembangan karyawan baru ataupun lama dalam perusahaan adalah merupakan salah satu kegiatan dalam rangka menyesuaikan diri dengan perubahan dan perkembangan karyawan. Karena itu perlu dilakukan

penilaian atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan atau yang dinamakan dengan penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja.

Prestasi kerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam ciri pribadi dari masing-masing individu. Dalam perkembangan yang kompetitif dan mengglobal, perusahaan membutuhkan karyawan yang berprestasi tinggi. Pada perkembangan selanjutnya pekerja memerlukan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman bagi tindakan-tindakan mereka pada masa yang akan datang, oleh karena itu, penilaian seharusnya menggambarkan kinerja karyawan.

Manajemen maupun karyawan perlu umpan balik tentang kerja mereka. Hasil penilaian kinerja karyawan dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja merefleksikan seberapa pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja persatuan waktu.

Defenisi kinerja menurut Mangkunegara (2008) yaitu kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Untuk itu jika perusahaan ingin membangun kemampuan bersaing melalui sumber daya manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif, maka perlu diadakan sistem penilaian terhadap kinerja orang-orang dalam organisasi. Walaupun efek dari penilaian tidak selalu bersifat hitam dan putih, namun suatu aktivitas penilaian haruslah menjadi bagian dari kegiatan strategis organisasi. Karena itu, sistem penilaian harus di pandang sebagai salah satu strategi untuk mendorong prestasi kerja dan pengembangan karyawan.

Menurut Simanjuntak (2015) dalam Rivai (2015) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Menurut Pengertian kinerja yang dikemukakan menurut Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi

kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

a. Faktor Kemampuan.

Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ), dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

2.1.3.3 Manfaat Kinerja Karyawan

- a. Peningkatan prestasi, dengan adanya penilaian baik manajer maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan mereka.
- b. Kesempatan kerja yang adil, adanya penilaian kinerja yang akurat dapat menjamin karyawan untuk memperoleh kesempatan menempati posisi pekerja sesuai dengan kemampuannya.
- c. Kebutuhan Pelatihan dan Pengembangan, melalui penilaian prestasi kerja akan dideteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d. Penyesuaian Kompensasi, penilaian prestasi kerja dapat membantu para manajer untuk mengambil kepuasan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, gaji, insentif dan sebagainya.
- e. Keputusan Promosi dan Demosi, hasil penilaian prestasi kerja terhadap karyawan dapat digunakan untuk mengambil keputusan dalam rangka mempromosikan dan mendemosikan karyawan yang prestasi kerjanya kurang baik. Sedarmayanti, (2003).

2.1.3.4 Tujuan dan kegunaan penilaian prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja karyawan berguna untuk perusahaan serta bermanfaat bagi karyawan bertujuan sebagai berikut:

- a. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian dan penetapan besarnya balas jasa.
- b. Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- c. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektifitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
- d. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga mencapai tujuan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik.
- e. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan di masa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
- f. Sebagai alat untuk mengidentifikasi kelemahan personal yang menjadi bahan pertimbangan dalam program latihan kerja karyawan.

Menurut Dharma (2003) kriteria utama dalam pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- a. Kualitas, yaitu berkaitan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan. Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

2.1.3.5 Indikator-indikator dalam kinerja karyawan

Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) yaitu :

- a. Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai ataupun karyawan itu masing-masing.
- c. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

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

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagi penelitian selanjutnya. Berikut beberapa penelitian terdahulu berkaitan dengan pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang digunakan untuk melandasi penelitian ini, dan sebagai penunjang dalam penyusunan penelitian yang akan dilakukan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian terdahulu

No	Nama, Tahun, dan Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Atik Novitasari, Agus Wahyudi, Rediana Setiani (2012) "Pengaruh Kepemimpinan, Kepala Sekolah, Lingkungan Kerja, Pendidikan, Dan Pelatihan Terhadap	Variabel Independen: (X1), Lingkungan Kerja, (X2) Pelatihan, (Y) Kinerja	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah,

	Kinerja Guru”			Lingkungan Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Memberikan Kontribusi sebesar 76,2% Terhadap Kinerja Guru ekonomi Se-Kabupaten Kendal.
2	Patricia.M.Sahanggamu Silvya L.Mandey (2014)”Pengaruh Pelatihan Kerja,Motivasi,Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”	Variabel Independen: Pelatihan Kerja(X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3), Dan Kinerja Karyawan (Y).	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi, Dan Disiplin Kerja secara bersama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3	Rima Dwining Tyas, Bambang Swasto Sunuharyo(2018) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi Pada Karyawan PT. Pertamina Persero Refinery Unit IV Cilacap)	Variabel Independen: (X1), Disiplin Kerja, (X2) Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Y)	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara Simultan Mempunyai Pengaruh Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Jonathan Richardo(2015)" Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prudential Cabang MRT STARS"	Variabel Independen: (X1), Pelatihan, (X2), Motivasi, (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Kerja dan Motivasi berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap Kinerja Karyawan

