

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS**

#### **A. Landasan Teori**

Manajemen kinerja merupakan manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi yang efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang di perlirlukan oleh organisasi, manajer, dan bekerja untuk berhasil. Mnajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelolah untuk memperoleh sukses.

##### **1. Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah inplementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Wibowo (2014:3).

Malayu Hasibuan (2002: 160), kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangku Negara (2011: 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

**b. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja**

Berbagai faktor dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh sebab itu, faktor-faktor tersebut harus di perhatikan agar mendapatkan hasil kinerja karyawan yang optimal.

1) Efektivitas dan efisiensi

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

2) Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi suatu atau perintah dalam suatu orrganisasi formal yang dimiliki seorang anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusi.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

#### 4) Motivasi

Motivasi merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

#### 5) Pelatihan

Pelatihan adalah menambah wawasan, dapat menyegarkan pikiran dan mengurangi ketegangan.

### **c. Indikator Kinerja**

Kinerja karyawan dapat diukur dengan berbagai indikator. Pengukuran tersebut haruslah dilakukan perusahaan agar mendapatkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Ada beberapa faktor yang dapat dijadikan indikator kinerja menurut Wibowo (2014:86)

#### 1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja yang logis dibandingkan dengan kualitas actual.

#### 2) Kualitas

Seberapa baik mutu kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

#### 3) Biaya

Beberapa alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran dapat dicapai.

#### 4) Ketepatan Waktu

Diperlukan agar sarana kerja dapat dicapai

#### 5) Keselamatan kerja

Sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerjayang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, keselamatan kerja menyangkut segenap proses produksi dan distribusi, baik barang maupun jasa.

#### 6) Alat dan sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan unruk membantu menyelesaikan tujuan degan baik. Tanpa alat dan sarana tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak diselesaikan sebagaimana seharusnya.

### d. Sasaran kinerja

Sebagai sasan suatu kinerja mencangkup unsur-unsur diantaranya menurut Wibowo (2014:56):

- 1) *The performance* yaitu orang yang menjalankan kinerja.
- 2) *The action* atau *performance*, yaitu tentang tindakan atau kinerjayang dilakukan oleh performer.
- 3) *A time element*, menunjukan waktu kapan pekerjaan dilakukan.
- 4) *An evalution method*, tentang cara penilaian bagaimana hasil pekerrjaan dapat dicapai.
- 5) *The place*, menunjukan tempat dimana pekerjaan dilakukan.

### e. Karakteristik Kinerja

Pedoman untuk mendefinisikan ukuran kinerja adalah sebagai berikut menurut Armstrong dan Boran (1998:282) dalam Wibowo:

- 1) Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang dapat diamati
- 2) Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan target yang disepakati.
- 3) Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati.
- 4) Data harus tersedia untuk pengukuran.
- 5) Ukuran harus objektif.

## **2. Motivasi**

Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

### **a. Pengertian motivasi**

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Edi Sutrisno (2015:146).

Malayu Hasibuan (2008:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terigerasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Malayu Hasibuan (2008:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terigerasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

## **b. Jenis-jenis Motivasi**

Setiap perusahaan atau koperasi memiliki cara-cara tersendiri dalam menentukan cara dalam mendesain motivasi. Antara satu perusahaan dan perusahaan memiliki perbedaan yang terletak pada gaya, selera, atau tekanan, bukan dalam jenis motivasinya. Ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif. Melayu Hasibuan (2011:150).

### **1. Motivasi positif ( insentif positif)**

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi standar.

### **2. Motivasi negatif (insentif negatif)**

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan mendapat hukuman.

## **c. Indikator Motivasi**

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor intern dan ekstern Edy Sutrisno (2014:116)

1) Keinginan untuk hidup

Untuk mempertahankan hidupnya karyawan mau melakukan apa saja, apakah pekerjaan baik tersebut baik atau buruk, halal atau haram dan sebagainya. Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap walau penghasilan belum memadai dan kondisi bekerja yang nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong karyawan untuk mau melakukan pekerjaan, contohnya seperti karyawan yang ingin membeli motor maka mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan.

3) Keinginan untuk dapat pengakuan

Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, karyawan mau mengeluarkan uangnya dan untuk memperoleh uang itu karyawan harus bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Keinginan untuk memperoleh penghargaan meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana serta pekerjaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat hak otonomi, variasi dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk

memberikan sumbangan pemikiran dan kesempatan untuk memperoleh uang baik tentang hasil pekerjaan yang diselesaikan

**d. Faktor ekstern dalam motivasi**

Motivasi ekstern juga tidak kalah penting perannya dalam melemahkan motivasi kerja. Fakto-faktor ekstern itu adalah sebagai berikut.

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan yang jelas memotivasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang baik. Oleh sebab itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas yang tinggi mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang memadai adalah penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi sendiri serta keluarga. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampu bagi perusahaan untuk untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik

Posisi supervisi sangat dekat dengan karyawan dan selalu menghadapi karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, bila supervisi ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Danya jaminan pekerjaan membuat karyawan akan bekerja secerasungguh-sungguh mengorbankan apa saja yang ada padaa diri kryawan untuk perusahaan, klau karywan merasa adanya jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaaan.

5) Status dan tanggung jawab

Dengn menduduki jabatan karyawan merasa diri akan dipercaya, diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar untuk melakukan kegitan-kegiatan.

6) Peraturan yang fleksibel

Peraturan yang fleksibel bagi perusahaan, biasanya ssudah ditetapkan sistem dan prosudur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosudur ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi karyawan, seperti hak dan kewajiban, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Dari faktor-faktor ditas penulis menjdikan sebagai indikator motivasi.

### **3. Disiplin**

Disiplin merupakan fungsi operatif manajemen suber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai.

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesedian seseorang untuk mentaatise semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Melayu

S.P Hasibuan (2009:194). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang atas tugas-tugasnya yang di berikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Bacal (2005:164), disiplin adalah “proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasi masalah-masalah kinerja kepada para karyawan.”

Edy Sutrisno (2016:89) disiplin adalah “prilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.”

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Asumsinya bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana pimpinan maupun melalui diri pribadi, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka kepemimpinan harus memberikan yang baik pula. Singodimedjo dalam Edy Sutrisno

(2016:89) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan.
- b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

**c. Indikator-indikator disiplin kinerja**

Indikator dapat di ukur dengan berbagai indikator. Pengukuran tersebut hendaknya diperhatikan karyawan memiliki disiplin kerja yang

baik. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi/instruksi. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi/instruksi, diantaranya Malayu S.P Hasibuan (2009:194):

#### 1. Tujuan dan Kemampuan

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

#### 2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, jujur, adil, sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang berdisiplin.

#### 3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut memengaruhi disiplin kerja karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.

#### 4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya disiplin karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

#### 5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan yang paling efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

#### 6. Sanksi Hukum

Sanksi hukum berperan aktif dalam memelihara disiplin kerja karyawan. Dengan hukum yang berat, karyawan akan semakin kuat melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan dalam akan memengaruhi disiplin kerja karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

## 8. Hubungan Manusia

Hubungan manusia yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan disiplin kerja yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan yang bersifat vertical maupun horizontal telah terdiri dari *directsing reletionship*, *direct group reletionship* dan *cross relationship* hendaknya berjalan harmonis.

## 4. Pelatihan

Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui rangkaian kegiatan identifikasi, pengkajian serta proses belajar yang terencana. Hal ini dilakukan melalui upaya untuk membantu mengembangkan kemampuan yang diperlukan agar dapat melaksanakan tugas, baik sekarang maupun di masa yang akan datang. Ini berarti bahwa pelatihan dapat dijadikan sebagai sarana yang berfungsi untuk memperbaiki masalah kinerja organisasi, seperti efektivitas, efesiensi dan produktivitas.

### a. Pengertian Pelatihan

Mondy, (2008: 210), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang dirancang guna memberi pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan para pembelajar untuk dapat melaksanakan pekerjaan mereka pada saat ini. Sedangkan Dessler (2008:280), menyatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah ada dalam melakukan pekerjaannya.

Bernard Keys dan Joseph Wolfe dalam Richard L. Daft (2011:122), mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan merupakan upaya terencana yang dilakukan perusahaan untuk memfasilitasi pegawai untuk mempelajari berbagai keterampilan dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Bartol dalam Sri Wiludjeng (2007: 131), pelatihan dan pengembangan merupakan suatu usaha perencanaan untuk memfasilitasi karyawan mempelajari tingkah laku yang berhubungan dengan pekerjaannya yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan beberapa definisi di atas maka pelatihan dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan karyawan berupa pengetahuan dan keahlian yang dapat diterapkan dalam bidang kerja masing-masing karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Program pelatihan yang baik merupakan pemberian pelatihan dengan metode yang tepat dan memiliki alasan serta tujuan yang jelas mengapa pelatihan tersebut perlu dilakukan. Tujuan utama pelatihan menurut Randall (1997: 325) adalah menghilangkan kekurangan yang menyebabkan karyawan bekerja di bawah standar, baik kekurangan yang ada sekarang maupunantisipasi terhadap kekurangan yang akan terjadi di masa mendatang. Pelatihan sangat penting diberikan terhadap karyawan pada perusahaan-perusahaan dengan tingkat produktivitas tetap atau menurun.

