

## I. Pendahuluan

Perkembangan Industri motor saat ini mulai berkembang pesat hal ini berhubungan dengan meningkatnya permintaan konsumen di pasar. Alat transportasi yang sering digunakan oleh masyarakat adalah sepeda motor karena penggunaannya yang efisien, sehingga menuntut industri motor untuk terus berkembang dan inovatif dalam memenuhi kebutuhan konsumen. Dengan demikian, produsen harus lebih tanggap, kritis, dan responsif terhadap perkembangan terkini di bidang sosial budaya, politik, dan ekonomi. Karena dampak tren lokal dan meningkatnya jumlah pilihan di pasar sepeda motor, persaingan di industri sepeda motor semakin ketat. Persaingan yang ketat hadir dari perusahaan kuat seperti Yamaha, Honda, dan Suzuki yang bersaing satu sama lain. Mengingat betapa ketatnya pasar sepeda motor, Perusahaan harus bisa memahami pelanggan untuk memberi mereka layanan yang terbaik. Kemampuan perusahaan untuk memaksimalkan kinerja sumber daya manusianya diperlukan untuk ini.

Melihat persaingan yang begitu kompleks karyawan dituntut memiliki pengetahuan, kemampuan, dan sikap yang baik dalam pelaksanaan tugas yang didukung oleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan ini penting artinya, karena melalui kinerja ini akan menghasilkan suatu pelayanan yang prima (Hatidah, 2023). Sumber daya manusia dalam organisasi berperan sebagai penggerak utama, dan penentu bagi keberhasilan atau kemajuan suatu organisasi. Karyawan sebagai merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi yang terkait demi tercapainya suatu tujuan. Adanya sumber daya manusia yang handal maka kegiatan operasional perusahaan akan berjalan dengan lancar. Karyawan adalah sumber daya penting yang harus diperhatikan dan dihargai dengan tepat, sehingga bisnis harus fokus pada semua aspek program pengembangan sumber daya manusia untuk menciptakan tenaga kerja yang terampil dan kompetitif.

Di era globalisasi saat ini sumber daya manusia menjadi prioritas utama bagi perusahaan untuk tetap bertahan di persaingan. Menurut Adiwinata, (2024) untuk mencapai hasil yang maksimal, setiap organisasi harus mampu menggunakan sumber daya manusia secara bijaksana dan menjaga keberlanjutan organisasi. Karyawan sumber daya penting yang harus perlu diperhatikan dan dihargai dengan baik karena keberhasilan Perusahaan mencapai tujuannya sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusianya karena sumber daya manusia berkaitan secara langsung dengan proses produksi, sumber daya manusia yang bagus akan menghasilkan proses produksi yang baik (Ariansyah & Roni, 2023). Kinerja karyawan memiliki pengaruh terhadap keberhasilan organisasi, sehingga perusahaan akan bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan mencapai tujuannya. Karyawan yang memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat hasil kinerja perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya (Oktia et al., 2022).

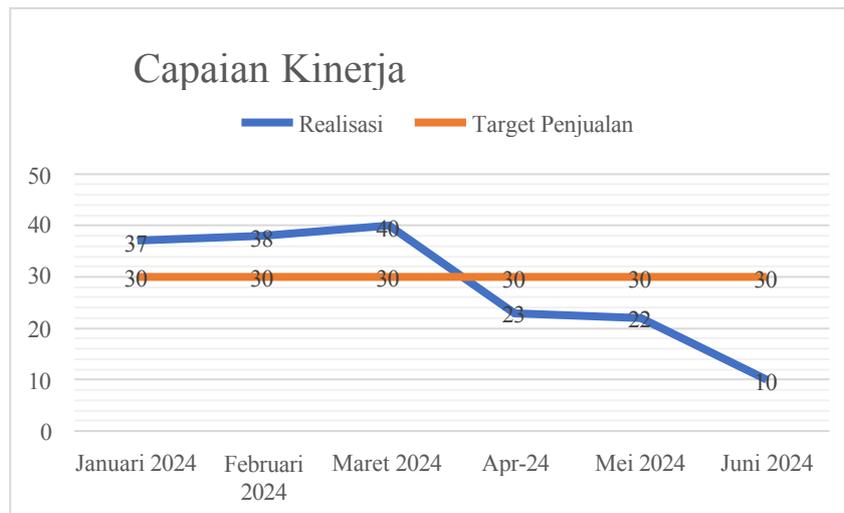
Kinerja menjadi masalah utama dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan yang memuaskan bukanlah sesuatu yang terjadi begitu saja namun membutuhkan proses dan evaluasi yang berkelanjutan. Menurut Kasmir dalam Deni & Diah, (2021), kinerja adalah hasil dari kerja dan perilaku kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja adalah perilaku organisasi yang terkait erat dengan penyampaian layanan atau pembuatan barang Pusparini dalam (Dirga et al., 2021). Kinerja sering dipahami sebagai pencapaian suatu tugas, istilah "tugas" sendiri berasal dari mempertimbangkan tugas yang harus dilakukan karyawan.

