

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan bisnis, sumber daya manusia (SDM) sangat penting bagi keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang optimal sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, organisasi menghadapi tantangan dalam memastikan karyawan memiliki keterampilan dan pengetahuan yang relevan dengan lingkungan kerja dan dinamika industri yang terus berubah. Program pelatihan dapat membantu meningkatkan keterampilan karyawan, kualitas pekerjaan, dan produktivitas.

Perubahan dalam kinerja karyawan dapat terjadi kapan saja dan biasanya disebabkan oleh beberapa faktor baik internal maupun eksternal. Jika kinerja karyawan menurun, pelatihan kerja harus segera dilakukan. Pelatihan (training), menurut Mangkunegara (2019), adalah metode pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir untuk membantu karyawan non-manajerial memperoleh pengetahuan dan keterampilan teknis untuk mencapai tujuan tertentu.

Selain pelatihan, disiplin kerja karyawan juga dapat mempengaruhi kinerja mereka. Disiplin kerja yang baik akan membantu karyawan lebih baik. Menurut Mangkunegara (2019), disiplin kerja adalah upaya seorang pemimpin dalam organisasi perusahaan untuk menerapkan tata tertib atau aturan yang harus dipatuhi oleh semua karyawan. Semua bisnis dan organisasi harus menerapkan

peraturan disiplin pada pekerjanya. Di samping itu menjadi salah satu faktor yang memastikan bahwa karyawan berhasil menyelesaikan tugas mereka dengan baik, penerapan disiplin ini juga menguntungkan organisasi. Disiplin sangat penting untuk keberhasilan organisasi.

Kinerja menurut Mangkunegara (2019), adalah keseluruhan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja atau karyawan dalam melaksanakan tugas mereka. Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah kompensasi dan perkembangan karyawan. Hal ini membuat produktivitas karyawan dan perusahaan, membuat perusahaan unggul dalam persaingan dan mempertahankan kelangsungan kemajuan Perusahaan Hasibuan (2019).

Peningkatan kinerja karyawan dapat memberikan dampak positif dan manfaat bagi perusahaan atau organisasi. Program pelatihan dan pengembangan dapat meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan, serta meningkatkan kompetensi mereka bagi lingkungan Perusahaan (Andianto and Sugiyanto, 2019). Pelatihan karyawan merupakan investasi strategis bagi perusahaan, yaitu karyawan dapat membuat pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab. Pelatihan membantu mencakup aspek teknis, yang membantu bekerja lebih efisien, meningkatkan produktivitas dan menghasilkan produk (Huda & Sholeh, 2019).

Pelatihan yang efektif mampu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja karyawan, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan lebih baik. Menurut Mathis dan Jackson (2019), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku kerja karyawan guna mencapai tujuan

organisasi. Dengan adanya pelatihan, karyawan diharapkan mampu bekerja lebih produktif, efisien, dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan.

Sebaliknya, beberapa pabrik di desa rambah muda menghadapi masalah dengan karyawannya karena kurangnya pelatihan dan disiplin kerja yang buruk. Akibatnya, hampir setiap bulan ada produk yang rusak dan karyawan sering keluar dari pekerjaan karena berbagai alasan, salah satunya kinerja karyawan yang kurang optimal. pelatihan dan disiplin kerja juga dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan karyawan, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja keseluruhan pabrik tahu. Namun, meskipun potensi pelatihan untuk meningkatkan kinerja karyawan telah banyak diakui, implementasi program pelatihan di pabrik-pabrik tahu di Desa Rambah Muda masih terbatas. Program pelatihan yang ada cenderung bersifat ad-hoc dan tidak terstruktur dengan baik, yang dapat mempengaruhi hasil yang diharapkan, baik dalam hal kualitas produk tahu maupun ketahanan pangan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan di pabrik tahu di Desa Rambah Muda maka Adapun jumlah karyawan sebagai berikut :

Tabel 1.1
Daftar Jumlah Karyawan Pabrik Tahu Di Desa Rambah Muda
Tahun 2020-2024

Tahun	Jumlah Karyawan	Mengikuti Pelatihan	Presentase
2020	35	6	16,66%
2021	36	5	18,88%
2022	36	5	18,88%
2023	36	7	19%
2024	35	8	22%

Sumber : Beberapa Pabrik Tahu (Cabang Desa Rambah Muda), 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda dari tahun 2020 hingga 2024, terlihat bahwa partisipasi karyawan dalam pelatihan masih minim. Meskipun terdapat sedikit peningkatan presentase peserta pelatihan dari tahun ke tahun, seperti pada tahun 2024 yang mencapai 22% dari total 35 karyawan, angka ini masih tergolong rendah. Dalam rentang waktu tersebut, jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan tidak mengalami peningkatan signifikan, sehingga mengindikasikan perlunya upaya yang lebih besar untuk mendorong partisipasi karyawan dalam pelatihan guna meningkatkan kompetensi dan produktivitas mereka. Hal ini dikarenakan hanya pegawai baru yang mengikuti pelatihan dengan dibina oleh pemilik pabrik dan di bantu oleh karyawan yang sudah berpengalaman.