Tujuan pelatihan Moekijat (1999:83) adalah memberikan informasi mengenai organisasi kepada karyawan baru, memberikan pengetahuan yang lebih banyak dan lebih luas terhadap karyawan baru, mengurangi tingkat kecelakaan pekerjaan yang tidak baik dan kerusakan pada mesin maupun perlengkapan kerja, membantu karyawan menyesuaikan diri terhadap metode-metode dan proses-proses baru yang terus-menerus diadakan, dan mengurangi ketidakpuasan karyawan, absensi, dan perpindahan pegawai. Pemberian pelatihan secara berkala dan sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk melakukan pekerjaannya memiliki peranan yang penting dalam organisasi. Pengumpulan informasi yang relevan dibutuhkan untuk menentukan perlu atau tidaknya diadakan suatu pelatihan. Proses ini kemudian disebut dengan analisis kebutuhan pelatihan.

#### **b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting bagi para karyawan yang ada diperusahaan. Dengan adanya pelatihan kinerja karyawan perusahaan akan mendapatkan kerja yang baik. Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut. Mondy (2008: 212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

##### **a. Dukungan Manajemen Puncak**

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

b. Komitmen Para Spesialis dan Generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan. Tanggung jawab utama pelatihan dan pengembangan merupakan tanggung jawab manajer lini, sedangkan para profesional pelatihan dan pengembangan hanya memberikan keahlian teknis.

c. Kemajuan Teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

d. Kompleksitas Organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan. Struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikitnya level manajerial membuat tugas-tugas individu dan tim semakin diperluas dan diperkaya. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks daripada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

e. Gaya Belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan. Beberapa contoh adalah sebagai berikut:

1. Para pembelajar mengalami kemajuan dalam suatu bidang pembelajaran hanya sepanjang mereka membutuhkannya guna mencapai tujuan-tujuan mereka. Riset menunjukkan bahwa tanpa relevansi, makna, dan emosi yang melekat pada materi yang diajarkan, para pembelajar tidak akan belajar.
2. Waktu terbaik untuk belajar adalah ketika pembelajaran ada gunanya. Persaingan global telah meningkatkan kebutuhan akan efisiensi secara dramatis. Salah satu cara hal tersebut mempengaruhi pelatihan dan pengembangan adalah kebutuhan pelatihan yang berbasis ketepatan waktu. *Just-in-time training* adalah pelatihan yang diberikan kapanpun dan di manapun pelatihan tersebut dibutuhkan.
3. Bergantung pada jenis pelatihan, mungkin merupakan langkah bijaksana untuk member jeda di antara sesi-sesi pelatihan.

### **c. Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia Lainnya**

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen yang lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan. Sebagai contoh, jika upaya-upaya rekrutmen dan seleksi hanya menarik para karyawan berkualifikasi sedang, perusahaan akan membutuhkan program-program pelatihan dan pengembangan yang ekstensif. Paket kompensasi perusahaan juga bias mempengaruhi upaya-upaya pelatihan dan pengembangan. Organisasi-organisasi dengan sistem pembayaran yang kompetitif atau program-program kesehatan dan keselamatan yang progresif akan lebih mudah menarik

karyawan yang mampu berprestasi tinggi, dan mempertahankan para karyawan yang hanya memerlukan sedikit pelatihan.

#### **d. Analisis Kebutuhan-kebutuhan Pelatihan**

Faustino Cardoso Gomes (2003: 204), terdapat tiga tahap utama dalam program pelatihan, yaitu:

- 1) Penentuan kebutuhan pelatihan, tujuan tahap ini adalah mengumpulkan sebanyak mungkin informasi guna mengetahui dan menentukan apakah pelatihan perlu diadakan atau tidak.
- 2) Desain program pelatihan, bertujuan untuk menentukan ruang lingkup pelatihan dan metode yang tepat dalam pemberian pelatihan.
- 3) Evaluasi program pelatihan, tujuannya adalah untuk mengetahui apakah pelatihan yang diadakan efektif di dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan.

Proses pelatihan dan pengembangan menurut Sri Wiludjeng (2007: 131) terdiri dari:

1. Penentuan kebutuhan pelatihan dan pengembangan;
2. Penetapan tujuan yang bersifat umum dan spesifik;
3. Pemilihan metode;
4. Pemilihan media;
5. Implementasi program; dan
6. Evaluasi program.

Tujuan dari proses ini adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, mencegah ketinggalan dalam keterampilan yang baru untuk pekerjaannya, dan mempersiapkan pekerja untuk melakukan pekerjaan di level yang lebih tinggi.

Langkah pertama dalam proses pelatihan dan pengembangan adalah menentukan kebutuhan-kebutuhan spesifik pelatihan dan pengembangan. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dapat ditentukan dengan melakukan analisis pada beberapa level Mondy, (2008: 215), yaitu:

1. Analisis organisasi, analisis dilakukan dari sudut pandang organisasi secara keseluruhan, mulai dari mempelajari misi-misi, tujuan-tujuan, dan rencana-rencana strategik perusahaan, bersama dengan hasil-hasil perencanaan sumber daya manusia.
2. Analisis tugas, analisis berfokus pada tugas-tugas yang diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan.
3. Analisis orang, analisis berfokus pada individu untuk menentukan siapa yang membutuhkan pelatihan dan metode serta jenis pelatihan seperti apa yang dibutuhkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis kebutuhan pelatihan akan membantu perusahaan dalam menentukan jenis pelatihan yang dibutuhkan oleh karyawan, pemilihan metode pelatihan yang tepat, sehingga pelatihan yang diadakan dapat menambah pengetahuan dan keterampilan karyawan, memperbaiki sikap, dan mampu diaplikasikan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masing-masing karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2008:283) analisis kebutuhan pelatihan terbagi menjadi dua, yaitu:

a. Analisis Tugas

Analisis tugas merupakan studi yang rinci dari pekerjaan untuk mengetahui keterampilan khusus yang dibutuhkan. Deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan sangat membantu dalam hal ini. Daftar tanggung jawab dan keterampilan khusus ini akan menjadi referensi dasar dalam menentukan pelatihan yang dibutuhkan. Analisis tugas ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan baru.

b. Analisis Prestasi

Analisis prestasi merupakan proses verifikasi adanya defisiensi kinerja dan menentukan apakah defisiensi tersebut harus dikoreksi melalui pelatihan atau cara lain. Analisis ini berguna untuk menentukan penilaian kebutuhan pelatihan terhadap karyawan lama. Ada beberapa metode yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan karyawan lama. Termasuk laporan kinerja dari penyelia, rekan kerja, dan diri sendiri; data yang terkait dengan kinerja pekerjaan (termasuk produktivitas, absen dan keterlambatan, kecelakaan, sakit dalam jangka pendek, keluhan, sisa, pengiriman terlambat, kualitas produk, penurunan waktu, perbaikan, penggunaan peralatan, dan keluhan pelanggan); pengamatan oleh penyedia atau ahli lainnya; wawancara dengan karyawan atau penyeliannya; ujian untuk pengetahuan pekerjaan, keterampilan, dan kehadiran; survey sikap; agenda harian karyawan; dan pusat penilaian.

Setelah penentuan kebutuhan-kebutuhan pelatihan terpenuhi maka langkah selanjutnya adalah menentukan tujuan-tujuan pelatihan. Pelatihan dan

pengembangan harus memiliki tujuan-tujuan yang terarah dan ringkas serta dikembangkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi Mondy, (2008: 215). Berdasarkan tujuan-tujuan pelatihan tersebut, para manajer akan dapat menentukan apakah pelatihan telah berjalan dengan efektif.

#### **e. Metode-metode Pelatihan**

Metode-metode pelatihan Dessler (2008) meliputi *on-the-job training*, magang, belajar informal, pelatihan instruksi pekerjaan, program belajar perangkat audiovisual, pelatihan tersimulasi, pelatihan dengan menggunakan computer, sistem elektronik pendukung prestasi, dan pelatihan jarak jauh dan menggunakan internet. Mondy (2008) metode-metode pelatihan adalah sebagai berikut:

##### **a) Arahan Instruktur**

Metode arahan instruktur (*instructor-led*) merupakan salah satu metode pelatihan yang efektif untuk berbagai jenis pelatihan dan pengembangan. Salah satu manfaat pelatihan dan pengembangan dengan arahan instruktur adalah bahwa si instruktur bias menyampaikan sejumlah besar informasi dalam waktu relative singkat.