				PT. Prudential cabang MRT Stars.
5	Yohanes R. Nababan' Hendra N. Tawas' Jantje Uhing' (2016) Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Area Manado	Variabel Independen: (X1), Pendidikan, (X2), Pelatihan Kerja, (Y), Kinerja Karyawan	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Yaitu: pertama, pendidikan secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kedua, pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT.PLN (Persero) Area Manado.
6	Prihatin Lumbanraja,	Variabel	Regresi	Hasil

	Cut Nizma (2010) Pengaruh Pelatihan Dan Karateristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa”	Independen: (X1), Pelatihan, (X2), Karateristik Kerja, (Y), Prestasi Kerja	Linear Berganda	Penelitian Menunjukkan Bahwa Pelatihan Dan Karateristik Pekerjaan Berpengaruh secara Serempak Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa.
7	Abraham Samuel Kaengke’ Bernhard Tewal’ Yantje Uhing’ (2018) Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Air Manado”	Variabel Independen: (X1) Pengembangan karir, (X2) Pelatihan, (X3) Motivasi, (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengembang an Karir, Pelatihan dan Motivasi secara Simultan Berpengaruh

				Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado.
8	Wungow Raymond Octavianus' Adolfina” Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado	Variabel Independen: (X1) Pengalaman Kerja, (X2) Pelatihan, (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Pengalaman Kerja dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Signifikan, Terhadap Kinerja Karyawan.
9	Michellyn Felicia(2018)” Pengaruh Kualitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Bumi Menara Internusa	Variabel Independen: (X1) Pelatihan, (X2) Disiplin Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Terdapat Kelayakan Model antara Kualitas Pelatihan Dan Disiplin Kerja

				Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Menara Internusa.
10	Azrizal Efendy NST, Muhammad Taufik Lesmana' (2018)" Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Hermes Realty"	Variabel Independen: (X1) Disiplin Kerja, (X2) Pelatihan Kerja, (Y) Kinerja Karyawan	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Secara serempak Displin dan Pelatihan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

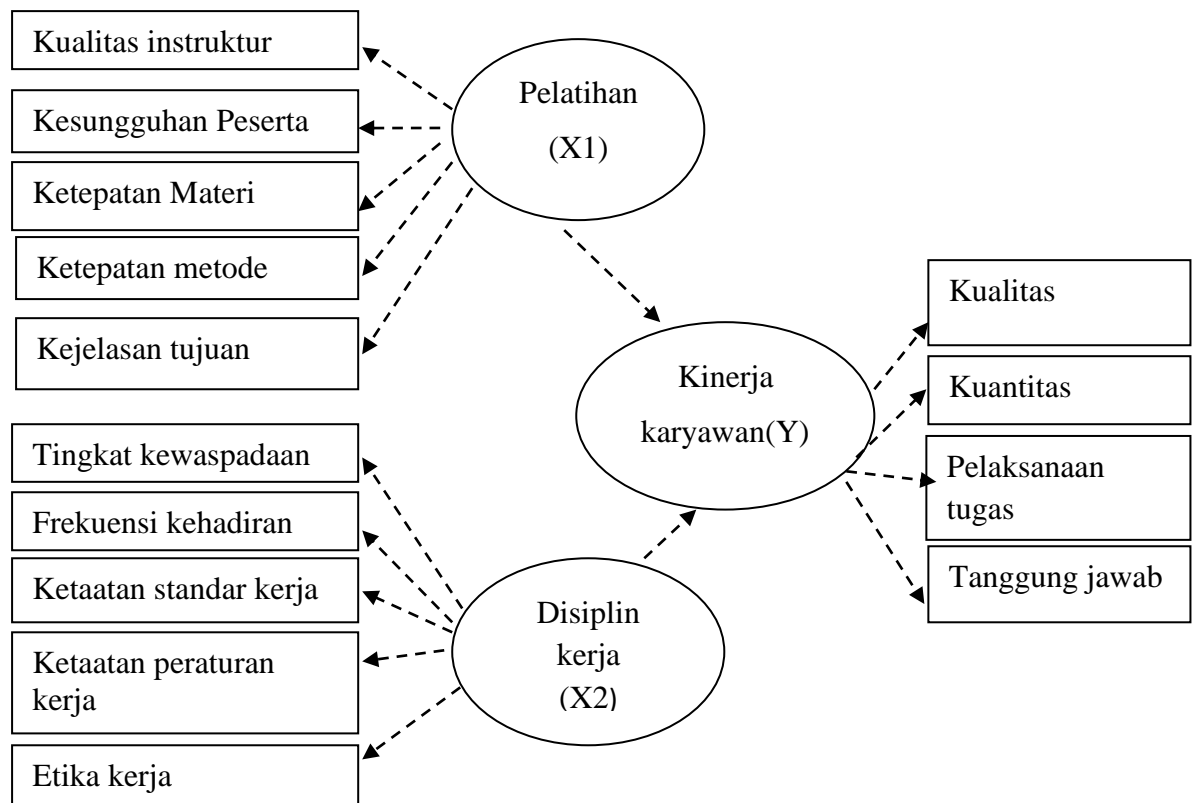
2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian adalah suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap konsep yang lain dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep ini gunanya untuk menghubungkan atau menjelaskan secara panjang lebar tentang suatu topik yang akan dibahas, kerangka ini didapatkan dari konsep ilmu/teori yang dipakai sebagai landasan penelitian yang didapatkan pada tinjauan pustaka.