Demi berjalannya untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik dan maksimal pada perusahaan membentuk pelatihannya sendiri terfokus di sosialisasinya untuk sekarang ini, dengan mengandalkan para trainer dari perusahaan itu sendiri, sebelumnya perusahaan ini ada dua pelatihan yang dimiliki yaitu *on the job training* dan *off the job training*. Untuk *on the job training* para tranernya diambil dari perusahaan sendiri sedangkan *off the job training* tranernya di datangkan dari lembaga pelatihan yang langsung dari Pabrik Tahu Desa Rambah Muda. Pelatihannya disesuaikan dengan bagiannya sendiri seperti salah satu karyawan yang memegang bagian mesin penggiling kedelai ada pelatihannya tersendiri jadi setiap 9 item alat dan mesin antara lain, saringan, panic atau wadah pemanas, cetakan tahu, batu press, pengaduk, tempat pencetakan dan penyaringan, kastrol atau panic perebus, kapas atau kain penyaring di perusahaan memiliki

pelatihan tersendiri dan ada materi-materi yang disampaikan sebelum pelatihan dimulai, untuk pelatihannya butuh waktu 1 minggu sampai 3 minggu saat pelatihan berlangsung, namun bagi karyawan sendiri dalam waktu pelatihan tersebut dirasa kurang cukup.

Dan untuk *off the job training* itu dilaksanakannya dengan rentan waktu yang cukup lama karena perusahaan ini perlu membutuhkan dana yang cukup untuk pelaksanaan proses pelatihan dari luar. Pelatihan adalah salah satu untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Jadi perusahaan tersebut perlu adanya pelatihan khusus dengan mengundang para trainer yang berkualitas sehingga karyawan baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Untuk menyempurnakan hasil akhir suatu pelatihan haruslah diingat bahwa proses selama pelatihan itu berlangsung harus jelas di mengerti dan dipahami bagi para peserta pelatihan. Berikut ini jenis pelatihan yang diadakan oleh pabrik tahu desa rambah muda yang dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jenis Pelatihan Beberapa Pabrik Tahu Desa Rambah Muda 2024

No	Jenis Pelatihan	Contoh Pelatihan
1	Pelayanan	Pelayanan terhadap konsumen dan kenyamanan saat berbelanja
2	Produksi	Pembuatan tahu, pengolahan bahan, mencampur bahan- bahan serta pengadukan proses pembuatan, pencetakan tahu dan lainnya

Sumber: Beberapa Pabrik Tahun yang ada di Desa Rambah Muda, 2024

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

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

Tabel 1.3
Pembagian Waktu Disiplin Kerja Pada Pabrik Tahu
Desa Rambah Muda, 2024

No	Pembagian Karyawan	Jam Kerja	Keterangan	Sanksi
1	Shift A	06.00 - 15.00	Produksi Dan Penjualan	Denda 20.000 s/d 25.000
2	Shift B	15.00 - 23.00	Penjualan	

Sumber: Pabrik Tahu yg ada di Desa Rambah Muda, 2024

Berdasarkan data di atas maka dapat diketahui pembagian waktu disiplin kerja pada Pabrik Tahu Desa Rambah Muda untuk pembagian jam kerja terbagi dalam 2 shift yaitu shift A dan shift B. Untuk shift A dimulai dari pukul 06.00 WIB sampai pukul 15.00 WIB bagian produksi dan penjualan dan untuk shift B dimulai pukul 15.00 WIB hingga pukul 23.00 WIB bagian penjualan. Pada karyawan dibagian produksi Pabrik Tahu ada aturan dari perusahaan serta aturan yang dibuat oleh ketua shift di bagian produksi itu sendiri, peraturannya jika ada karyawan yang terlambat kerja dikenakan denda sekitar antara Rp. 20.000 s/d Rp. 25.000 dan uang denda itu masuk ke kas bagian produksi dan perusahaan tidak ikut campur masalah denda tersebut. Dari 36 karyawan produksi ada sekitar 20% yang telat masuk, sehingga dari masalah itu hasil kerja yang diperoleh kurang maksimal mengakibatkan penurunan kinerja pada karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja di Pabrik Tahu kurang maksimal sehingga mengakibatkan penurunan pada kinerja.

Karyawan di Pabrik Tahu merupakan karyawan lepas yang proses kerjanya menyesuaikan target mesin yang berjalan terus selama kurang lebih 9 jam proses produksi. Sehingga jika ada salah satu karyawan yang pulang maka harus ada karyawan yang lainnya untuk menggantikannya, jadi untuk proses produksi makanan seperti ini tidak dapat di tinggal sedikit pun sampai target yang di proses oleh mesin-mesin selesai dan karyawan disini harus tepat waktu saat masuk kerja. Selain itu kedisiplinan karyawan ini terletak pada karyawan yang memiliki nilai-nilai religius pada diri karyawan, karyawan dituntut untuk dapat disiplin dalam menjalankan sholat 5 waktu serta mengikuti aturan-aturan perusahaan. Perusahaan ini menekankan pada karyawannya untuk dapat

mengutamakan nilai- nilai keagamaan yang berguna untuk memperkuat iman dan taqwa para karyawan.

Pelatihan dan disiplin kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya di sektor industri kecil seperti pabrik tahu di Desa Rambah Muda. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang diperlukan dalam menjalankan tugas-tugas mereka, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih efisien dan produktif. Selain itu, disiplin kerja yang tinggi juga mendukung pencapaian hasil kerja yang optimal, karena karyawan yang disiplin cenderung lebih terorganisir dan fokus pada pekerjaan mereka. Kedua faktor ini, pelatihan yang baik dan disiplin kerja yang terjaga, saling mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan di pabrik tahu, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kualitas produk yang dihasilkan. Sehingga, pengelolaan pelatihan yang efektif dan penegakan disiplin kerja yang konsisten akan berkontribusi pada perkembangan dan keberlanjutan usaha pabrik tahu di desa tersebut.