##### **b) Studi Kasus**

Studi kasus (*case study*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang diberikan kepada *trainee* untuk mempelajari informasi yang diberikan dalam sebuah kasus dan mengambil keputusan berdasarkan hal tersebut.

c) Pemodelan Perilaku

Pemodelan perilaku (*behavior modeling*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan seseorang untuk belajar dengan meniru atau mereplikasi perilaku orang-orang lainnya untuk menunjukkan kepada para manajer cara menangani berbagai situasi.

d) Permainan Peran

Permainan peran (*role-playing*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana para peserta diminta untuk merespon permasalahan-permasalahan khusus yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka dengan meniru situasi-situasi dunia nyata.

e) Permainan Bisnis

Permainan bisnis (*business games*) adalah metode pelatihan dan pengembangan yang memungkinkan para peserta untuk mengambil peran-peran seperti presiden, *controller*, atau *vice president* pemasaran dari dua organisasi bayangan atau lebih dan bersaing satu sama lain dengan memanipulasi factor-faktor yang dipilih dalam suatu situasi bisnis tertentu.

f) *In-Basket Training*

*In-basket training* adalah metode pelatihan di mana para peserta diminta menyusun prioritas dan kemudian menangani sejumlah dokumen bisnis, pesan e-mail, memo, laporan, dan pesan telepon yang biasanya melewati meja seorang manajer.

*On-The-Job Training*

*On-the-job training* adalah metode pelatihan dan pengembangan informal yang memungkinkan seorang karyawan untuk mempelajari tugas-tugas dalam pekerjaan dengan mengerjakannya secara nyata.

g) Rotasi Pekerjaan

Rotasi pekerjaan (*job rotation*) adalah metode pelatihan dan pengembangan di mana karyawan berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya untuk memperluas pengalaman mereka.

h) Magang

Magang (*internship*) adalah metode rekrutmen yang biasanya melibatkan para mahasiswa perguruan tinggi yang membagi waktu mereka antara mengikuti kuliah dan bekerja untuk sebuah organisasi. Magang sebagai metode pelatihan dan pengembangan memungkinkan para peserta untuk mengintegrasikan teori yang dipelajari di kelas dengan praktik-praktik bisnis.

i) Pelatihan Pemula

Pelatihan pemula (*apprenticeship training*) adalah metode pelatihan yang mengkombinasikan instruksi di kelas dengan *on-the-job training*.

**f. Ukuran-ukuran untuk Mengevaluasi Pelatihan**

Model Kirkpatrick untuk evaluasi pelatihan digunakan secara luas dalam lingkungan pembelajaran Mondy, (2010: 231). Level-level dalam model ini adalah:

a) Opini Peserta

Mengevaluasi program pelatihan dan pengembangan dengan menanyakan opini para peserta merupakan pendekatan yang memberikan respon dan saran untuk perbaikan, terutama tingkat kepuasan pelanggan.

b) Tingkat Pembelajaran

Beberapa organisasi melaksanakan tes-tes untuk menentukan apa yang telah dipelajari para peserta dalam program pelatihan dan pengembangan. Desain kelompok control *pretest-posttest* adalah salah satu prosedur evaluasi yang mungkin digunakan. Dalam prosedur ini, kedua kelompok menerima tes yang sama sebelum dan sesudah pelatihan. Kelompok percobaan menerima pelatihan sedangkan kelompok control tidak. Setiap kelompok berisi peserta yang ditunjuk secara acak. Perbedaan dalam hasil *pretest* dan *posttest* antara kedua kelompok tersebut digunakan untuk mengevaluasi pelatihan yang telah diberikan.

c) Perubahan Perilaku

Pembuktian terbaik mengenai nilai muncul ketika pembelajaran diterjemahkan menjadi perubahan perilaku yang berkelanjutan. Metode untuk mengukur perubahan perilaku yang sering digunakan adalah metode penilaian umpan balik 360-derajat. Metode ini merupakan metode penilaian kinerja populer yang melibatkan masukan dari banyak level dalam perusahaan dan dari sumber-sumber eksternal.

d) Pencapaian Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

Pendekatan lain untuk mengevaluasi program-program pelatihan dan pengembangan adalah mengukur sejauh mana program-program tersebut telah

mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan dan dampaknya secara nyata terhadap kinerja.

#### **g. Manfaat Pelatihan Kerja**

Meskipun Training atau pelatihan merupakan suatu kegiatan yang sangat penting dalam menghasilkan tenaga kerja yang berkemampuan tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Namun kegiatan Training atau pelatihan ini juga memiliki kelemahan, terutama dalam hal pembiayaan training/pelatihan. Berikut ini beberapa. Manfaat atau Keuntungan Pelatihan (setelah dilatih) adalah :

1. Meningkatnya Produktifitas atau jumlah produksi
2. Menghindari atau mengurangi kesalahan dalam bekerja
3. Tidak perlu adanya pemantauan (monitoring) yang berlebihan.
4. Perubahan sikap.
5. Memiliki kemampuan dalam bekerja.
6. Menghindari atau mengurangi Turnover (pergantian karyawan)

artinya : para karyawan saat dilatih tidak melakukan pekerjaan sebenarnya tidak produktif).

#### **h. Jenis-jenis Training/Pelatihan**

Pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi sejumlah tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan ke dalam berbagai cara pelatihan yang dilakukan akan mempermudah pekerjaan dalam perusahaan. Berikut ini beberapa jenis training atau pelatihan dalam suatu perusahaan :

1. Job / Technical Training
  - Pelatihan berdasarkan pekerjaan/tugas atau Teknik yang dibutuhkan
2. *Interpersonal and Problem solving Training.*
  - Pelatihan untuk memecahkan permasalahan dalam produksi
3. *Developmental and innovative Training.*
  - Pelatihan untuk pengembangan dan Inovasi.
4. *Required and Regular Training*
  - Pelatihan rutin.

Terkadang seorang pemimpin memerlukan seorang ahli untuk memastikan pertumbuhan optimal dan perkembangan perusahaan mereka. Ini harus dipertimbangkan oleh semua bisnis tidak peduli ukuran bisnis mereka. Keberhasilan seorang pemimpin diukur oleh keberhasilan karyawan mereka, bukan?, seperti kata pepatah: *“You are only as strong as your weakest link”*. Mari kita cermati beberapa manfaat dari pengembangan karyawan dan pelatihan karyawan:

### **1. Menemukan Potensi Karyawan**

Dalam banyak kasus, di beberapa perusahaan banyak pemimpin yang bersembunyi di belakang tenaga kerja mereka. Beberapa karyawan mungkin mendambakan peran pemimpin di dalam bisnis. Namun, karena tidak ada pengembangan kepemimpinan program yang dilakukan, mereka tidak mendapat kesempatan untuk menunjukkan kemampuan mereka atau mengembangkan keterampilan mereka yang tersembunyi. Membiarkan karyawan Anda untuk mengikuti program ini mungkin bisa membantu Anda mengenali pemimpin masa

depan dalam tenaga kerja Anda saat ini. Beberapa individu hanya memerlukan seseorang untuk mempercayai mereka untuk mengembangkan keterampilan, dan karyawan Anda akan menunjukkan kepada mereka bahwa Anda melakukan investasi dalam keyakinan ini.

## **2. Keluar dengan praktek lama**

Melatih para karyawan Anda akan memberikan mereka kesempatan untuk memahami perkembangan terbaru dan tren dalam industri Anda. Apakah itu mesin baru atau alat media sosial baru, dunia terus berkembang. Jika Anda membantu karyawan Anda mengejar ketertinggalan mereka dengan perubahan ini, Anda pasti akan mengarahkan diri terlepas dari persaingan Anda. Belajar untuk menggunakan alat-alat baru dan mengembangkan strategi baru akan memungkinkan karyawan Anda mengambil pekerjaan yang lebih menantang dan peran yang lebih tinggi di dalam bisnis.

## **3. Belajar Seumur Hidup**

Dengan mengembangkan keterampilan tenaga kerja Anda melalui program kepemimpinan, dalam diri mereka akan berkembang biak semangat belajar seumur hidup. Dalam dunia teknologi yang terus berubah dan selalu ada sesuatu yang harus dipelajari dalam bisnis. Belajar seumur hidup akan mendorong belajar secara mandiri dalam setiap individu untuk mengembangkan diri mereka sendiri dengan berbagai mata pelajaran dan bidang, mereka akan mendirikan sebuah cinta untuk belajar dan pengembangan diri.