Menurut Alfani (2018) kinerja merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilakukan oleh seseorang, baik sebagai individu maupun suatu kelompok atau organisasi bisnis dan sosial pada periode tertentu yang hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun kelompok atau perusahaan.

PT Harpindo Jaya merupakan salah satu *dealer* sepeda motor Yamaha yang ada di Indonesia. Berdiri sejak tahun 1962 yang pada saat itu masih bernama UD Kang Giok Tek. Pada awal berdirinya Perusahaan ini hanya menjual sepeda motor dengan merk seperti Vespa, ambreta, Dkw humel, Ducati, Zundap. Kemudian pada tahun 1964 untuk pertama kalinya Yamaha masuk ke Indonesia dan UD Kang Giok Tek sudah menjadi agen untuk memasarkannya. Pada tahun 1989 PT Harpinndo Jaya telah membuka *showroom* pertamanya yang terletak di JL. MT Haryono No.1 Semarang, sebagai Yamaha Center Harpindo Jaya dan merupakan Yamaha center pertama di Indonesia dan diikuti oleh Yamaha center ke-2 di Jl. Majapahit 29 Semarang dan yang ke-3 di Kudus. Pada saat ini PT Harpindo Jaya telah memiliki *showroom* baik 1s yaitu hanya melayani penjualan atau sales, 2s melayani sales dan service service dan maupun 3s yang melayani sales, service dan sparepart yang jumlahnya kurang lebih 30 baik di Semarang maupun luar Semarang.

PT Harpindo Jaya cabang Ngaliyan Semarang sebagai sebuah perusahaan pemasaran diharuskan untuk menjangkau target yang telah ditetapkan. Adanya target karyawan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya agar target perusahaan tercapai. PT Harpindo Jaya Semarang sendiri diberikan target penjualan oleh *owner* yaitu tiga puluh unit setiap bulannya.

Realisasi Penjualan PT. Harpindo Jaya Cabang Ngaliyan Periode Januari 2024 – Juni 2024



**Grafik 1. Kinerja Penjualan di PT Harpindo Jaya Cabang Ngaliyan Periode Maret 2024 Hingga Juni Tahun 2024**

Sumber: data sekunder diolah, 2024

Dari Grafik 1 dapat dilihat bahwa kinerja penjualan Periode Januari Hingga Juni 2024 PT Harpindo Jaya Cabang Ngaliyan mengalami pasang surut. Target yang terealisasi hanya pada bulan Maret, pada bulan setelahnya kinerja penjualan mengalami penurunan secara drastis. Hal ini menunjukkan adanya indikasi penurunan kinerja karyawan yang berimbas pada menurunnya kinerja penjualan secara keseluruhan.