Dari uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus Pabrik tahu didesa rambah muda). Berdasarkan masalah tersebut, penulis melakukan penelitian tambahan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik tahu di desa Rambah Muda. Selain itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di pabrik di Desa Rambah Muda.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang ditemukan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang muncul berkaitan dengan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda?
3. Bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
2. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
3. Menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis:

Pengetahuan tambahan tentang manajemen SDM, terutama tentang bagaimana dampak pelatihan dan disiplin kerja dan Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang sejenis.

2. Manfaat Praktis (Subjek Yang Diteliti)

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan bagi manajemen pabrik tahu tentang pentingnya program pelatihan yang efektif. Dengan memahami pengaruh pelatihan terhadap kinerja, perusahaan dapat merancang program pelatihan yang lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.

3. Bagi penulis.

Sebagai penerapan dan aplikasi ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis di bangku perkuliahan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi ini terdiri dari lima bab yaitu seagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian , manfaat penelitian sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Berisi landasan teori penelitian terdahulu, ketangka konseptual dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau hasil penelitian diolah, dianalisis, agar dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Sumber Daya Manusia

Secara umum, pengertian sumber daya manusia dapat dibagi menjadi dua, yakni sumber daya manusia secara makro dan mikro. Pengertian sumber daya manusia makro adalah jumlah penduduk usia produktif yang ada di sebuah negara, sedangkan pengertian sumber daya manusia mikro lebih mengerucut pada individu yang bekerja pada sebuah institusi. Pengertian sumber daya manusia menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk proses produksi. Potensi sumber daya manusia berbeda-beda pada tiap individu. Untuk bisa mengembangkan potensi sumber daya manusia yang berbeda-beda tersebut, dibutuhkan suatu sistem manajemen unik yang dinamakan manajemen sumber daya manusia.

Menurut Hariandja (2019), bahwa “Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal”. Oleh karena itu SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. -Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2019) “SDM adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi”.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian pelatihan

Pelatihan karyawan merupakan suatu proses pembelajaran yang di inisiasi oleh perusahaan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Saragih, 2018). Pelatihan karyawan dapat diselenggarakan melalui beragam metode, seperti pelatihan on-the-job, pelatihan off-the-job, pelatihan online, dan pelatihan simulasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan karyawan meliputi kebutuhan organisasi, kebutuhan karyawan, tujuan pelatihan, metode pelatihan, evaluasi pelatihan, biaya dan waktu pelatihan.

Pelatihan Menurut Mangkunegara (2019), “Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar”.

Pelatihan menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2019), “Sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja”. Pelatihan merupakan kegiatan yang dirancang untuk mengembangkan sumber daya manusia melalui serangkaian proses identifikasi, penilaian, dan pembelajaran yang terencana. Hal ini dicapai dengan bekerja untuk membantu mengembangkan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan tugas sekarang dan di masa depan. Ketatnya persaingan untuk

mendapatkan talenta terbaik merupakan faktor penting dilakukannya pelatihan (Said & Firman, 2021).

Metode pelatihan diberikan Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji topik ini, antara lain dari (Mangkunegara, 2019). Hasil-hasil dari penelitian ini menggaris bawahi pentingnya memahami faktor-faktor tersebut dalam konteks pelatihan karyawan, serta mengkonfirmasi relevansi dan keberhasilan metode-metode pelatihan yang telah diterapkan.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir, (2018) terdapat 5 manfaat pelatihan antara lain:

1. Perencanaan Karier

Berguna untuk pekerja di masa depan, untuk membantu merencanakan karier mereka. Ini karena pengetahuan dan keterampilan yang mereka miliki yang akan menambah nilai bagi kemajuan karir.

2. Kompensasi

Karyawan akan menerima kompensasi yang lebih baik dengan menghadiri pelatihan, mengingat kemampuan mereka untuk melakukan lebih banyak pekerjaan.

3. Alat Negosiasi

Karyawan akan memiliki nilai negosiasi yang lebih baik, karena mereka sudah memiliki keterampilan dan keahlian tersebut.

4. Memiliki Kepuasan Tersendiri

Setelah menyelesaikan pelatihan, pekerja akan merasakan kepuasan mereka sendiri di tempat kerja.

5. *Refreshing*

Pelatihan adalah tempat liburan atau fasilitas untuk pekerja, terutama untuk orang tua. Pendidikan mampu menghilangkan rasa lelah dan bekerja selama ini.

2.1.2.3 **Metode -Metode Pelatihan**

Menurut Kasmir (2018) metode metode yang dapat digunakan untuk kegiatan pelatihan, sebagai berikut:

1. *On The Job Training*

Cara yang digunakan dengan menempatkan staf atau peserta pelatihan dalam lingkungan kerja yang sebenarnya, dibawah pengawasan dan bimbingan atasan.

2. *Vestibule*

Pelatihan dilakukan di luar lingkungan kerja. Pelatihan dan Pendidikan yang diterima oleh para pekerja ini tidak jauh berbeda dengan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh mereka nantinya.

3. *Demonstration and Example*

Metode pelatihan diberikan kepada peserta dengan cara menggambarkan serta memperagakan dengan cara apa pekerjaan akan dilakukan.

4. *Simulation*

Pendekatan kegiatan pelatihan yang menunjukkan kondisi pengerjaan yang terlihat sama dengan kondisi kerja yang sebenarnya. Pendekatan ini akan digunakan untuk pembelajaran teknikal.

5. *Apprenticeship*

Metode pelatihan untuk memperoleh berbagai jenis keterampilan untuk mendorong pekerja mempelajari semua aspek pekerjaan yang mereka butuhkan atau disebut magang. Karyawan yang lebih berpengalaman juga terlibat dalam pembelajaran ini.

6. *Classroom methods*

Metode pelatihan dalam ruangan yang meliputi, konferensi, arahan yang telah dijadwalkan, diskusi, permainan peran, studi kasus dan seminar.