#### **4. Kurang Konfrontasi**

Dalam suasana pelatihan Anda dapat membahas permasalahan yang mungkin dimiliki karyawan Anda. Berikan masing-masing individu (tanpa melihat peran mereka dalam perusahaan) kesempatan untuk menyuarakan pendapat mereka. Dengan cara ini, konfrontasi di tempat kerja akan menurun karena karyawan akan menyadari kenyataan bahwa mereka bisa berbagi permasalahan mereka di pelatihan berikutnya atau sesi perkembangan, dan bahkan periode di antara keduanya. Sesi ini juga akan memungkinkan para karyawan untuk bersantai dan mendiskusikan bagaimana cara menurunkan stres di tempat kerja.

#### **5. Meningkatkan Produktivitas**

Pengembangan dan pelatihan karyawan akan menyebabkan peningkatan produktivitas. Karyawan Anda tidak hanya akan mampu berbuat lebih banyak dan lebih memahami, tetapi mereka akan memperoleh kepercayaan diri dalam pekerjaan mereka karena kemampuan mereka telah dikembangkan.

#### **6. Memahami Harapan**

Program pengembangan dan pelatihan karyawan akan memberikan Anda, pemilik, atau pengelola perusahaan beberapa pemahaman tentang harapan yang mungkin diinginkan karyawan Anda. Dengan cara ini, Anda bisa meminimalkan perasaan kecewa mereka, dan meningkatkan loyalitas mereka dengan cara mengelola harapan tersebut.

## **7. Merevisi Visi dan Sasaran Anda**

Program pengembangan kepemimpinan dan kesempatan pelatihan ini juga merupakan tempat yang sempurna untuk mengingatkan karyawan Anda tentang tujuan jangka panjang yang ingin perusahaan Anda capai. Ingatkanlah tenaga kerja Anda tentang apa tujuan Anda dan bagaimana Anda ingin mengarahkan hasil yang diinginkan. Juga termasuk bagaimana keberhasilan perusahaan akan menguntungkan setiap individu di dalam bisnis. Secara keseluruhan, pengembangan karyawan dan program pelatihan memiliki multi manfaat bagi perusahaan Anda – pilihan tersebut layak dipertimbangkan jika Anda mencari untuk memastikan kelancaran dan kepuasan karyawan.

### **B. Penelitian Sebelumnya**

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Agung Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada . Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survey eksplanatory. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisisioner pada karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di Rumah Sakit Umum

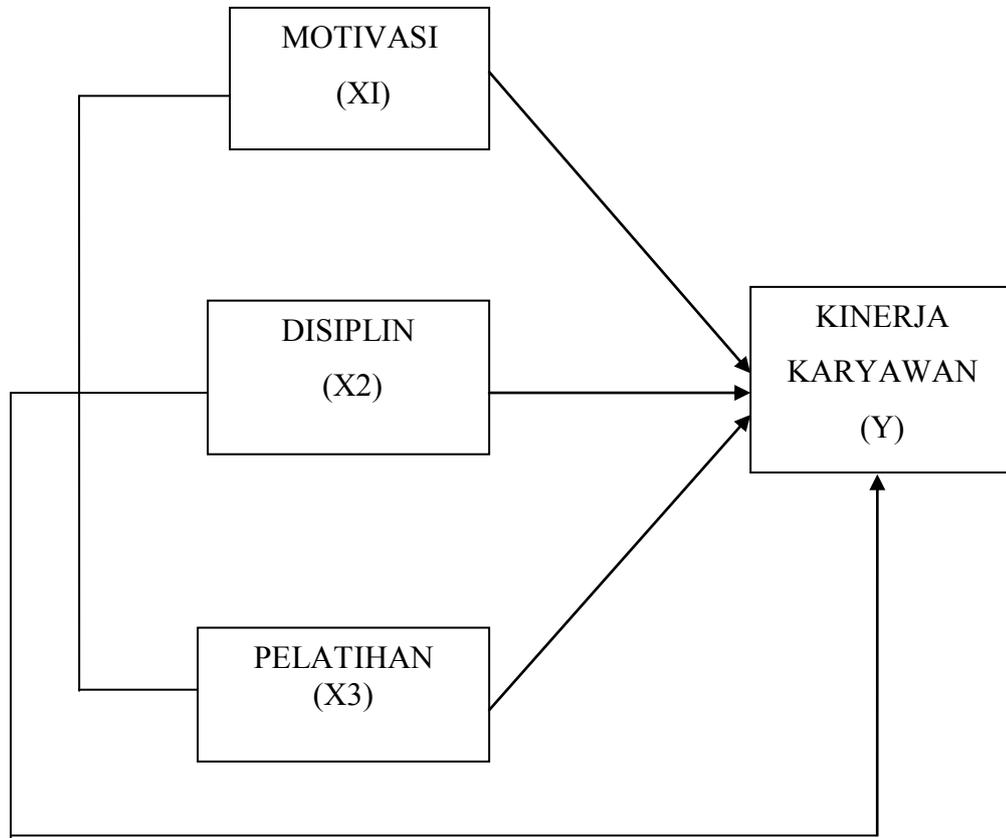
Daerah Kanjuruhan Malang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan atau bersama-sama ada pengaruh antara Motivasi (X1) 0,297, Disiplin (X2) 4,687 dan Pelatihan (X3) 4,473 Terhadap Kinerja Karyawan (Y) 4,608. Sedangkan secara parsial dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi (X1), Disiplin (X2) dan Pelatihan (X3) 4,473 berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Penelitian sejenis pernah dilakukan oleh Evawati Khumaedi (2016) dengan judul Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Anggkasa Putra II, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Anggkasa Putra II. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner pada Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Putra II, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Putra II. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan menggunakan sampling jenuh atau sensus. Hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa ada hubungan secara korelasi antara variabel Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dan secara bersama-sama kedua variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Variabel Motivasi (X1) 0,396 memberikan pengaruh positif secara signifikan terhadap variabel Disiplin (X2) 0,278, Pelatihan (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) 21,051

Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Putra II, dimana variabel disiplin memberikan determinasi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan Dinas Sentra Operasi Terminal PT. Angkasa Putra II.

Penelitian sejenisnya pernah dilakukan oleh Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2015) dengan judul Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Ros In Yogyakarta. Data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder. Sumber data primer diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner pada Hotel Ros In Yogyakarta, sedangkan data sekunder diperoleh dari bahan yang ada di Hotel Ros In Yogyakarta. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear berganda. Populasi dan sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 orang dengan menggunakan sampling jenuh, hasil penelitian juga memperlihatkan bahwa ada hubungan variabel Disiplin, Motivasi dan Kompensasi secara bersama-sama keketiga variabel tersebut memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja. Variabel Motivasi ( $X_1$ ) 0,269 memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel Disiplin ( $X_2$ ) 0,303, dan variabel Pelatihan ( $X_3$ ) 0,016 berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) 0,097 Hotel Ros In Yogyakarta, dimana variabel disiplin memberikan determinasi yang lebih besar dibandingkan variabel motivasi yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan Hotel Ros In Yogyakarta.

### C. Kerangka Pemikiran



### D. Hipotesis

Ada pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Interbis Palembang.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis penelitian**

Sugiyono (2009:53-55) jenis penelitian dilihat dari tingkat eksplanasi:

1. Penelitian Deskriptif

Penelitian deskriptif adalah penelitian terhadap keberadaan variabel mandiri baik hanya pada satu variabel atau lebih.

2. Penelitian Komparatif

Penelitian komparatif adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan atau berupa hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih.

3. Penelitian Asosiatif

Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yaitu untuk mengetahui nilai pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

#### **B. Lokasi penelitian**

PT. Interbis Sejahtera Palembang, Jl. H BR Motik, Karya Baru, Alang-Alang Lebar, Kota Palembang Sumatera Selatan. No Tlp. 0712322023, Kode Pos 30114.

### C. Operasional Variabel

**Tabel III. 1**  
**Operasional Variable**

Variabel	Definisi	Indikator
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi, hasil kerja karyawan PT. Interbis Palembang selama priode tertentu di bandingkan dengan berbagai kemungkinan, minsalnya, standar, target/sasaran/kriteria yang telah di sepakati bersama.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waktu</li> <li>2. Keselamatan kerja</li> <li>3. Kontribusi pada organisasi</li> </ol>
Motivasi (X <sub>1</sub> )	Motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terigerasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan PT. Interbis Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Keinginan mendapatkan penghargaan</li> <li>2. Keinginan mendapatkan pengakuan</li> <li>3. Keinginan memiliki</li> </ol>
Disiplin (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan PT. Interbis Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pengetahuan</li> <li>2. Keadilan</li> <li>3. Ketaatan peraturran yang telah ditetapkan</li> </ol>
Pelatihan (X <sub>3</sub> )	Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman pelajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan PT. Interbis Palembang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Keterampilan teknis</li> <li>3. Prosudur sistematis</li> </ol>

(Sumber : Berdasarkan dari Ladasan Teori Kinerja Karyawan menurut Rivai dan Sagala (2009), Motivasi menurut Hasibuan (2008 : 141) Disiplin menurut Hasibuan dan Barnawi (2012 : 112), pelatihan menurut Caple (2009)).