Salah satu faktor yang mendorong kinerja yaitu disiplin kerja Afandi dalam (Deni & Diah, 2021). Menurut Kasmir dalam Deni & Diah, (2021) ada beberapa faktor yang mendorong kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, pelatihan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi Salah satu hal yang diperlukan untuk kemajuan perusahaan adalah pelatihan kerja. Pelatihan yang difokuskan tentang perubahan, transformasi dan pembelajaran. Demi mendapatkan hasil kinerja yang maksimal perusahaan membentuk pelatihan kerja yang terorganisir dan terencana. Pelatihan adalah serangkaian kegiatan yang dimaksudkan untuk meningkatkan kemampuan, keahlian, pengalaman, ataupun perubahan

sikap seseorang individu (Velnika, 2024). Menurut Dessler dalam Riska et al., (2022) Pelatihan adalah proses dalam mengasah kemampuan yang dibutuhkan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pelatihan karyawan memberikan pengetahuan praktis dan penerapannya dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan yang diinginkan organisasi Perusahaan. Menurut Yuniarsih dalam Wandy et al., (2018) Pelatihan merupakan proses mengembangkan pengetahuan dan keahlian serta menyisipkan perilaku kepada karyawan dan proses membantu karyawan untuk mengoreksi kinerjanya di masa silam.

PT Harpindo Jaya mengusahakan program Pelatihan kerja untuk karyawannya yang berfokus pada penjualan, pelayanan dan *product knowledge* menggunakan metode *on the job training* dan *off the job training*. Untuk *on the job training*, *trainer* diambil dari perusahaan sendiri dan untuk *off the job training* didatangkan langsung dari PT Yamaha Indonesia Motor Manufacturing. Menurut Ferry, (2018) Karyawan mendapatkan manfaat dari program pelatihan dalam beberapa cara, seperti meningkatkan kemampuan pengambilan keputusan dan pemecahan masalah, mempromosikan dan mencapai pengembangan diri, menawarkan informasi dan pengetahuan tentang kepemimpinan, teknik dan sikap komunikasi, dan membantu karyawan dalam mengatasi stres, tekanan, frustrasi, dan konflik. Sedangkan manfaat bagi Perusahaan diantaranya dapat membantu ke arah profitabilitas yang lebih besar atau pandangan yang lebih optimis tentang orientasi laba, meningkatkan pengetahuan dan keahlian kerja di semua tingkat organisasi, membantu karyawan dalam memahami tujuan perusahaan, membantu dalam pengembangan citra perusahaan yang lebih baik, dan membantu karyawan dalam beradaptasi dengan perubahan. Berdasarkan uraian tersebut salah satu yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan adalah pelatihan kerja. Pelatihan khusus ini berfokus pada pembelajaran, transformasi, dan perubahan. Pelatihan memberikan peluang bagi karyawan untuk mendapatkan kemampuan baru sekaligus mengasah kemampuan karyawan yang telah ada dengan harapan karyawan dapat menjalankan kinerjanya dengan baik.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Safitri, (2019) menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di dalam penelitian lain Panambunan et al., (2017) menunjukkan hasil Pelatihan Kerja tidak berpengaruh signifikan.

Pelatihan bukanlah satu satunya faktor yang menentukan hasil kinerja seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya karena pelatihan yang telah diberikan bisa bermanfaat atau tidak tergantung pada seberapa terampil karyawan saat melakukan kegiatan pelatihan. Pelatihan mungkin dapat berpengaruh terhadap perkembangan karir karyawan namun bisa juga tidak berpengaruh karena setiap individu memiliki kemampuan yang berbeda saat menerima materi pelatihan. Selain faktor pelatihan, faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja seorang karyawan diantaranya kedisiplinan.

Menurut Illanisa et al. (2019) disiplin kerja merupakan perilaku karyawan yang selalu berusaha melakukan semua pekerjaannya dengan baik dan mentaati semua peraturan yang berlaku di perusahaan dan karyawan pun bersedia untuk menerima segala bentuk hukuman jika melanggar ketentuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan sikap menghormati, menghargai dan taat terhadap peraturan yang berlaku di dalam suatu organisasi (Erika et al., 2021). Menurut Sutrisno dalam Desy Puspita, (2020) Disiplin kerja merupakan sikap mau mengikuti dan mematuhi aturan yang ada di sekitar, disiplin karyawan yang baik dapat membantu perusahaan mempercepat tujuannya sedangkan disiplin yang buruk akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan indiscipliner atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan tersebut (Hasibuan, 2020). Dalam upaya meningkatkan kedisiplinan karyawan perusahaan telah memberikan sebuah regulasi dengan mengeluarkan tentang aturan tentang disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Namun realitanya karyawan

masih sering mengabaikan atau melanggar aturan yang berlaku yang membuat ketidakefektifan karyawan itu sendiri.