2.1.2.4 Indikator - Indikator Pelatihan

Menurut Wahyuningsih (2019) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yakni:

1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

2. Materi Pelatihan

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek

(demonstrasi) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

5. Kualifikasi pelatih

Pelatih pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Husain (2018) disiplin kerja adalah Suatu jenis inisiatif karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan dan memengaruhi kesadaran, perilaku karyawan, dan sikap, sehingga perilaku karyawan tersebut berupaya untuk mematuhi atau bekerja sama dengan karyawan lain dan meningkatkan kinerja kerja secara sukarela.

Disiplin kerja, Menurut Kasmir (2018), adalah kesadaran dan kemampuan individu untuk secara konsisten mematuhi aturan, standar, dan prosedur organisasi. Disiplin ini tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan formal tetapi juga kemampuan untuk menunjukkan integritas dan tanggung jawab dalam bekerja. Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan organisasi yang berpengaruh langsung terhadap tingkat komitmen karyawan. Disiplin kerja

ini juga dipandang sebagai bentuk tanggung jawab karyawan dalam menjaga keteraturan dan efisiensi proses kerja.

Disiplin Kerja, menurut Apriyani (2022), diartikan sebagai tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan kebijakan organisasi. Susanti dan Frendika juga menambahkan bahwa disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga melibatkan motivasi kerja dan kecerdasan emosional, yang secara signifikan memengaruhi kinerja individu. Dalam konteks ini, disiplin kerja dapat dipahami sebagai kesadaran dan kemampuan individu untuk secara konsisten memenuhi standar dan harapan organisasi.

Disiplin Kerja, menurut Fangiziah, & Nurhayati (2023), merupakan bentuk pengendalian diri karyawan yang melibatkan konsistensi dalam menjalankan kewajiban mereka, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Nugraha menyoroti bahwa disiplin kerja yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Menurut Sarwani (2019), disiplin adalah sikap menghargai dan mematuhi aturan yang ada, dan dapat memberlakukan sanksi serta tidak menghindarinya jika tidak menjalankan tugas maupun tanggung jawab yang diemban oleh dirinya.

Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menjunjung, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, apabila seseorang melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya mereka harus menerima sanksi (Muna & Isnowati, 2022).

2.1.3.2 Bentuk -bentuk Disiplin

Menurut Pratama (2020) terdapat 3 bentuk disiplin kerja, antara lain:

1. Disiplin pencegahan (*preventive discipline*)

Perilaku karyawan yang menghindari pelanggaran dengan patuh terhadap aturan maupun standar yang ada

2. Disiplin perbaikan (*corrective discipline*)

Tahap yang digunakan setelah terjadinya suatu pelanggaran.

3. Disiplin progresif (*Progressive discipline*)

Usaha memberi karyawan kesempatan agar dapat mengoreksi diri sebelum menerapkan sanksi atau hukuman.

2.1.3.3 Faktor–faktor Disiplin Kerja

Menurut Paratama (2020) terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja seseorang, antara lain:

1. Jumlah atas kompensasi yang diberikan.
2. Contoh perilaku pimpinan yang baik dalam perusahaan.
3. Memiliki aturan yang dapat dijadikan acuan dalam pembinaan disiplin.
4. Sikap berani pemimpin dalam mengambil keputusan atau tindakan.
5. Kurang atau tidak ada pengendalian dari pimpinan.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Disiplin Kerja

Menurut Arisanti *et al.*, (2019) terdapat empat indikator disiplin, antara lain:

1. Taat pada aturan waktu

Ketaatan karyawan pada waktu bisa dipantau dari jam masuk serta jam pulang dari kerja serta dari periode istirahat yang tepat sesuai dengan peraturan perusahaan.

2. Taat pada aturan perusahaan yang berlaku

Kepatuhan terhadap aturan perusahaan seperti aturan dasar tata cara berpakaian serta cara bertindak di tempat kerja.

3. Taat pada aturan perilaku dalam pekerjaan

Ketaatan pada aturan perilaku ditunjukkan dengan bekerja sesuai dengan posisi, tugas, kewajiban dan juga bagaimana mengelola unit kerja tertentu.

4. Taat terhadap peraturan lainnya.

Peraturan lainnya seperti peraturan mengenai hal yang boleh dilakukan serta yang tidak boleh dikerjakan oleh karyawan pada suatu perusahaan.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Yulandri & Onsardi (2020). kinerja karyawan adalah efisiensi kerja maupun produksi kerja (output) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya. Hasil kerja karyawan dalam mengerjakan tugas yang dihitung

dalam periode yang terbatas untuk mengetahui hasil baik dalam segi jumlah maupun mutunya.

Menurut Setyawati *et al.*, (2018) kinerja karyawan adalah Deskripsi tingkat pencapaian impelentasi/program kebijakan/kegiatan dalam pencapaian visi, sasaran, tujuan maupun misi organisasi sebagaimana dinyatakan dalam perencanaan strategis organisasi (perencanaan strategis). Estimasi atas target yang ditetapkan perusahaan untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditentukan.

Kinerja merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia, kinerja karyawan suatu perusahaan diperlukan untuk mencapai kinerja karyawan itu sendiri dan keberhasilan perusahaan (Hasibuan, 2019). Kinerja karyawan merupakan ukuran kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab dari perusahaan. Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan, kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target pekerjaan (Paratama, 2020).