#### D. Populasi dan Sampel

##### 1) Populasi

Sugiyono (2012:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada beberapa bagian sesuai dengan data yang diberikan oleh PT. Interbis Palembang.

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan PT. Interbis Palembang**

<b>No</b>	<b>Bagian shift</b>	<b>Jumlah</b>
1	Bagian A	54
2	Bagian B	56
3	Bagian C	38
4	Bagian D	24
5	Bagian E	43
6	Bagian F	47
7	Bagian G	49
8	Bagian H	52
9	Bagian I	37
10	Bagian J	40
<b>Jumlah</b>		<b>440</b>

Sumber : PT. Interbis Palembang 2018

##### 2) Sampel

Sugiyono (2012:118) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang di miliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan penelitian tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, minsalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat

menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili).

Penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Issac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan sebesar 1%, 5%, dan 10%. Dengan menggunakan taraf 10%, dari jumlah karyawan 440 orang diperoleh jumlah sampel sebanyak 168 karyawan dengan rincian sebagai berikut.

**Tabel III.3**  
**Kerangka Sampling**

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan PT. Interbis Palembang**

No	Bagian shift	Jumlah	Jumlah sampel
1	Bagian A	54	$54/440 \times 168 = 21$
2	Bagian B	56	$56/440 \times 168 = 21$
3	Bagian C	38	$38/440 \times 168 = 15$
4	Bagian D	24	$24/440 \times 168 = 9$
5	Bagian E	43	$43/440 \times 168 = 16$
6	Bagian F	47	$47/440 \times 168 = 18$
7	Bagian G	49	$49/440 \times 168 = 19$
8	Bagian H	52	$52/440 \times 168 = 20$
9	Bagian I	37	$37/440 \times 168 = 14$
10	Bagian J	40	$40/440 \times 168 = 15$
<b>Jumlah</b>		440	168

(Sumber : hasil pengolahan data populasi)

#### E. Data yang digunakan

Sugiyono (2012:193) pengumpulan data bila dilihat dari sumber dayanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer, dan sumber sekunder.

##### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Data yang digunakan oleh peneliti adalah data primer yang berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden, dan sekunder yang berupa jumlah karyawan, sejarah perusahaan dan struktur organisasi pada PT. Interbis Palembang.

## F. Metode Pengumpulan Data

Sugiyono dalam Syofian Siregar (2010:130) metode pengumpulan data yang umum digunakan dalam suatu penelitian adalah:

### 1. Wawancara

Wawancara adalah memperoleh keterangan atau data untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.

### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku dan karakteristik beberapa orang utama didalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang di ajukan atau oleh sistem yang sudah ada.

### 3. Observasi

Observasi atau pengamatan langsung adalah kegiatan pengumpulan data dengan melakukan penelitian langsung terhadap kondisi lingkungan objek

penelitian yang mendukung kegiatan penelitian sehingga dapat digambarkan secara jelas tentang kondisi objek penelitian tersebut.

Dari berbagai metode pengumpulan data di atas, utamanya peneliti menggunakan metode angket. Angket berisi tentang pertanyaan yang bersumber dari berbagai indikator yang dikembangkan dari setiap variabel penelitian.

## **G. Uji Coba Instrumen**

### **1. Uji Validitas Angket**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto, 2017:211). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment* ( $r_{xy}$ ) dengan menggunakan program SPSS. Setelah mendapatkan  $r_{xy}$  kemudian dibandingkan dengan nilai kritis pada  $r_{tabel}$  pada taraf  $\alpha = 5\%$ , dengan  $dk = n-1$ . Kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $r_{hitung(xy)} > r_{tabel}$  atau jika nilai  $sig > 0,05$  (5%) maka angket tersebut adalah valid, dengan  $n = 30$  responden.

### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2017:221). Suatu angket dikatakan reliabel apabila angket tersebut mempunyai ketepatan hasil, artinya jika dikenakan pada objek yang sama pada lain waktu hasilnya tetap. Pengujian ini dilakukan dengan uji statistik *Cronbach*

*Alpha* menggunakan SPSS. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau jika nilai sig > 0,05 (5%) maka data tersebut reliabel .

## H. Analisa Data dan Teknik Analisis

### 1) Analisis Data

Syofian Siregar (2010:129) analisis data dalam penelitian ini dapat dikelompokkan sebagai berikut:

#### a. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah data yang berupa angka sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis dengan menggunakan teknik perhitungan statistik.

#### b. Analisis kualitatif

Analisis kualitatif adalah data yang berupa pendapat (pernyataan) atau judgement sehingga tidak berupa angka akan tetapi berupa kata-kata atau kalimat.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif digunakan dengan menggunakan rumus-rumus statistik yang disesuaikan dengan penelitian untuk menilai hasil dari pengisian kuisisioner tersebut diuji melalui pengujian statistik.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Untuk mengkuantitatifkan data kualitatif digunakan skala likert, dengan jawaban responden sebagai berikut:

**Tabel III.4**  
**Alternatif Skor Jawaban Angket**

No.	Alternatif Jawaban	Score
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Ragu-Ragu (RG)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## 2) Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data inferensial. Penggunaan teknik analisis data secara deskriptif guna memperoleh gambaran karakteristik penyebaran nilai setiap variabel yang diteliti. Penyajian data meliputi mean, median, dan modus, serta varians dan simpangan baku. Sedangkan analisis inferensial digunakan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan Regresi Linier.

### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja ( $Y$ ), dan variabel pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja ( $Y$ ). Rumus yang digunakan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan:

- Y : Variabel Kinerja  
 X<sub>1</sub> : Variabel motivasi  
 X<sub>2</sub> : Variabel disiplin kerja  
 X<sub>3</sub> : Variabel pelatihan  
 a : Konstanta (nilai Y = a apabila X = 0)  
 b : Koefisien regresi  
 e : Eksponen

## b. Uji Hipotesis Statistik

### a. Uji F (Anova)

Uji F digunakan untuk melihat pengaruh semua variabel bebasnya secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya. Atau untuk menguji apakah model regresi yang kita buat baik/signifikan atau tidak baik/non signifikan. Menurut Sugiyono (2012:257) distribusi F ini ditentukan oleh derajat kebebasan pembilang dan penyebut, yaitu k dan (n – k) (k– 1) dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05. Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- 1) Ho diterima jika nilai  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  berarti tidak ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap variabel terikat.
- 2) Ho ditolak jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  berarti ada pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan bebas terhadap variabel terikat.

### b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap variabel kinerja (Y), pengaruh variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel kinerja (Y), serta pengaruh variabel pelatihan (X<sub>3</sub>) terhadap variabel kinerja (Y). Menurut Sugiyono (2012:250)

hasil perhitungan dibandingkan menggunakan tabel distribusi  $t$  atau  $t_{\text{tabel}}$  dengan menggunakan tingkat kesalahan 0,05 atau 5% dan  $dk = n - 2$ . Hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  berarti  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
- 2) Jika nilai  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Hasil Penelitian**

##### **1. Sejarah PT. Interbis Palembang**

PT. Interbis Sejahtera berdiri pada tanggal 3 Februari 1990 yang berlokasi di Jalan HBR Km 8 Kota Palembang Kelurahan Karya Baru, Kecamatan Sukarami, Kotamadya Palembang, Sumatera Selatan. Akte No. 31 tanggal 18 Oktober 1989 dengan pengesahan notaries Tina Chandagrun, SH. PT. Interbis Sejahtera merupakan perubahan dari PT. Toronto, dimana AKte Pendirian PT. Toronto ini bernomor 32 tanggal 15 Juni 1978.

PT. Toronto merupakan perusahaan swasta nasional, yang kemudian berubah menjadi PMA dengan Akte No. 31 tanggal 18 Oktober 1991, karena itulah maka PT. Toronto diubah menjadi PT. Interbis Sejahtera seperti sekarang ini.

Izin-izin untuk pembangunan dan pendirian pabrik antara lain :

- a. Izin Usaha Tetap, Nomor : 030/DJAI/IUT-1/Non PMA-PMDN/I/1990 tanggal 20 Januari 1990, dikeluarkan oleh Departemen Perindustrian.
- b. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) nomor 27/0606/PB/IV/1990 tanggal 6 April 1990, dikeluarkan oleh Kepala Kantor Wilayah

Departemen Perdagangan Tingkat I Sumatera Selatan atas nama Menteri Perdagangan.