(Kuncoro 2009) Kerangka konseptual atau kerangka pemikiran adalah pondasi utama di mana sepenuhnya proyek penelitian ini ditujukan, di mana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variabel yang secara logis diterangkan, dikembangkan, dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi, dan survei literatur.

PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yakni sebuah perusahaan swasta yang bergerak di bidang produksi kayu pembuatan tripleks, dimana dalam menunjang aktivitas operasional perusahaan maka salah satu upaya yang perlu dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan masalah pelatihan dan disiplin kerja sebab hal ini merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Untuk lebih jelasnya, peneliti mengemukakan kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan (Sugiyono, 2009). Dengan demikian, berdasarkan kerangka konseptual diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Diduga bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk ke dalam penelitian asosiatif kausal karena penelitian ini bertujuan untuk meneliti dan mengetahui pengaruh pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Sumber graha sejahtera luwu. Teknik yang digunakan dalam pengambilan datanya yaitu menggunakan angket yang berupa sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk di isi sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu Jl. Andi Maradang, Kecamatan Bua, Kabupaten Luwu, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun waktu yang digunakan dalam penelitian ini selama (2) dua bulan.

3.3 Populasi Dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2009). Populasi

dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan bagian produksi pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang berjumlah 1581 orang karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2009). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode simple random sampling yakni penentuan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sebesar 94 orang responden dari karyawan bagian produksi.

sehingga sampel dalam penelitian ini dapat ditentukan dengan perhitungan Slovin, yaitu :

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

Dimana:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel

Dengan populasi (N) sebanyak 1.581 orang dan tingkat kesalahan (e) sebanyak 10% maka:

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

$$n = \frac{1581}{1 + 1581(0,1)^2}$$

$$n = \frac{1581}{16,82}$$

$$n = 94$$

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Menurut Sanusi, (2011) penelitian yang disusun untuk meneliti hubungan sebab-akibat antar variabel dan hubungan sebab-akibat tersebut sudah dapat diprediksi sehingga dapat dinyatakan klasifikasi variabel penyebab dan variabel terikatnya.

Jenis dan sumber data menurut Sayogo, Ganjar (2015) di jelaskan di bawah ini:

a. Data Kualitatif, data yang tidak dapat dihitung atau data yang bukan berupa angka-angka.

b. Data Kuantitatif

data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, misalnya: harga saham, besarnya pendapatan, dll.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif karena berupa angka-angka dengan analisis statistik.

3.4.2 Sumber Data

Sumber data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Menurut Sugiyono (2012):

- a. Data Primer yaitu sumber data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini yang merupakan jawaban dari responden secara langsung di lokasi penelitian melalui kuesioner mengenai variabel yang diteliti yaitu Pelatihan, Displin Kerja dan Kinerja Karyawan.
- b. Data Sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung misalnya melalui orang lain atau dokumen.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam menunjang penelitian ini pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu dapat diuraikan sebagai berikut :

3.5.1 Observasi

Tehnik ini dilakukan dengan cara melakukan pengamatan secara langsung pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

3.5.2 Kuesioner

Kuesioner adalah suatu daftar yang berisi pertanyaan-pertanyaan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh responden (Walgito,2010). Dalam penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan bagian produksi PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu, Kuesioner secara garis besar berisi pertanyaan atau pernyataan

tentang semua variabel dan indikator penelitian, dengan menggunakan skala 1 sampai dengan 5 (sangat tidak baik-sangat baik).

3.5.3 Wawancara

Wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam suatu topik tertentu (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini penulis mengadakan wawancara langsung dengan pihak PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang berhubungan dengan penelitian.