Menurut Mabgkunegara (2019), kinerja karyawan adalah hasil dari interaksi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja individu. Kinerja karyawan, menurut Mulyadi (2021) menambahkan bahwa kinerja karyawan menjadi kunci kesuksesan perusahaan, di mana karyawan diharapkan menunjukkan profesionalisme, integritas, dan produktivitas dalam pencapaian tugas. Kinerja merupakan berhasil

atau tidaknya didalam diri seseorang atau sekelompok dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan yang telah diberikan dan ditetapkan kepada karyawan oleh suatu organisasi. Hasil kinerja harus menunjukkan hasil dari pekerjaan yang telah diberi dengan tujuan memberikan yang terbaik dan memilih manfaat lebih kepada individu, kelompok dan perusahaan dengan kriteria standart keberhasilan sebagai ukuran yang telah diberikan oleh perusahaan. Tanpa adanya tujuan ataupun target yang telah ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau sekelompok tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur dalam tercapainya keberhasilan maupun tujuan Perusahaan (Hasibuan, 2019).

Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh berbagai faktor personal, seperti kemampuan individu, tingkat pendidikan, dan pengalaman kerja. Kombinasi dari faktor-faktor ini membantu menciptakan kinerja yang efektif dan efisien di lingkungan kerja. Kinerja karyawan, menurut Mintawati (2023) menyatakan bahwa pelatihan berfungsi untuk meningkatkan kompetensi dan keterampilan karyawan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Menegaskan bahwa pelatihan yang terencana dan sistematis mampu meningkatkan kemampuan karyawan dalam memberikan layanan berkualitas, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan pelanggan.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2018) faktor-faktor yang dipengaruhi oleh kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi

Penghargaan atau pemberian upah yang diberikan organisasi pada karyawannya, karyawan dengan berprestasi atau memiliki kinerja yang bagus atau baik pasti akan mendapatkan balas jasa yang baik.

2. Jenjang karier

Perusahaan memberikan penghargaan pada karyawannya yang mempunyai kinerja baik, dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik maka akan diberikan kenaikan karier.

3. Citra karyawan

Citra merupakan cara pandang akan individu atau karyawan karena telah melakukan sesuatu, maka dengan adanya kinerja dari karyawan yang baik, karyawan bakal mendapatkan penghargaan dan orang lain akan menjadikannya cerminan untuk menjadi teladan.

2.1.4.3 Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) karakteristik karyawan yang berkinerja tinggi dapat dilihat dari karakteristik berikut:

1. Pribadi yang mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi
2. Siap mengambil resiko dan siap bertanggung jawab atas resiko yang diambil
3. Mempunyai sasaran atau visi yang nyata.

4. Mempunyai seluruh rencana kerja serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuannya
5. Menggunakan feedback yang didapat dari seluruh kegiatan yang dikerjakan
6. Mencari dan menentukan waktu untuk mewujudkan rencana yang sudah disusun.

2.1.4.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut Haryana (2021), terdapat enam indikator kinerja yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas Pekerjaan

Hasil atas pengerjaan tugas yang dinilai menggunakan satu unit atau jumlah dalam waktu yang telah ditentukan.

2. Kualitas Pekerjaan

Hasil pengerjaan tugas yang dinilai yang menggunakan penilaian mutu terhadap hasil kerja.

3. Kemandirian

Keadaan seseorang yang memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam pekerjaan yang dilakukan.

4. Inisiatif

Kesadaran seseorang untuk menjalani tugas tanpa harus dipanggil atau di perintahkan.

5. Adaptabilitas

Kemampuan seseorang untuk beradaptasi pada lingkungan kerja yang baik tempat lama maupun baru.

6. Kerja Sama

Kemampuan individu untuk dapat bekerja sama dengn rekan lain dalam melaksanakan pekerjaan.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian dengan minat beli telah pernah dilakukan sebelumnya, berikut penulis rangkum beberapa penelitian terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Elsya <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Pendekatan Kuantitatif	Adanya korelasi yang kuat antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
2.	Priyatna et al., (2024)	Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Tanjung Alam Sejahtera di Tangerang Selatan	Kuantiitatif	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Nur (2024)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Extrupack Bekasi	Metode Kuantitatif.	Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Zulia dan Hapzi (2023)	Pengaruh Pelatihan Karyawan, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Menggunakan deskriptif kualitatif	pelatihan, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
5.	Sri dan Dilla (2023)	Pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. (Studi kasus pada PT Ardena Artha	Kuantitatif	Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja

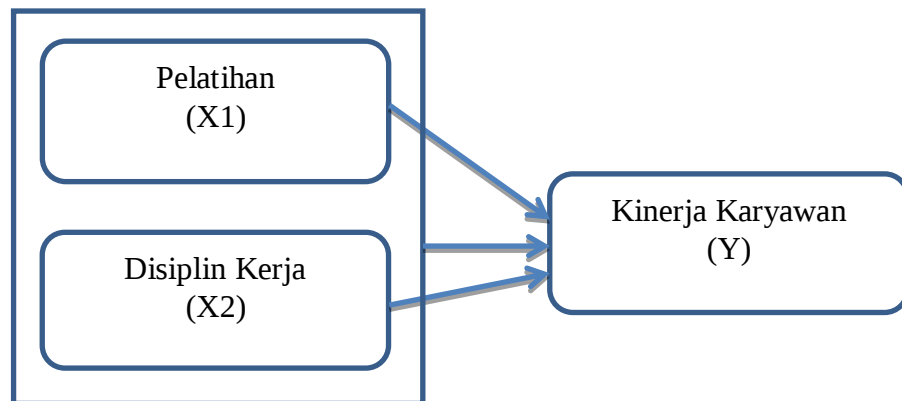
No	Nama penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		Mulia bagian produksi)		
6.	Tsalis dan Heni (2021)	Pengaruh pelatihan dan pengembangan sdm terhadap kinerja karyawan PT POS Indonesia cabang kota magelang.	pendekatan kuantitatif.	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel pengembangan sumber daya manusia secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Angelia <i>et al.</i> , (2023)	Pengaruh lingkungan kerja, pelatihan, dan pemberdayaan sdm terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) wilayah suluttenggo.	pendekatan kuantitatif.	Secara parsial lingkungan kerja dan pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja, sedangkan secara parsial pemberdayaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
8.	Muhammad (2023)	The impact of training and motivation on performance of employees	Quantitative.	This research aim is to study the impact of training on performance of employees.
9.	Tamirat (2022)	The effect of human resource development practice on employee performance with the mediating role of job satisfaction	Quantitatif	The study found a significant positive correlation between human resource development practices and employee