- c. Izin tempat Usaha nomor 597/IZ/PP/WK tanggal 26 Juni 1990 dikeluarkan oleh Wali Kotamadya Palembang.
- d. Suarat Pemberitahuan tentang persetujuan Presiden atas pengalihan status Non PMA/PMDN/ menjadi PMA nomor 01/V/1989 tanggal 15 Januari 1989 dikeluarkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal.
- e. Izin Usaha Industri, Nomor : 249/T/Industri/1991 tanggal 13 Agustus 1991, dikeluarkan oleh badan Koordinasi Penanaman Modal.
- f. Izin Kerja Malam Wanita, Nomor : 19/Disp/Wan/1992 tanggal 22 Februari 1992 dikeluarkan oleh Departemen tenaga Kerja RI Kantor Wilayah Departemen Tenaga RI Propinsi Sumatera Selatan.

## **2. Lokasi Perusahaan**

Lokasi Perusahaan PT. Interbis Sejahtera berada di Jalan HBR Motik Kelurahan Karya Baru Kecamatan Alang- Alang Lebar, Kota Palembang Sumatera Selatan Daerah Tingkta II Palembang Sumatera Selatan. Lokasi kegiatan pabrik berada dalam suatu areal seluas  $\pm$  3,25 hektar yang terletak 8 Km arah barat laut Kota Palembang. Untuk mengetahui lebih jelas lokasi pabrik dapat dilihat pada lampiran 2.

Lingkungan sekitar pabrik adalah sebagai berikut :

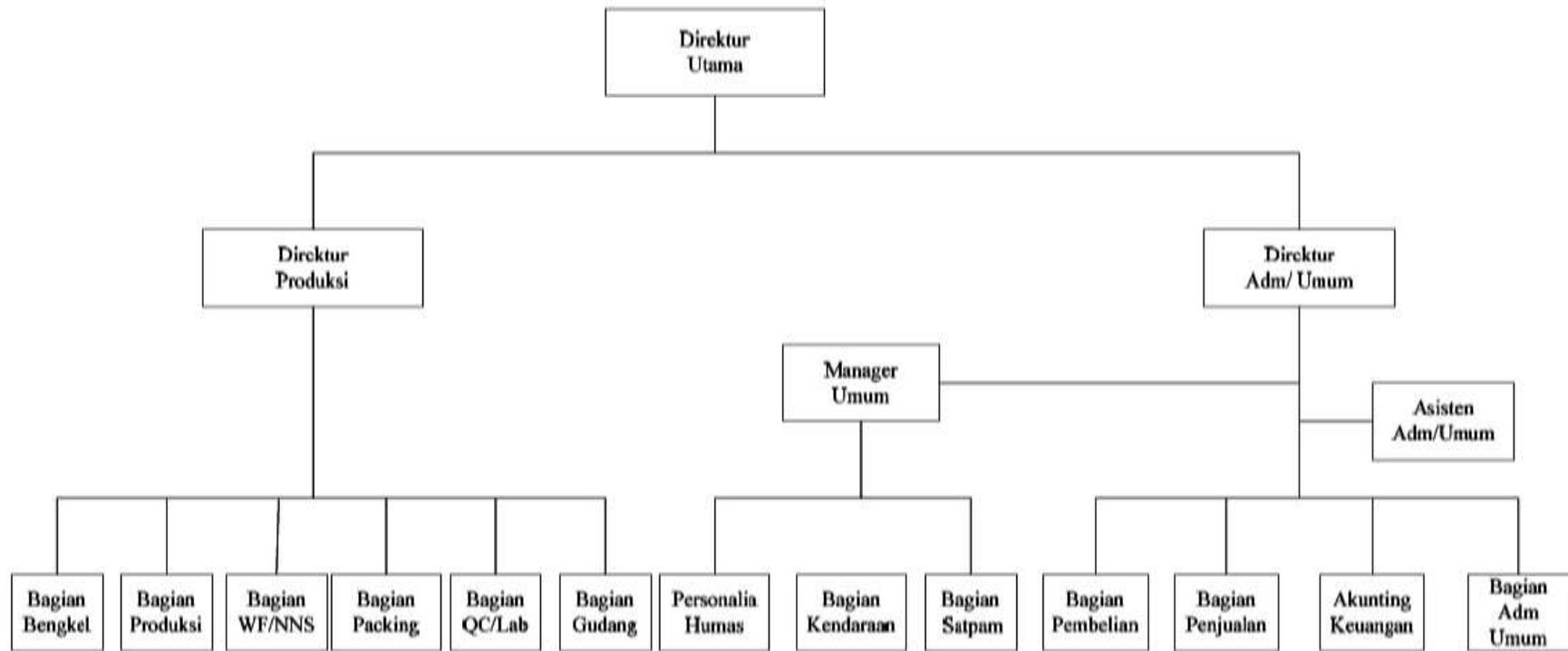
- a. Sebelah Utara : Jalan HBR Motik
- b. Sebelah Selatan : Semak-semak dan tanah kosong

- c. Sebelah Timur : Perumahan penduduk
- d. Sebelah Barat : Pabrik Indofood Sukses makmur

Bangunan dan peralatan pada PT. Interbis Sejahtera ini sudah merupakan bangunan yang permanent. Peralatan untuk pelaksanaan produksi antara lain dough mixer, dough brake, biskuit baking oven, cream mixer, dan masih banyak lagi yang lainnya.

### **3. Struktur Organisasi Perusahaan**

Struktur organisasi perusahaan pada PT. Interbis Sejahtera dapat dilihat pada gambar 6 dibawah ini



Gambar VI.1 Bagan Organisasi PT. Interbis Sejahterta  
 (Sumber: PT. Interbis Sejahterta Palembang Tahun 2018)

Dibawah bagian-bagian tersebut masih ada lagi bagian-bagian yang lebih kecil yang merupakan unit-unit kerja berdasarkan bagian kerja masing-masing. Tugas masing-masing dari beberapa bagian tersebut adalah sebagai berikut.

1. Direktur Utama
  - a. Merencanakan kapasitas dan produksi tiap tahun
  - b. Merencanakan besarnya pemasaran dan pengembangan usaha
2. Direkrtur Umum dan Administrasi
  - a. Mengadakan perencanaan dan pengawasan bidang umum dan administrasi
  - b. Mengadakan koordinasi dengan seluruh unit
3. Bagian Produksi
  - a. Melaksanakan produksi
  - b. Melakukan pengawasan terhadap karyawan yang bekerja
  - c. Pengawasan terhadap mutu produksi dan pengepakan
  - d. Pengawasan kebersihan tempat kerja
  - e. Melaksanakan pengawasan mutu terhadap bahan baku sebelum diolah dan terhadap bahan jadi sebelum dipasarkan.
4. Bangian Bengkel
  - a. Merawat peralatan yang ada dipabrik
  - b. Memperbaiki peralatan yang rusak

5. Bagian Packing
  - a. Melakukan pengawasan terhadap pengepakan produksi
6. Bagian Personalia
  - a. Merencanakan keperluan tenaga kerja
  - b. Merencanakan administrasi perusahaan
  - c. Merencanakan administrasi Jamsostek
  - d. Pelatihan untuk karyawan baru
  - e. Pembinaan sumber daya manusia
7. Bagian Keamanan
  - a. Menjaga keamanan dari perusahaan
  - b. Mengawasi pelaksanaan kerja karyawan
8. Bagian Pemasaran
  - a. Pengawasan Distribusi
  - b. Pengawasan terhadap agen-agen
  - c. Menyiapkan order dari agen dan pengiriman barang

#### **4. Uji Coba Instrumen**

Uji coba instrumen dalam penelitian ini meliputi uji validitas dan uji reliabilitas yaitu sebagai berikut.

##### **a. Uji Validitas Instrumen**

Uji validitas diperlukan agar diperoleh instrumen yang valid, artinya instrumen yang tepat untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji Validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir

angket dengan skor total. Validitas instrumen dihitung dengan rumus *Pearson Product Moment* (PPM) dengan menggunakan program program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) version 22.00 for Windows. Uji coba ini dilakukan pada 30 orang karyawan. Hasil validitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.1**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan**

<b>Indikator Angket</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>r<sub>tabel</sub> (5%)</b>	<b>Ket</b>
Waktu	0,695	0,000	0,361	Valid
Keselamatan kerja	0,676	0,000	0,361	Valid
Kontribusi pada Perusahaan	0,690	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel IV.1 di atas, diperoleh bahwa semua butir angket yang diuji coba keseluruhannya valid. Kategori valid tersebut dikarenakan nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Berdasarkan tabel kritik *r product moment* diperoleh nilai  $r_{tabel}$  pada taraf signifikan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (dk) yang digunakan adalah  $dk = 30$ , sehingga diperoleh  $r_{tabel} = 0,361$ . Tabel kritik *r product moment* dapat dilihat pada lampiran. Angket yang valid tersebut digunakan dalam angket penelitian, sehingga angket kinerja karyawan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh angket kinerja karyawan yang valid.