3.6 Definisi Operasional

Tabel 3.1 Definisi Operasional

No.	Variabel	Definisi Operasional Variabel	Indikator
1.	Pelatihan (X1)	Pelatihan adalah Sebuah proses dimana orang yang mendapatkan kapasitas untuk pencapaian tujuan-tujuan perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.	1. kualitas instruktur 2. kesungguhan peserta 3. ketepatan materi 4. ketepatan metode 5. kejelasan tujuan (Mangkunegara, 2011)
2.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja adalah Suatu sikap dan perilaku seseorang dan menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan	1. frekuensi kehadiran 2. tingkat kewaspadaan 3. ketaatan pada standar kerja 4. ketaatan pada

		ketertiban pada peraturan di perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna baik fisik, mental maupun sosial.	peraturan kerja 5. etika kerja (Siswanto,2005)
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang diperoleh kinerja karyawan pada perusahaan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.	1. kualitas 2. kuantitas 3. pelaksanaan tugas 4. tanggung jawab (Mangkunegara,2009).

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam setiap penelitian, peneliti dituntut untuk menguasai teknik pengumpulan data sehingga menghasilkan data yang relevan dengan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan jenis data kuantitatif dari sumber primer dan sekunder. Menurut Arikunto (2010) sumber data penelitian adalah subjek dari mana data diperoleh”. Adapun sumber data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

3.7.1 Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari hasil penelitian langsung secara empirik kepada pelaku langsung atau yang terlibat langsung dengan objek penelitian, data tersebut kemudian dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti. Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari angket yang disebarakan kepada responden karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang menjadi partisipan dalam penelitian ini.

3.7.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak berhubungan langsung dengan masalah penelitian tetapi data ini mendukung untuk memperoleh data. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa dokumen dokumen, artikel-artikel, situs internet, perpustakaan, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

3.8 Uji Instrumen Penelitian

3.8.1 Uji Validitas

Untuk mendapatkan kualitas hasil penelitian yang bermutu dan baik, sudah semestinya rangkaian penelitian harus dilakukan dengan baik. Uji validitas dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid dengan alat ukur yang digunakan (kuesioner) (Sugiyono, 2009). Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur sejauh mana variabel yang digunakan benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Instrumen yang baik adalah instrumen yang valid. Dikatakan valid apabila mampu

mengukur apa yang hendak diukur, yang validitasnya tinggi akan mampu mempunyai varian kesalahan yang kecil. Sehingga data yang terkumpul merupakan data yang dapat dikatakan valid. Pengujian validitas ini dilakukan dengan menggunakan pearson correlation product moment yaitu dengan cara menghitung korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor (Ghozali, 2006). Kriteria yang digunakan valid atau tidak valid adalah jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi dibawah 0,05 atau $\text{sig} < 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid dan jika korelasi antar skor masing-masing butir pertanyaan dengan total skor mempunyai tingkat signifikansi diatas 0,05 atau $\text{sig} > 0,05$ maka butir pernyataan tersebut dapat dikatakan valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi didalam mengukur gejala yang sama (Sugiyono, 2008). adalah ukuran konsistensi internal dari indikator masing-masing variabel, yang menunjukkan tingkatan dimana indikator mengindikasikan variabel mana yang secara umum laten (the common laten). Pengukuran reliabilitas yang tinggi menyediakan dasar bagi peneliti tingkat *confidence* bahwa masing-masing indikator bersifat konsisten dalam pengukurannya. Nilai reliabilitas dengan menggunakan *cronbach alpha* yang menunjukkan tingkat korelasi hubungan antar butir-butir kuesioner yang biasanya dapat diterima jika lebih besar dari 0,6 semakin tinggi alpha, berarti skala item pengukuran yang digunakan semakin baik.

3.9 Metode Analisis Data

Metode analisis data adalah suatu metode yang digunakan untuk mengolah dan memprediksi hasil penelitian guna memperoleh suatu kesimpulan (Wibowo, Wartini, 2012). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif dalam penelitian ini berupa analisis regresi berganda yakni digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel atau lebih terhadap variabel dependen.

3.9.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2010). Dalam penelitian ini analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui atau menggambarkan secara sistematis fakta atau karakteristik dari suatu keadaan, dalam hal ini data yang sudah dikumpulkan kemudian diklasifikasikan, diinterpretasikan, dan selanjutnya dirumuskan, sehingga dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Dalam analisis ini diketahui kisaran nilai maksimum dan minimum, nilai rata-rata, data standar deviasi dari variabel penelitian. Pengolahan data menggunakan program SPSS.

3.9.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini metode yang digunakan oleh peneliti adalah metode analisis statistis regresi linear berganda. Analisis Regresi Linear Berganda yaitu suatu metode yang digunakan untuk menentukan ketepatan prediksi dari pengaruh yang

terjadi antara variabel independen (x) terhadap variabel dependen (y) dimana analisis ini untuk menganalisis pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. PT Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah hipotesis penelitian terbukti positif atau negatif. adapun persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta

b₁,b₂ = Koefisien regresi

e = Standar kesalahan (standar error)

Untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen, maka dapat dilakukan pengujian sebagai berikut:

3.9.3 Uji Parsial (Uji t)

Analisis Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dan mengetahui pengaruh variabel-variabel Pelatihan (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y) signifikan atau tidak.