Dalam pengamatan di lapangan dan observasi yang dilakukan oleh kepala cabang, mengungkapkan adanya tingkat kedisiplinan karyawan PT Harpindo Jaya Semarang masih kurang baik. Contohnya tidak menghadiri event tanpa izin, tidak tepat waktu saat saat menghadiri event, pulang dari event tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan masih rendahnya keinginan untuk membagi brosur di lapangan. Maka dari itu mereka tidak memanfaatkan jam kerja mereka dengan baik yang menyebabkan hasil kinerja mereka kurang maksimal. Kondisi ini tentu saja akan mengurangi kualitas kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerja penjualan terhadap PT Harpindo Jaya. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan *SOP* yang sudah ditetapkan.

Berdasarkan jurnal penelitian terdahulu Zaenal Arifin & Sasana (2022) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan yang artinya disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan di dalam penelitian dari Irawan et al., (2021) ditemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 1. Hasil Pra Survey Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja**

No	Pernyataan	Respon		Presentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Setelah mengikuti pelatihan saya mendapatkan pengetahuan baru	15	5	75%	25%
2	Materi Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saya	8	12	40%	60%
3	Saya lebih mudah memahami materi saat pelatihan diadakan secara langsung melalui metode presentasi	16	4	80%	20%
4	Saya selalu datang tepat waktu saat menghadiri event pameran	7	14	35%	65%
5	Saya mengenakan seragam resmi Yamaha saat menghadiri event	20	0	100%	0
6	Saya meninggalkan event pameran sesuai dengan jam pulang yang sudah ditentukan	10	10	50%	50%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel Pra Survey variabel Pelatihan Kerja, dapat diketahui mengenai pernyataan kesesuaian materi yang diberikan mendapatkan tidak paling banyak yaitu 12 responden atau 60%, sedangkan pernyataan mengenai mendapatkan pengetahuan baru setelah mengikuti pelatihan dan lebih mudah memahami materi saat pelatihan diadakan secara langsung mendapatkan ya sebanyak 15 dan 16 responden atau 75% dan 80%.

Hasil Pra Survei variable Disiplin Kerja, dapat diketahui pernyataan mengenai tepat waktu saat menghadiri event pameran masih rendah dimana 14 responden dari 20 responden menjawab tidak atau sebanyak 65%, dapat disimpulkan kehadiran tepat waktu saat event para sales marketing PT. Harpindo Semarang masih rendah. Kemudian pernyataan mengenai menggunakan seragam resmi Yamaha saat event seluruh responden sebanyak 20 atau 100% menjawab ya. Sedangkan pernyataan meninggalkan event sesuai dengan jam yang sudah ditentukan mendapatkan jawaban sama rata yaitu 50%.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu dan lebih menarik karena penelitian ini memilih obyek *dealer* sepeda motor dan menjadi *Yamaha Center* pertama kali yang hadir di Indonesia sebagai tempat penelitian. Berdasarkan latar belakang yang terdapat diatas diatas menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT Harpindo Jaya Ngaliyan Semarang dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Harpindo Jaya Semarang”.

## **2. Kajian Pustaka**

### **2.1 Teori Pelatihan Kerja**

Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan tertentu dengan tujuan karyawan semakin ahli dan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (Putra & Adriansyah 2022). Menurut Nasri dalam Supardi et al., (2021) Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dengan tujuan karyawan semakin ahli dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Halim dalam Ananto et al., (2023) Pelatihan merupakan suatu langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya untuk saat ini dan di masa depan ketika menjabat posisi lain. Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan keterampilan karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas kerjanya.

#### **A. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja**

Menurut Kasmir dalam Saputra et al., (2022) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Peserta pelatihan artinya, perusahaan harus menyeleksi paracalonpegawai yang akan dilatih.
2. *Instruktur* atau pelatih, *Instruktur* adalah mereka yang memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan.
3. Materi pelatihan, merupakan materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan, pengaruh dari tempat pelaksanaan pelatihan seperti kenyamanan yang didukung dengan fasilitas yang memadai tentu dapat memberikan hasil yang maksimal.
5. Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan perasaan yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan, waktu pelatihan adalah waktu yang dimulai berakhirnya suatu pelatihan.
7. Faktor lainnya, dengan mempertimbangkan beberapa faktor penyebab diatas, setidaknya sebelum melaksanakan pelatihan dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan.