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen disiplin kerja yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.2**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

<b>Indikator Angket</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>r<sub>tabel (5%)</sub></b>	<b>Ket</b>
Pengetahuan	0,611	0,000	0,361	Valid
Keadilan	0,699	0,000	0,361	Valid
Ketaatan	0,736	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel IV.2 di atas, diperoleh bahwa semua butir angket disiplin kerja yang diuji coba keseluruhannya valid. Angket yang valid tersebut digunakan dalam angket penelitian, sehingga angket disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh angket disiplin kerja yang valid.

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen angket motivasi yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.3**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi**

<b>Indikator Angket</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>r<sub>tabel (5%)</sub></b>	<b>Ket</b>
Keinginan mendapatkan penghargaan	0,772	0,000	0,361	Valid
Keinginan mendapatkan pengakuan	0,660	0,000	0,361	Valid
Keinginan memiliki	0,791	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel IV.3 di atas, diperoleh bahwa semua butir angket motivasi yang diuji coba keseluruhannya valid. Angket yang valid tersebut digunakan dalam angket penelitian, sehingga angket motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh angket motivasi yang valid.

Selanjutnya dilakukan uji coba instrumen angket pelatihan yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

**Tabel IV.4**  
**Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pelatihan**

<b>Indikator Angket</b>	<b>r<sub>hitung</sub></b>	<b>Signifikan</b>	<b>r<sub>tabel (5%)</sub></b>	<b>Ket</b>
Pendidikan	0,669	0,000	0,361	Valid
Keterampilan	0,870	0,000	0,361	Valid
Prosedur	0,737	0,000	0,361	Valid

(Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel IV.4 di atas, diperoleh bahwa semua butir angket pelatihan yang diuji coba keseluruhannya valid. Angket yang valid tersebut digunakan dalam angket penelitian, sehingga angket pelatihan yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh angket pelatihan yang valid.

#### **b. Uji Reliabilitas**

Suatu instrumen adalah reliabel sebagai alat pengumpul data apabila memberikan hasil ukuran yang sama terhadap suatu gejala pada waktu yang berlainan. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Kriteria pengambilan keputusan adalah: Jika  $\text{Alpha} > r_{\text{tabel (5\%)}} = 0,361$ , maka angket tersebut tersebut adalah reliabel. Untuk melihat tingkat reliabel dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

**Tabel IV.5**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Uji Reliabilitas (Cronbach's Alpha)</b>	<b>Hasil</b>	<b>r<sub>tabel (0,05;30)</sub></b>
Disiplin Kerja	0,380	0,361
Motivasi	0,571	0,361
Pelatihan	0,577	0,361
Kinerja Karyawan	0,429	0,361

(Sumber: Pengolahan Data SPSS, 2018)

Berdasarkan tabel IV.5 di atas terlihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* untuk disiplin kerja sebesar 0,380, sedangkan nilai  $r_{\text{tabel (0,05;30)}}$  sebesar 0,361,

sehingga  $0,380 > 0,361$ . Selain itu, untuk variabel motivasi nilai  $r_{11} = 0,571 > r_{tabel} = 0,361$ , serta nilai *Cronbach Alpha* untuk pelatihan sebesar  $r_{11} = 0,577 > r_{tabel} = 0,361$  dan variabel kinerja karyawan sebesar  $0,429 > r_{tabel} = 0,361$ . Dengan demikian, variabel disiplin kerja, motivasi, pelatihan, dan kinerja karyawan yang diuji terbukti reliabel.

## 5. Hasil Jawaban Responden

Variabel dalam penelitian ini adalah motivasi, disiplin, pelatihan dan kinerja karyawan. Indikator disiplin yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi: pengetahuan, keadilan, dan ketaatan peraturran yang telah ditetapkan, sedangkan indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keinginan mendapatkan penghargaan, keinginan mendapatkan pengakuan, dan keinginan memiliki. Untuk indikator pelatihan yaitu pendidikan, keterampilan teknis, dan prosedur sistematis, sedangkan indikator kinerja karyawan meliputi waktu, keselamatan kerja, dan kontribusi pada organisasi.

### a. Kinerja Karyawan

Tabel IV.6

Distribusi Jawaban Angket Indikator Kinerja Karyawan

No.	Indikator	S	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		S						S		S	
1	Waktu kerja yang diterapkan PT. Interbis Palembang dimanfaatkan secara optimal	21	13.3	115	72.8	22	13.9	-	-	-	-
2	PT. Interbis Palembang mengutamakan keselamatan kerja bagi karyawan agar tidak menghambat proses produksi perusahaan.	22	13.9	115	72.8	21	13.3	-	-	-	-
3	Karyawan telah memberikan kontribusi kepada PT. Interbis Palembang	21	13.3	113	71.5	24	15.2	-	-	-	-

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.6 diperoleh bahwa distribusi pada indikator kinerja yaitu sebagai berikut.

1. Waktu kerja menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 22 responden dan sebanyak 136 responden (115+21) yang menjawab sangat setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa waktu kerja yang diterapkan PT. Interbis Palembang dimanfaatkan secara optimal
2. Keterampilan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 21 responden dan sebanyak 137 responden (115+22) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa PT. Interbis Palembang mengutamakan keselamatan kerja bagi karyawan agar tidak menghambat proses produksi perusahaan.
3. Prosedur menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 24 responden dan sebanyak 134 responden (113+21) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah memberikan kontribusi kepada PT. Interbis Palembang

## b. Motivasi

**Tabel IV.7**

**Distribusi Jawaban Angket Indikator Motivasi**

No.	Indikator	S	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		S		S				S		S	
1	Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh PT. Interbis Palembang	20	12.7	114	72.2	24	15.2	-	-	-	-
2	Karyawan berkeinginan untuk mendapatkan pengakuan kerja yang baik dari PT. Interbis Palembang	27	17.1	113	71.5	18	11.4	-	-	-	-
3	Karyawan memiliki hasrat untuk memberikan hasil yang optimal pada PT. Interbis Palembang	22	13.9	113	71.5	23	14.6	-	-	-	-

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.7 diperoleh bahwa distribusi pada indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut.

1. Mendapatkan penghargaan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 24 responden dan sebanyak 134 responden (114+20) yang menjawab sangat setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan berkeinginan untuk mendapatkan penghargaan yang diberikan oleh PT. Interbis Palembang
2. Mendapatkan pengakuan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 18 responden dan sebanyak 140 responden (113+27) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan

berkeinginan untuk mendapatkan pengakuan kerja yang baik dari PT.

Interbis Palembang

3. Memiliki hasrat peraturan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 23 responden dan sebanyak 135 responden (113+22) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki hasrat untuk memberikan hasil yang optimal pada PT. Interbis Palembang

### c. Displin Kerja

**Tabel IV.8**

**Distribusi Jawaban Angket Indikator Displin Kerja**

No.	Indikator	S	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		S		S				S		S	
1	Pengetahuan karyawan diperoleh dari disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Interbis Palembang	19	12.0	116	73.4	23	14.6	-	-	-	-
2	PT. Interbis Palembang bertindak secara adil dalam menerapkan peraturan dan beban kerja kepada karyawan	18	11.4	116	73.4	24	15.2	-	-	-	-
3	Karyawan taat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Interbis Palembang	18	11.4	115	72.8	25	15.8	-	-	-	-

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.8 diperoleh bahwa distribusi pada indikator disiplin kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan karyawan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 23 responden dan sebanyak 135 responden (116+19) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa Pengetahuan karyawan diperoleh dari disiplin kerja yang diterapkan oleh PT. Interbis Palembang.
2. Secara adil menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 24 responden dan sebanyak 134 responden (116+18) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa PT. Interbis Palembang bertindak secara adil dalam menerapkan peraturan dan beban kerja kepada karyawan.
3. Taat mematuhi peraturan menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 25 responden dan sebanyak 1335 responden (115+18) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan taat mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh PT. Interbis Palembang.

#### d. Pelatihan

**Tabel IV.9**  
**Distribusi Jawaban Angket Indikator Pelatihan**

No.	Indikator	S	%	S	%	N	%	T	%	ST	%
		S		S				S		S	
1	PT. Interbis Palembang memberikan pendidikan kepada karyawan melalui pelatihan	20	12.7	112	70.9	26	16.5	-	-	-	-
2	Karyawan mendapatkan keterampilan teknis melalui pelatihan yang diberikan oleh PT. Interbis Palembang	23	14.6	109	69.0	26	16.5	-	-	-	-
3	Pelatihan PT. Interbis Palembang menggunakan prosedur secara sistematis agar karyawan mudah memahami materi yang diberikan	20	12.7	109	69.0	29	18.4	-	-	-	-

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.9 diperoleh bahwa distribusi pada indikator pelatihan yaitu sebagai berikut :

1. Pendidikan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 26 responden dan sebanyak 132 responden (112+20) yang menjawab sangat setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa PT. Interbis Palembang memberikan pendidikan kepada karyawan melalui pelatihan.
2. Keterampilan menunjukkan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 26 responden dan sebanyak 132 responden (109+23) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa karyawan

mendapatkan keterampilan teknis melalui pelatihan yang diberikan oleh PT. Interbis Palembang

3. Prosedur menunjukkan bahwa tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Pada jawaban netral sebanyak 29 responden dan sebanyak 129 responden (109+20) yang menjawab setuju dan sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa pelatihan PT. Interbis Palembang menggunakan prosedur secara sistematis agar karyawan mudah memahami materi yang diberikan

## 6. Karakteristik Responden

Sampel dalam penelitian ini sebanyak 158 orang di PT Interrbis Palembang. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut.