3.9.4 Uji serempak (Uji F)

Analisis Uji F digunakan untuk mengetahui hubungan yang positif atau negatifnya dan signifikan antara variabel-variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

3.9.5 Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi Simultan (R²)

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase pengaruh variabel bebas simultan terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya Ghozali (2011).

Namun penggunaan koefisien determinasi memiliki kelemahan yaitu bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model, setiap tambahan satu variabel independen maka R² pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai Adjusted R² saat mengevaluasi model regresi terbaik Ghozali (2011).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah singkat PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu

Pada mulanya PT. Panca Usaha Palopo Plywood didirikan dengan Akte pendirian No. 11 tanggal 1970 oleh Notaries Soeleman Ardjosmita, SH., dengan nama untuk pertamakalinya adalah PT. Palopo Plywood yang kemudian berdasarkan akte perubahan oleh notaris yang sama No. 28 tanggal 11 september 1973 yang dibuat untuk mengubah nama menjadi PT. Panca Usaha Palopo Plywood namun pada tanggal 1 januari 1975 pabrik dinyatakan tutup dan kepemilikan saham telah diibahkan seluruhnya ke PT. Tri Usaha Bhakti. Pada tanggal 27 april 1978 ditandatangani surat perjanjian eksploitasi antara PT. Tri Usaha Bhakti dengan PT. Nelly Dwi Putra yang diwakili Bapak Hasan Sunarko. Direktur Utama PT. Panca Usaha Palopo Plywood (Bapak R.S Dawoed diangkat menjadi Project Officer dibantu staff officer masing-masing).

Setelah perjanjian eksploitasi ditandatangani oleh PT. Nelly Dwi Putri segera dipersiapkan segala sesuatunya dan dalam waktu satu bulan, pabrik yang sudah tiga setengah tahun lamanya asset mulai produksi komersial pada tanggal 1 juni 1978 yang kemudian tanggal 1 juni diperingati sebagai ulang tahun Panca Usaha Palopo Plywood yaitu tanggal dimulanya produksi komersial. Selanjutnya pada tanggal 06 Nopember 2017 berubah nama menjadi PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS) Cabang Luwu.

4.1.2 Visi Dan Misi

Adapun visi dan misi PT. Sumber Graha Sejahtera Cabang Luwu, yaitu:

a. Visi

Pemberdaya pemenang yang menginspirasi masa depan yang berkelanjutan untuk semua.

b. Misi

1) Sumber daya berkelanjutan

Komitmen yang kuat berakar dalam menggunakan sumber dari pemasok berkelanjutan dan ramah lingkungan demi membangun masa depan yang lebih baik

2) Pemberdayaan manusia

Berkolaborasi, melibatkan, dan memberdayakan asset yang paling penting bagi perusahaan untuk memastikan masa depan yang berkelanjutan bagi semua pemaku kepentingan

3) Menjuarakan nilai ekonomis

Sebagai pemimpin industri dengan kemampuan solusi yang inovatif dan berkelanjutan di pasar manapun kami hadir.

4.2 Deskriptif Statistik

4.2.1 Analisis deskriptif Responden

a. Karakteristik Responden

Data deskriptif ini diperoleh dari responden, data ini disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi

responden yang perlu di perhatikan, responden dalam penelitian ini adalah karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang berpartisipasi dalam penelitian dapat dirincikan berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	Laki-laki	55	58%
2	Perempuan	39	41%
	Total	94	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.1 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa persentase responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki yaitu 55 orang atau dalam bentuk persentase 58%, sementara responden perempuan berjumlah 39 orang atau dalam bentuk persentase 41% . Hal ini bisa dijadikan gambaran bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu didominasi oleh laki-laki.

Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	21-30	42	45%
2	31-40	31	33%
3	41-48	21	22%
	Total	94	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.2 data diatas menjelaskan bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu yang dijadikan responden diukur dari yang berusia 21-30 tahun, sebanyak 42 orang atau 45%, 31-40 tahun sebanyak 31 orang atau 33%, 41-48 tahun sebanyak 21 orang atau 22%.

Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (responden)	Persentase (%)
1	SMP	16	17%
2	SMA	61	65%
3	D3	7	7%
4	S1	10	11%
	Total	94	100%

Sumber: Data responden yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 4.3 data diatas menjelaskan bahwa karyawan PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu, SMP sebanyak 16 orang atau 17%, SMA sebanyak 61 orang atau 65%, D3 sebanyak 7 orang atau 7%, S1 sebanyak 10 orang atau 11%.