No	Nama penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
		among Mizan Tepi University's academic staff in Southwestern Ethiopia		performance.
10.	Mehmedali (2019)	Assessing the individual effects of different job satisfaction facets on the job performance of qualified employees in the unique conditions of the construction industry.	Quantitatif	The distinct difference between the job satisfaction facets that predicted job performance in various employee categories was a note worthy finding.
11.	Wahyuningsih (2019)	Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan	pendekatan kuantitatif.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja
12.	Arisanti (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk.	pendekatan kuantitatif.	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Hariana (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas Frizkha	pendekatan kuantitatif.	Kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Sumber: Peneliti, 2024

2.2 Kerangka Konseptual

Berdasarkan permasalahan dilatar belakang dan teori yang telah diungkapkan sebelumnya maka dapat disusun kerangka pikir penelitian sebagai acuan dalam melakukan analisis, seperti gambar berikut:



Gambar 2.1.
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Berdasarkan kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Diduga pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
- H2 : Diduga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
- H3 : Diduga pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup ini mencakup jenis penelitian Lokasi penelitian, waktu pelaksanaan penelitian. Metode yang digunakan dalam Penelitian “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Pabrik Tahu di Desa Rambah Muda” menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dua variabel independen yaitu pelatihan dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Lokasi penelitian dilakukan di Pabrik Tahu di Desa Rambah Muda, yang terletak di Kecamatan Rambah Hilir, Kabupaten Rokan Hulu. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis aspek-aspek kinerja karyawan dan kelayakan usaha agroindustri tahu yang ada di daerah tersebut, mengingat potensi dan tantangan yang dihadapi oleh industri tahu lokal.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Berdasarkan pengertian di atas, penulis dapat mengambil keputusan bahwa populasi merupakan obyek atau subyek yang berada pada suatu wilayah dan

memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh objek penelitian karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda sebanyak 35 orang karyawan dengan rincian dapat dilihat pada Tabel 3.1 berikut.

Tabel 3.1
Perincian Populasi Penelitian

No	Nama Pabrik Tahu	Jumlah Karyawan
1.	Pabrik Tahu Pak Sunarto	7 Orang
2.	Pabrik Tahu Mas Nanak	4 Orang
3.	Pabrik Tahu Mbah Ujud	5 Orang
4.	Pabrik Tahu Pak Sudar	12 Orang
5.	Pabrik Tahu Pak Sugeng	7 Orang
Total Jumlah Karyawan		35 Orang

Sumber: Pabrik Tahu Desa Rambah Muda Tahun 2020-2024

3.2.2 Sampel

Sampel adalah wakil dari populasi yang memenuhi syarat untuk memperoleh keterangan mengenai obyek yang akan diteliti. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan ialah sampel jenuh (sensus) melibatkan seluruh populasi untuk dijadikan sampel yaitu berjumlah 35 orang. Menurut Sugiyono (2019) jumlah populasi sama dengan jumlah sampel disebut dengan sampling jenuh, atau dengan kata lain adalah sensus. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini terdiri dari pemilik pabrik dan karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda. Untuk memudahkan dalam pencarian data dan informasi lebih jelas tentang populasi dan sampel dalam penelitian ini maka dapat dilihat dalam Tabel 3.1 dibawah ini. Tabel 3.1 dapat dilihat populasi penelitian berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus yaitu mengambil semua populasi menjadi sampel karena jumlah karyawan 35 orang. Maka penulis

menjadikan seluruh karyawan menjadi sumber data dan mempergunakan skala likert.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

1. **Data Kuantitatif** yaitu Data dari kuesioner akan mencakup informasi mengenai tingkat pelatihan yang diterima, tingkat disiplin kerja, dan penilaian terhadap kinerja karyawan. Setiap pertanyaan akan dirancang untuk menghasilkan data numerik yang dapat dianalisis secara statistik.
2. **Data Kualitatif** yaitu Data dari wawancara akan mencakup narasi dan opini karyawan tentang bagaimana pelatihan dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja mereka. Ini akan memberikan konteks tambahan untuk memahami hasil yang diperoleh dari kuesioner.

3.3.2 Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Data primer, “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data” (Sugiono, 2019). Pengumpulan data primer dalam penelitian ini melalui cara menyebarkan kuesioner dan melakukan wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan, dalam hal ini adalah pada karyawan pabrik tahu di Desa Rambah Muda.

2. Data sekunder, “Sumber data sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, jurnal ilmiah, koran, buku-buku, serta dokumen perusahaan” (Sugiyono, 2019).