- a. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

**Tabel IV.10**

### **Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>No.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah (Orang)</b>	<b>Persentase (%)</b>
1	Laki-Laki	78	49,37
2	Perempuan	80	50,63
3	Total	158	100

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.10 diperoleh bahwa responden terbanyak yang terdapat pada PT Interrbis Palembang adalah responden dengan jenis kelamin perempuan yang berjumlah 80 responden (50,63%).

## b. Distribusi responden berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel IV.11****Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	52	32,91
2	SMA	95	60,13
3	D3	6	3,80
4	S1	5	3,16
5	Jumlah	158	100

(Sumber: Perhitungan Data Primer, 2018)

Berdasarkan tabel IV.11 diperoleh bahwa pendidikan karyawan terbanyak PT Interrbis Palembang adalah SMA dengan persentase mencapai 60,13% atau sebanyak 95 responden.

**7. Teknik Analisis****a. Analisis Regresi Linier Berganda**

Hasil analisis regresi linier berganda variabel  $X_1$  (displin), variabel  $X_2$  (motivasi), dan variable  $X_3$  (pelatihan), terhadap Y (kinerja karyawan) dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel IV.12 di bawah ini.

**Tabel IV.12**  
**Regresi Linear Berganda****Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.676	.948		.713	.477
Motivasi	.436	.072	.382	6.041	.000
Disiplin	.226	.070	.219	3.231	.002
Pelatihan	.285	.055	.330	5.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data Diolah Tahun 2019)

Nilai konstanta dari hasil penelitian diperoleh sebesar 1,562 dan koefisien regresi disiplin sebesar 0,297, motivasi sebesar 0.460, dan pelatihan sebesar 0,114, sehingga persamaan regresi antara variabel  $X_1$  (motivasi), variabel  $X_2$  (displin), variable  $X_3$  (pelatihan), dan  $Y$  (kinerja karyawan) adalah sebagai berikut.

$$Y = 0,676 + 0,436X_1 + 0,226X_2 + 0,285X_3$$

Dari nilai koefesien diperoleh bahwa konstanta sebesar 5,670, dengan nilai koefisien motivasi sebesar 0,676 dan koefesien disiplin sebesar 0,226, dan koefesien pelatihan sebesar 0,436. Apabila disiplin ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ) ditingkatkan dengan nilai 1, maka hasil kinerja karyawan adalah  $Y = 0,676 + 0,436 (1) + 0,226 (1) + 0,285 (1) = 1,623$ . Ini menunjukkan bahwa semua tersebut saling mempengaruhi secara positif. Selain itu, jika motivasi ( $X_1$ ) meningkat, maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga meningkat dan juga jika variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) atau pelatihan ( $X_3$ ) meningkat maka kinerja karyawan ( $Y$ ) juga meningkat.

#### **b. Uji F**

Hasil analisis uji F pada variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), dan pelatihan ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel IV.13 di bawah ini.

**Tabel IV.13**  
**Uji F**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.915	3	28.638	48.450	.000 <sup>b</sup>
Residual	91.028	154	.591		
Total	176.943	157			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Motivasi, Disiplin

(Sumber: Data Diolah Tahun 2019)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil  $F\text{-hitung} = 28,638 > F\text{-tabel} = 2,67$  (taraf  $t\text{-tabel}$  5% (0,05) dengan derajat frekuensi (df) =  $n-1 = 158-1 = 157$ ). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

**c. Uji t**

Hasil analisis uji t pada variabel motivasi (X1), disiplin (X2), dan pelatihan (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Tabel IV.14 di bawah ini.

**Tabel IV.14**  
**Uji t**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.676	.948		.713	.477
Motivasi	.436	.072	.382	6.041	.000
Disiplin	.226	.070	.219	3.231	.002
Pelatihan	.285	.055	.330	5.182	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  (5%) atau hasil t-hitung =  $3,231 > t$ -tabel =  $1,654555$  (taraf t-tabel 5% (0,05) dengan jumlah responden (dk) = 158). Tabel distribusi t dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil t-hitung =  $6,041 > t$ -tabel =  $1,654555$  (taraf t-tabel 5% (0,05) dengan jumlah responden (dk) = 158). Tabel distribusi t dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil t-hitung =  $5,182 > t$ -

tabel= 1,654555 (taraf t-tabel 5% (0,05) dengan jumlah responden (dk) =158). Tabel distribusi t dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

## **B. Pembahasan Hasil Penelitian**

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis regresi menyatakan bahwa apabila disiplin kerja meningkat maka kinerja karyawan juga meningkat. Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,002 < 0,05$  (5%) atau hasil  $t\text{-hitung} = 3,231 > t\text{-tabel} = 1,654555$  (taraf t-tabel 5% (0,05) dengan jumlah responden (dk) = 158). Tabel distribusi t dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agung Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Evawati Khumaedi (2016) juga menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2015) juga menyatakan bahwa disiplin memengaruhi kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Malayu S.P. Hasibuan (2011:214) menjelaskan bahwa semakin baik disiplin pegawai dalam suatu organisasi, semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Sebaliknya, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi sebuah organisasi untuk meraih hasil yang optimal. Selain itu, I Komang Ardana (2011:134) menjelaskan bahwa disiplin kerja harus dimiliki oleh karyawan karena disiplin tersebut merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Veithzal Rivai (2016:74) disiplin kerja dapat digunakan para pimpinan atau manajer untuk bermotivasi kerja dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil  $t\text{-hitung} = 6,041 > t\text{-tabel} = 1,654555$  (taraf  $t\text{-tabel}$  5% (0,05) dengan jumlah responden ( $dk$ ) = 158). Tabel distribusi  $t$  dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara

signifikansi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Agung Setiawan (2013) yang menyatakan bahwa ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Evawati Khumaedi (2016) juga menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian Muhammad Taufik Rio Sanjaya (2015) juga menyatakan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana diperoleh bahwa hasil signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  (5%) atau hasil  $t\text{-hitung} = 5,182 > t\text{-tabel} = 1,654555$  (taraf  $t\text{-tabel}$  5% (0,05) dengan jumlah responden ( $dk$ ) = 158). Tabel distribusi  $t$  dapat dilihat pada lampiran. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak,  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Interrbis Palembang diterima kebenarannya.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa disiplin, motivasi, dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan. Jika kinerja karyawan kurang baik, maka hasil yang diperoleh oleh perusahaan juga tidak optimal. Kinerja seseorang dapat ditingkatkan bila ada kesesuaian antara pekerjaan dengan keahliannya, begitu pula halnya dengan penempatan guru pada bidang tugasnya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:67), kinerja karyawan juga merupakan prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan. Artinya karyawan harus memiliki hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Simpulan**

1. Hasil pengujian dengan tingkat kepercayaan 95% menyatakan ada pengaruh motivasi, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT.

Interbis Palembang

2. Hasil pengujian satu persatu (uji t) dengan tingkat kepercayaan 95%

menunjukkan bahwa:

- Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Palembang
- Ada pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Palembang
- Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Interbis Palembang

#### **B. Saran**

Sehubungan dengan telah dilakukan penelitian ini, maka ada beberapa saran yang peneliti sampaikan yaitu sebagai berikut.

1. PT. Interbis Palembang hendaknya lebih memperhatikan motivasi, disiplin dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, disarankan kepada perusahaan agar lebih memperhatikan motivasi, disiplin dan pelatihan guna memberikan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Disarankan kepada karyawan PT. Interbis Palembang agar meningkatkan motivasi, disiplin dan pelatihan, selalu mengikuti mematuhi tata tertib yang diterapkan oleh PT. Interbis Palembang, serta meningkatkan meningkatkan motivasi, disiplin dan pelatihan yang baik guna mendapatkan pengalaman kerja, keselamatan, dan kinerja karyawan yang lebih optimal.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan penelitian sebelumnya dan juga bagi peneliti selanjutnya disarankan agar lebih mengembangkan variable-variabel lain guna memberikan kontribusi yang lebih baik.