#### **B. Indikator Pelatihan Kerja**

Menurut Wahyuningsih dalam Charles & Hiknah, (2020) terdapat 5 indikator dalam pelatihan yaitu:

1. Tujuan Pelatihan Tujuan pelatihan harus realistis dan dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan yang dilaksanakan untuk meningkatkan keterampilan kerja peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.
2. Materi dapat berbentuk manajemen kerja, esai, korespondensi, psikologi, disiplin dan etika, dan pelaporan kerja.
3. Metode yang digunakan dalam pelaksanaan pelatihan, seminar, latihan, permainan, dan demonstrasi, serta acara pendidikan, penilaian, kunjungan kerja kelompok, dan studi komparatif, digunakan dalam pelatihan.
4. Kualifikasi Peserta merupakan karyawan memenuhi persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan yang direkomendasikan oleh pimpinan.
5. Kualifikasi Pelatih instruktur pelatihan harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki pemahaman terkait materi pelatihan, mampu menghasilkan inovasi dan motivasi kepada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

### **C. Dampak Pelatihan Kerja**

Mangkunegara dalam Tarigan et al., (2021) menjelaskan dampak dari Pelatihan Kerja antara lain:

1. Meningkatkan produktivitas kerja.
2. Meningkatkan kualitas kerja.
3. Meningkatkan perencanaan Sumber Daya Manusia.
4. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
5. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

### **D. Bentuk Pelatihan Kerja**

Menurut Dessler dalam Riska et al., (2022) Bentuk Program Pelatihan dapat dilakukan dengan cara antara lain:

1. *On the Job Training* yaitu metode melatih seseorang dengan metode mempelajari suatu pekerjaan sambil mempraktekannya.
2. Pelatihan Magang merupakan metode pelatihan yang dilakukan melalui kombinasi pembelajaran formal dan pelatihan jangka panjang dan biasanya di bawah pengawasan orang yang ahli di bidangnya.
3. Pelatihan informal meliputi pertemuan, pelatihan, menghadiri pertemuan, mencari penjelasan di internet, bekerja dengan konsumen, perputaran pekerjaan, membaca buku dan jurnal.
4. Pelatihan Instruksi Kerja dengan membuat langkah-langkah dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. *Lectures* atau metode perkuliahan dengan cara memberikan ceramah kepada para peserta pelatihan.
6. Pelatihan Terprogram merupakan metode terstruktur untuk mengajarkan pemahaman kerja yang melibatkan penyajian pertanyaan atau fakta yang memungkinkan peserta pelatihan untuk merespon dan memberikan umpan balik.
7. Permodelan Perilaku merupakan teknik pelatihan dimana peserta pelatihan diminta untuk menirukan teknik manajemen yang baik dan kemudian diberikan umpan balik mengenai perannya tersebut.
8. Pelatihan Berbasis Audiovisual, melalui media DVD, film, audio untuk mensimulasikan masalah dan reaksi terhadap berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian pekerjaan.
9. *Vestibule Training* merupakan pelatihan simulasi tempat kerja yang dilakukan di luar tempat kerja yang mirip dengan kondisi sebenarnya.

## **2.2 Teori Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku serta sebagai suatu upaya meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku Afandi dalam (Syafei et al., 2021). Menurut Arijanto dalam Saputri & Ayuningtias, (2022) disiplin kerja merupakan proses pelatihan karyawan untuk membentuk perilaku karyawan dalam mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan agar kegiatan dalam perusahaan dapat berjalan dengan efektif. Menurut Sumadhinata dalam Duka et al., (2023) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan baik peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Dari beberapa pendapat ahli tersebut maka dapat disimpulkan disiplin kerja merupakan kesadaran karyawan untuk mematuhi segala bentuk peraturan dan norma yang ada di dalam Perusahaan.