4.3 Analisis Deskriptif Variabel

Sehubungan dengan hasil tabulasi jawaban responden penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

4.3.1 Pelatihan

Penjelasan sehubungan dengan data yang dikumpulkan dari jawaban responden. Ada 5 alternatif jawaban untuk kriteria evaluasi pernyataan positif dengan nilai SS=5, S=4, KS=3, TS=2, STS=1. Berikut sajian data rentang skala likert.

Tabel 4.4 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item X1.1	52	42	0	0	0	94
Item X1.2	56	38	0	0	0	94
Item X1.3	51	43	0	0	0	94
Item X1.4	50	44	0	0	0	94
Item X1.5	39	53	2	0	0	94

Sumber : Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif,2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel pelatihan diatas terdapat 94 responden yang memberikan pernyataan bahwa item X1.1 yang

menjawab sangat setuju sebanyak 52 responden, setuju sebanyak 42 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

Untuk item X1.2 yang menjawab sebanyak 56 responden, setuju 38 reponden, kurang setuju sebanyak 0 respoden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X1.3 sangat setuju sebanyak 51 responden, setuju sebanyak 43 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X1.4 sangat setuju sebanyak 54 responden, setuju sebanyak 44 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk X1.5 sangat setuju sebanyak 39 responden, setuju sebanyak 53 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Tabel 4.5 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Disiplin Kerja (X2)

Item pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item X2.1	60	31	2	1	0	94
Item X2.2	44	46	3	1	0	94
Item X2.3	45	42	3	4	0	94
Item X2.4	47	38	8	0	1	94

Sumber : Lampiran Hasil Uji Analisis Deskriptif, 2020

Berdasarkan hasil deksriptif responden pada variabel disiplin kerja terdapat 94 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item X2.1 sangat setuju sebanyak 60 responden, setuju sebanyak 31 responden, kurang setuju sebanyak 2 responden, tidak setuju sebanyak 1 respoden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item X2.2 sangat setuju sebanyak 44 reponden,

setuju sebanyak 46 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, tidak setuju sebanyak 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden.

Untuk item X2.3 sangat setuju sebanyak 45 responden, setuju sebanyak 42 responden, kurang setuju sebanyak 3 responden, tidak setuju sebanyak 4 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item X2.4 sangat setuju 47 responden, setuju sebanyak 38 responden, kurang setuju sebanyak 8 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 1 responden.

Tabel 4.6 Frekuensi Jawaban Responden terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Item pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS	JUMLAH
Item Y1	49	45	0	0	0	94
Item Y2	40	49	3	1	1	94
Item Y3	47	47	0	0	0	94
Item Y4	56	38	0	0	0	94

Sumber : Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan hasil deskriptif responden pada variabel kinerja karyawan diatas terdapat 94 responden yang memberikan pernyataan, bahwa item Y1 sangat setuju 49 responden, setuju sebanyak 45 responden, kurang setuju 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju sebanyak 0 responden. Untuk item Y2 sangat setuju sebanyak 40 responden, setuju sebanyak 49 responden, kurang setuju 3 responden, tidak setuju 1 responden, sangat tidak setuju sebanyak 1 responden. Untuk item Y3 sangat setuju sebanyak 47 responden, setuju sebanyak 47 responden, kurang setuju 0 responden, tidak setuju sebanyak 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden. Untuk item Y4 sangat setuju sebanyak 56 responden, setuju 38 responden, kurang setuju sebanyak 0 responden, tidak setuju 0 responden, sangat tidak setuju 0 responden.

4.4 Hasil Uji Instrumen Penelitian

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur atau mengukur apa yang diinginkan dengan tepat. Dengan kata lain uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui tingkat ketetapan alat ukur (instrumen) yang digunakan dalam mengukur variabel yang diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila dengan ketentuan.

Hasil r hitung $>$ r tabel = valid

Hasil r hitung $<$ r tabel = tidak valid

Untuk menentukan nilai validitas dapat dilakukan dengan formula korelasi *product moment pearson correlation*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika nilai r hitung \geq r tabel maka data tersebut dikatakan valid dan apabila nilai \leq r tabel maka data tersebut dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X1)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X1.1	0,677	0,443	Valid
Item X1.2	0,796	0,443	Valid
Item X1.3	0,739	0,443	Valid
Item X1.4	0,790	0,443	Valid
Item X1.5	0,721	0,443	Valid

Sumber : Olah Data Tahun 2020

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item X2.1	0,609	0,443	Valid
Item X2.2	0,486	0,443	Valid
Item X2.3	0,855	0,443	Valid
Item X2.4	0,783	0,443	Valid

Sumber : Olah Data Tahun 2020

Tabel: 4.9 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Item Y1	0,805	0,443	Valid
Item Y2	0,693	0,443	Valid
Item Y3	0,829	0,443	Valid
Item Y4	0,758	0,443	Valid

Sumber : Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan keseluruhan dari tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk semua variabel adalah valid.