3.4. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data adalah salah satu langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa teknik pengumpulan data maka peneliti tidak akan bisa mendapatkan data yang sesuai standar data yang sudah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan hasil pengolahan data dengan cara menggunakan metode:

1. Observasi

Observasi dilakukan untuk memahami kondisi kinerja karyawan pada beberapa pabrik tahu di Desa Rambah Muda. Tujuannya untuk mendapatkan informasi atau data yang akurat tentang peristiwa atau fenomena.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara membagi daftar pertanyaan kepada responden agar responden tersebut memberikan jawabannya. Di dalam suatu penelitian terdapat dua jenis kuesioner, yaitu kuesioner terbuka dan kuesioner tertutup. Penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup, yaitu di dalam kuesioner telah disediakan jawaban oleh peneliti. Sehingga responden tinggal memilih tentang apa yang menjadi pertanyaan dari peneliti. Dalam penelitian ini, penulis menyebarkan kuisoner kepada responden yang terkait pada Pabrik Tahu di Desa Rambah Muda terhadap labelisasi bahan pangan, penulis

menyediakan jawaban secara “close ended questioner” atau kuesioner secara tertutup, dimana responden hanya memberi 2 alternatif jawaban yang telah ditentukan oleh penulis yaitu “Ya”, “Tidak”. Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data kuantitatif dari responden. Kuesioner dirancang dengan skala Likert (1-5), yang mengukur tingkat pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

3. Wawancara (interview)

Wawancara yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan tatap muka secara langsung dengan pihak yang bersangkutan yakni dengan mengadakan tanya jawab sesuai dengan data-data yang diperlukan dalam memecahkan masalah yang akan dibahas.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2016) menyebutkan bahwa definisi operasional variabel adalah seperangkat petunjuk lengkap tentang apa yang harus diamati dan diukur untuk menguji kesempurnaan suatu konsep. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel, yaitu sebagai berikut:

3.5.1 Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab terjadinya perubahan pada variabel lain, yang disebut sebagai variabel dependen atau terikat. Dalam konteks penelitian, variabel independen berfungsi sebagai faktor yang dapat memengaruhi hasil atau respons yang diukur (Sugiyono, 2019). Variabel independen dalam penelitian ini terdiri dari dua yaitu:

1. Pelatihan (X1): Merupakan proses peningkatan keterampilan dan pengetahuan karyawan melalui program pendidikan atau pelatihan yang disediakan oleh perusahaan.
2. Disiplin Kerja (X2): Mengacu pada tingkat kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh perusahaan.

3.5.2 Variabel Dependen

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat dari adanya variabel independen (bebas). Dalam konteks penelitian, variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, atau konsekuen. Ini berarti bahwa perubahan dalam variabel dependen terjadi sebagai respons terhadap pengaruh yang diberikan oleh variabel independen. Adapun variabel dependen Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini adalah Ukuran seberapa baik karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka di tempat kerja.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
1.	Pelatihan (X1)	Program yang dimaksud untuk merangsang ataupun mendorong individu dalam rangka untuk menambah keterampilan mereka saat menjalankan pekerjaan yang spesifik serta untuk mendapatkan ilmu dan penafsiran umum	1. Tujuan pelatihan 2. Materi pelatihan 3. Metode yang digunakan 4. Kualifikasi peserta 5. Kualifikasi pelatih Wahyuningsih (2019)	Ordinal

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala pengukuran
		tentang lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan.		
2.	Disiplin Kerja (X2)	Sikap individu dalam mematuhi aturan, praktik kerja maupun perlakuan yang sama dengan aturan Perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis	1. Taat pada aturan waktu 2. Taat pada aturan Perusahaan yang berlaku 3. Taat pada peraturan perilaku dalam pekerjaan 4. Taat pada peraturan lainnya <i>Arisanti et al., (2019)</i>	Ordinal
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Efisiensi kerja maupun produksi kerja (<i>output</i>) yang dilihat dari segi kualitas maupun jumlah yang dihasilkan karyawan saat menjalani pekerjaan sesuai dengan kewajibannya.	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Kemandirian 4. Inisiatif 5. Adaptibilitas 6. Kerja sama <i>Hariana et al. (2020),</i>	Ordinal

Sumber: Peneliti, 2024

3.6 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2019) instrumen penelitian adalah suatu alat yang diamati. Instrumen penelitian yang digunakan adalah lembaran kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini disusun berdasarkan indikator-indikator dari variable penelitian. Indikator tersebut dituangkan secara rinci dalam butir-butir pertanyaan yang berupa angket dan dibagikan responden.

3.6.1 Skala Pengukuran

Instrumen kuesioner sebagai alat ukur baku dalam metode kuantitatif. Instrumen dalam penelitian ini berupa angket / kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih, dimana terdapat dua variabel yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jawaban setiap item instrument yang menggunakan skala likert mempunyai setiap tanggapan dari kuisisioner ini disediakan lima alternatif jawaban yaitu sangat setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RG), Tidak setuju (TS), Sangat tidak setuju (STS). Berikut ini lima jawaban masing-masing mempunyai skor 1-5 dengan rincian pada Skala Likert.

Tabel 3.3
Penilaian Skor Tanggapan Responden

NO	Pilihan jawaban	Kode	Skor untuk pertanyaan
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

Sumber: (Sugiyono, 2019)

Sugiyono (2019) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner ini merupakan teknik pengumpulan data yang efesien bila penelitian tau dengan variable yang akan diukur dan yang diharapkan responden.

3.6.2 Uji Instrumen Penelitian

3.6.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah sejauh mana akurasi suatu tes atau skala dalam menjalankan fungsi pengukurannya dikatakan mempunyai validitasi yang tinggi apabila menghasilkan data yang secara akurat memberikan Gambaran mengenai variabel yang diukur. untuk mengukur validitasnya, dalam penelitian ini akan digunakan program SPSS. kriteria pengujisn sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka instrument atau item item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan valid)
- b. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig. 0,05) atau $r \text{ hitung}$ negatif, maka instrument atau item item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

3.6.2.2 Uji Reliabilitas

Pengujian realibilitas instrument menurut Sugiyono (2019) dapat dilakukan secara eksternal dan internal. Secara eksternal pengujian dilakukan dengan test reset (*stability*) *equivalent*, dan gabungan keduanya. Secara internal pengujian dilakukan dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang pada instrument dengan teknik-teknik tertentu. Pengukuran reabilitas diperoleh dari hasil uji coba instrument terhadap jumlah responden. Uji reliabilitas adalah proses untuk mengukur sejauh mana suatu instrumen penelitian (misalnya kuesioner) memberikan hasil yang konsisten dan stabil ketika digunakan berulang kali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, uji reliabilitas bertujuan untuk memastikan bahwa alat ukur tersebut dapat diandalkan. Salah satu metode umum untuk

menguji reliabilitas adalah Cronbach's Alpha (α). Digunakan untuk mengukur konsistensi internal, yaitu sejauh mana item-item dalam instrumen saling berkorelasi. Nilai Cronbach's Alpha berkisar antara 0 hingga 1. Nilai yang diterima biasanya:

- a. ≥ 0.9 : Sangat reliabel
3. 0.8 - 0.9: Reliabel
4. 0.7 - 0.8: Cukup reliabel
5. < 0.7 : Tidak reliable

Contoh:

Misalnya, kuesioner untuk mengukur pelatihan dan disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Kuesioner terdiri dari 10 item dengan skala Likert 1–5. Setelah diisi oleh 36 responden, menghitung nilai Cronbach's Alpha. Jika hasilnya 0.85, ini menunjukkan bahwa instrumen reliabel dan konsisten.

3.7 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

3.7.1 Analisis Deskriptif

Pengertian analisis deskriptif menurut Ghazali (2019) adalah sebagai metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, dapat dihitung dengan menggunakan rumus TCR yaitu:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.4
Nilai Tingkat Capaian Responden (TCR)

Nilai TCR	Kriteria
81% - 100%	Sangat baik
70% - 80.99%	Baik
40% - 69.99%	Cukup baik
20% - 39.99%	Kurang baik
0% - 19.99%	Tidak baik

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7.2 Uji Asumsi Klasik

a. Normalitas data

Ghozali (2019) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah distribusi data variabel terikat dan variabel bebas dalam model regresi yang terjadi secara normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan statistik *Kolgomorov-Smirnov* dengan SPSS 19. Kriteria yang digunakan adalah membandingkan nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* dengan nilai alpha 5% sehingga apabila nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berasal dari populasi yang terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas.

Menurut Ghozali (2019), jika nilai *variance inflation factor* (FIV) tidak lebih dari 10 dan nilai *Tolerance* (TOL) tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas $VIF=1/Tolerance$, jika $FIV = 10$

maka $Tolerance = 1/10 = 0,1$. Semakin tinggi VIF maka semakin rendah $Tolerance$.

c. Uji Heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser yang selanjutnya dilakukan perbandingan antara nilai Sig t dengan 0,05. Jika Sig- t_{hitung} lebih kecil dari 0,05, maka akan terjadi heteroskedstisitas.

3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian menggunakan analisis data statistik yang berbentuk korelasi sebab akibat atau dapat dilakukan dengan hubungan pengaruh dengan menggunakan model regresi linear sederhana dengan menggunakan statistik SPSS. Peneliti menggunakan data statistic deskriptif untuk dapat memberikan Gambaran umum kondisi yang terjadi dilokasi penelitian dan hasil penelitian.

Disamping itu peneliti menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh linear dari beberapa variabel independent terhadap variabel dependen. Adapun regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

a = Konstanta (nilai Y Ketika semua X bernilai 0)

b₁ = Koefisien regresi untuk pelatihan (X₁)

b₂ = Koefisien regresi untuk disiplin kerja (X₂)

3.7.4 Koefisien Determinasi

Analisis ini pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilainya koefisien determinasi adalah antara nol dan satu (Ghozali, 2019). Besarnya nilai koefisien determinasi berupa persentase yang menunjukkan persentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Jika nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen atau dengan kata lain nilai yang kecil berarti kemampuan semua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam model memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen.

Interpretasi :

Jika nilai R^2 mendekati 1, menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin kuat, sedangkan apabila R^2 mendekati 0 menunjukkan bahwa sumbangan atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan semakin lemah.

$$R^2 = \frac{[n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)]^2}{n[(\sum x^2) - (\sum x)^2][n(\sum y^2) - (\sum y)^2]}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien Determinasi yang dicari

$\sum xy$ = Jumlah perkalian antara variabel x dan y

$\sum x^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan
 $(\sum y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan
 n = Jumlah pengamatan

3.7.5 Pengujian hipotesis

3.7.5.1 Uji-t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat *level of significan* $\alpha = 0,05$ yaitu sbb :

1. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti pelatihan dan disiplin kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
2. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap minat kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu:

H_0 diterima jika : $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau signifikan $> 0,05$

H_0 ditolak jika : $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikan $< 0,05$

3.7.5.2 Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Ghozali ,2019). Kriteria pengujian secara simultan dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ yaitu sebagai berikut :

1. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $> \alpha$ (0,05) maka H_0 ditolak yang berarti pelatihan dan disiplin kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.
2. Jika *p-value* (pada kolom sig.) $< \alpha$ (0,05) maka H_0 diterima yang berarti pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada pabrik tahu di Desa Rambah Muda.

Dasar pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan kriteria pengujian signifikan yaitu :

H_0 diterima jika : $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau signifikan 0,05

H_a diterima jika : $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau signifikan 0,05