4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Nilai ketentuan untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (a). Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika memiliki *Cronbach Alpha* > 0,60.

Tabel: 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach's</i>	Batas Reliabilitas	Keterangan
Pelatihan (X1)	0,841	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,841	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,841	0,60	Reliabel

Sumber : Data Di Olah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel karena secara keseluruhan variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60 sehingga layak digunakan untuk menjadi alat ukur instrumen kuesioner dalam penelitian.

4.5 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan data penelitian yang

dikumpulkan baik untuk variabel terikat (Y) maupun variabel bebas (X) yang diolah dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 22, maka diperoleh hasil perhitungan regresi linear berganda sebagai berikut.

Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.571	1.692		1.519	.132
	X1	.486	.070	.548	6.932	.000
	X2	.248	.067	.292	3.698	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Hasil Data 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.571 + 0,486X_1 + -0,248X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas dapat diketahui bahwa:

- a. Konstanta (a) sebesar 2.571 = variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Nilai konstanta pelatihan dan disiplin kerja sebesar 2.571 menunjukkan bahwa semakin meningkatnya pelatihan dan disiplin kerja yang diberikan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
- b. Pelatihan (X1) sebesar 0.486 = besarnya koefisien variabel pelatihan berarti setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0.486.

- c. Disiplin kerja (X2) sebesar 0.248 = besar koefisien variabel disiplin kerja yang berarti setiap peningkatan harga sebesar 1% maka kinerja karyawan meningkat 0.248.

Standar eror sebesar 1.692 artinya seluruh variabel yang dihitung dalam uji SPSS memiliki tingkat variabel pengganggu sebesar 1.692 yang tidak diteliti.

Hasil regresi linear berganda diatas menunjukkan bahwa variabel bebas yakni pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan. Dimana setiap kenaikan yang terjadi pada variabel bebas akan diikuti pula oleh kenaikan variabel terikat. Selain itu dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas yang dominan adalah variabel disiplin kerja 0.248.

4.6 Uji Koefisien Determinasi

Dalam suatu penelitian mengenai hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat sering ingin diketahui beberapa kekuatan X besar secara bersama-sama menerangkan perubahan pada Y besar. Koefisien korelasi berganda (R) dan koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat pada hasil SPSS versi 22 dibawah ini :

Tabel 4.12 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.691 ^a	.478	.466	1.22582
a. Predictors: (Constant), X2, X1				

Sumber : Olah Data 2020

Dari tabel diatas terlihat tampilan output / spss model summary / bersama *adjusted R square* adalah sebesar 46.6% berarti seluruh variabel bebas yakni pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) secara bersama-sama memberikan

kontribusi terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y) sebesar 46.6% sedangkan sisanya 53.4 % dan dipengaruhi oleh faktor lain.

4.7 Hasil Uji Hipotesis

4.7.1 Hasil Signifikan Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial dilakukan untuk mengetahui keberartian hubungan atau pengaruh salah satu variabel bebas dengan tingkat kebebasan dengan asumsi variabel lainnya konstan. Hasil uji T dibantu dengan SPSS V. 22 dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constanta)	2.571	1.692		1.519	.132
	X1	.486	.070	.548	6.932	.000
	X2	.248	.067	.292	3.698	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Olah Data Tahun 2020

Jika $T_{hitung} < T_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak

Jika $T_{hitung} > T_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima

H_1 = Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa t_{hitung} 6.932 lebih Besar dari nilai t_{tabel} 1.986 maka secara parsial variabel independen Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan. Dengan demikian hipotesis 1 diterima.

H2 = Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan berdasarkan uji t diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.698 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1.986 maka secara parsial variabel *independen* disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen*. Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 2 diterima.

4.7.2 Hasil Uji Signifikan Serempak (Uji f)

Uji F suatu nilai tertentu yang digunakan sebagai pembanding apakah semua variabel *independen* yakni Pelatihan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh secara serentak (simultan) terhadap variabel *dependen* Atau Kinerja Karyawan.

Tabel 4.14 Hasil Pegujian Uji Signifikan Serempak (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	125.090	2	62.545	41.624	.000 ^b
Residual	136.739	91	1.503		
Total	261.830	93			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2020

Berdasarkan uji F diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 41.624 dengan tingkat signifikan sebesar 0,05 Nilai F_{hitung} (41.624) > F_{tabel} 3.10 maka secara simultan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3 = Maka secara simultan Pelatihan dan Disiplin Kerja, mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis 3 diterima.

4.8 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini hanya berfokus pada pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Berikut ini adalah pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan.

4.8.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel Pelatihan berpengaruh signifikan ($0.486 > (0.05)$) terhadap Kinerja Karyawan dengan koefisien 0.486 hal ini berarti semakin meningkatnya Pelatihan yang dilakukan Kinerja Karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Sehingga hipotesis yang menyatakan "Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan" diterima.

Teori penelitian ini didukung oleh Michellyn Felicia (2018) "Pengaruh Kualitas Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Menara Internusa. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh Pelatihan yang signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.8.2 Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Hasil ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan ($0.248 > 0.05$) terhadap Kinerja karyawan dengan koefisien 0.248 hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja yang dilakukan oleh Kinerja karyawan maka akan semakin tinggi Kinerja karyawan pada PT. Sumber

Graha Sejahtera Luwu sehingga hipotesis menyatakan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.”

Teori penelitian ini didukung oleh Azrizal Efendy NST, Muhammad Taufik Lesmana (2018).“ Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hermes Realty”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

4.8.3 Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

Hasil ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil bahwa nilai t_{hitung} sebesar 41,624 dengan tingkat signifikan sebesar $0,00 < 0,05$ dari nilai F_{hitung} ($41,624 > F_{tabel}$ 3,10) maka secara simultan pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Teori penelitian ini didukung oleh Jonathan Richardo (2015)” pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prudential Cabang MRT STARS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu. Maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja karyawan.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dua variabel yaitu Pelatihan Dan Disiplin Kerja, sedangkan masih banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.
- b. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.

5.3 Saran

Mengingat hasil penelitian ini sangat bermakna terhadap peningkatan Kinerja Karyawan, sehingga peneliti memberikan saran:

a. Instansi untuk perusahaan

Diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai alternatif ataupun dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan maupun setiap karyawan pada PT. Sumber Graha Sejahtera Luwu.

a. Karyawan

Diharapkan dapat meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja pada masing-masing Kinerja karyawan sehingga menjadikan pelayanan dan hasil kerja yang baik untuk semua orang.

b. Penelitian selanjutnya

Peneliti selanjutnya agar melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk berada di tempat pada saat responden mengisi kuesioner agar apa yang ingin dicapai mendapatkan hasil yang maksimal.

DAFTAR RUJUKAN

- Aguinis, H., and K. Kraiger. (2009). Benefit of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of psychology* 60,451-474.
- Ambarita, (2012). Tinjauan Pustaka. Online
(<http://repository.usu.ac.id/bastrem/123456789/34108/4/Chapter%2011.pdf>) Diunduh pada tanggal 28 maret 2015.
- Ardana, Mujiati & Utama.(2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu
Jokjakarta.
- Arikunto. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta. Jakarta.
- Bangun, Wilson. (2012). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Erlangga, Jakarta.
- Dessler, Gary. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Indeks. Jakarta.
- Dharma, (2003) *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Efendy, M. Taufiq. (2010). *Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Hermes Realty*.
- Felicia, Michellyn. (2018). *Pengaruh Kualitas pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PT.Bumi Menara Internusa*. AGORA Vol.6, No.2
- Ghozali, Imam. (2011).*Aplikasi Analisis Multivariante dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghosh, *Et al.* (2011) *Panduan Lengkap Fungi*. Penebar Swadaya. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE Yogyakarta. Yogyakarta.
- Hasibuan S.P Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kuncoro, (2009). *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Manullang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu (2009) *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Penerbit Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara. AA Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara , AA Anwar Prabu (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.

- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia Salemba Empat. Jakarta.
- Mello, Jeffrey A. (2011). *Strategic Human Resource Management (3rd edition)*. United States of America: South-western Publishing Co.
- Rivai Zainal, Veithzal, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*, PT: Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Samsudin, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: CV Pustaka Setia.
- Sanusi, (2011), *Metodologi Penelitian Bisnis*. Salemba Empat. Jakarta.
- Saydam, (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*, Djambaran. Jakarta.
- Sayogo, Ganjar, *Data dan Variabel Penelitian*, Diakses 24 April (2015), dari www.ganjarsayogo.wordpress.com.
- Sastrohadiwiryo, (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, (2003), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit Ilham Jaya, Bandung.
- Simamora, Hendry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siti dan Heru Tri. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Penerbit Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN. Yogyakarta.
- Sinambela, (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Rajawali Press. Jakarta.
- Sugiono, (2009), *Metode penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta. Bandung.
- Sutrisno, Edi. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, Edi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima. Prenada Media. Yogyakarta.
- Teguh dan Rosidah (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Walgito, (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. C.V Andi. Yogyakarta.
- Wibowo, Wartini. (2012) *Efisiensi Modal Kerja, Likuiditas dan Lverage Terhadap Profitabilitas*. Jurnal Dinamika Manajemen Vol.3 No. 1.