### **A. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Burhannudin dalam Azuzazah & Sari, (2021) menguraikan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja antara lain:

1. Tujuan dan kemampuan yaitu pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat menjalankan pekerjaannya tersebut dengan tepat.
2. Kepemimpinan yaitu menjadi contoh atau panutan bagi bawahannya.
3. Kompensasi yaitu besar kecilnya gaji yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Sebaliknya, karyawan mengabaikan kedisiplinan jika gaji yang diterimanya tidak dapat memenuhi kebutuhannya.
4. Sanksi hukum karyawan akan bertindak disiplin jika mendapat sanksi yang lebih ketat, sehingga ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan menjadi semakin baik.
5. Pengawasan yaitu tindakan yang paling efektif untuk mewujudkan kedisiplinan kerja karyawan.

### **B. Jenis - Jenis Disiplin Kerja**

Menurut Agustini dalam Anggerdini et al., (2023) terdapat 3 jenis Disiplin Kerja antara lain:

#### **1. Disiplin Preventif**

Tujuannya yaitu mencegah perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tindakan ini merangsang karyawan untuk mematuhi berbagai ketentuan dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan. Melalui klarifikasi dan penjelasan mengenai pola sikap, tindakan, dan perilaku yang diharapkan dari organisasi, upaya pencegahan dilakukan untuk menghindari perilaku negatif karyawan sehingga tindakan-tindakan yang tidak sesuai dapat dicegah. Tujuan utamanya adalah mendorong karyawan untuk memelihara disiplin diri.

#### **2. Disiplin Korektif**

Jenis disiplin yang bertujuan untuk mencegah karyawan dari melakukan pelanggaran yang telah terjadi sebelumnya. Jika terdapat karyawan yang telah melanggar ketentuan yang berlaku dan tidak dapat memenuhi aturan yang telah ditetapkan, langkah-langkah disiplin diberlakukan terhadapnya. Tingkat berat atau ringan sanksi yang dijatuhkan biasanya disesuaikan dengan tingkat pelanggaran yang terjadi. Jenis disiplin ini melibatkan tindakan untuk mengoreksi perilaku karyawan yang telah melakukan pelanggaran atau tidak mematuhi standar yang telah ditetapkan

#### **3. Disiplin Progresif**

Konsep disiplin yang memberikan kesempatan bagi karyawan untuk melakukan perbaikan dalam perilaku mereka sebelum tindakan hukuman yang lebih serius diambil. Tujuannya adalah untuk mengoreksi pelanggaran dan memberi peluang manajemen untuk memberikan sanksi yang lebih berat atas pelanggaran yang berulang. Tindakan-tindakan yang diambil dalam proses pendisiplinan ini diarahkan pada upaya positif yang tidak merusak semangat kerja karyawan. Pendisiplinan harus memiliki dimensi edukatif dan korektif agar kesalahan yang sama tidak terulang di masa depan.

### **C. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Jufrizen dalam Azuzazah & Sari, (2021) indikator Disiplin Kerja diantaranya:

Kepatuhan karyawan pada jam kerja

2. Kepatuhan pelayanan pada perintah/ instruksi dari pimpinan serta menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku

3. Menggunakan dan merawat bahan dan alat perlengkapan kantor dengan baik

4. Berpakaian yang baik, sopan, dan menggunakan tanda-tanda pengenalan instansi

### **D. Dampak Disiplin Kerja**

Sutrisno dalam Tri Diana, (2022) menjelaskan dampak dari Disiplin Kerja sebagai berikut:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

2. Tingginya semangat dan antusias kerja serta inisiatif karyawan dalam menjalankan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggungjawab karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### **2.3 Teori Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Supatmi et al 2016). Menurut Widayanti dalam Husna & Presetya, (2024) Kinerja merupakan sebuah hasil kerja seorang pegawai berdasarkan kuantitas dan juga kualitas yang ingin dicapainya di dalam melaksanakan sebuah fungsinya sesuai dengan sebuah tanggung jawab. Menurut Sinaga (2020) kinerja merupakan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu

#### **A. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Afandi dalam Deni & Diah, (2021) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan
2. kepribadian dan minat kerja
3. kejelasan dan penerimaan seseorang pekerja
4. tingkat motivasi pekerja
5. kompetensi
6. fasilitas kerja,
7. budaya kerja
8. kepemimpinan
9. disiplin kerja
10. Pelatihan Kerja

#### **B. Jenis Jenis Kinerja**

Menurut Kasmir dalam Fatahillah & Purwoko, (2022) kinerja dibagi menjadi dua jenis yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu merupakan kinerja yang dihasilkan oleh seseorang, sedangkan kinerja organisasi merupakan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

#### **C. Indikator Kinerja**

Menurut Yulianto dalam Sonya et al., (2022) terdapat lima indikator untuk mengukur kinerja seorang karyawan diantaranya yaitu:

1. Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan yang diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas dan kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
4. Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber data organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

#### **D. Manfaat Kinerja**

Sedarmayanti (2017) menyatakan manfaat kinerja diantaranya:

1. Meningkatkan prestasi kerja, dengan adanya penilaian kerja baik pimpinan ataupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan dan prestasinya.

2. Memberikan kesempatan kerja yang adil, penilaian yang tepat dapat menjamin karyawan memperoleh peluang menempati sisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, melalui penilaian kinerja akan terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kompensasi melakukan penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi dan sebagainya.
5. Keputusan promosi dan demosi, hasil penelitian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
6. Mendiagnosa kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan, penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.
7. Menilai proses rekrutmen dan seleksi, kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi

## **2.4 Pengembangan Hipotesis**

### **1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan Menurut Nasri dalam Supardi et al., (2021) Pelatihan merupakan upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan dengan tujuan karyawan semakin ahli dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pelatihan yang berhubungan dengan keahlian dan kemampuan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya saat ini. Jika perencanaan dan pemberian materi kurang baik akan mempengaruhi pelatihan itu sendiri yang akan berdampak kurang optimal dan materi kurang relevan dengan kebutuhan. Hal ini berarti dengan meningkatkan materi dan kualitas pelatihan akan dapat meningkatkan pula kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh pelatihan dapat dilihat di penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2019) menyatakan bahwa Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H1: Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin banyak pelatihan kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan.*

### **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Sumadhinata dalam Duka et al., (2023) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang karyawan untuk mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan baik peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan. Disiplin berkaitan dengan ketaatan dan kesadaran karyawan untuk memenuhi peraturan dan ketentuan yang ada di Perusahaan Jika karyawan indiscipliner atau tidak mematuhi peraturan yang berlaku Perusahaan akan sulit mencapai (Hasibuan, 2020).

Pengaruh pelatihan dapat dilihat di penelitian yang dilakukan oleh Zaenal Arifin & Sasana (2022) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

*H1: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi Tingkat disiplin karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.*

## **2.5 Penelitian Terdahulu**

Terdapat Penelitian terdahulu yang menjadi sumber pertimbangan pengembangan kerangka pemikiran, berikut adalah penelitian yang digunakan sebagai acuan penelitian:

**Tabel 2. Penelitian Terdahulu**

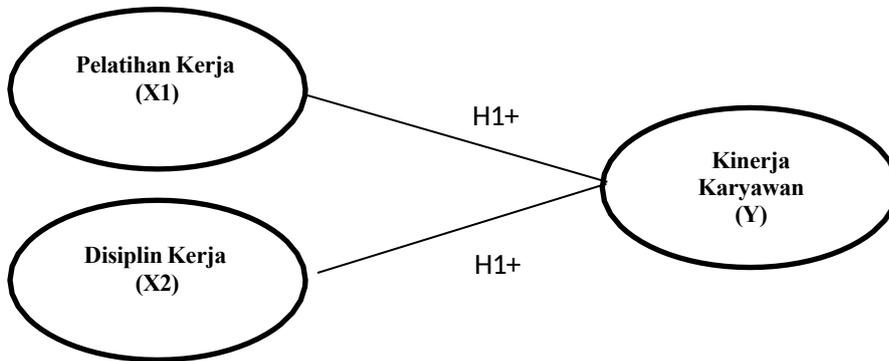
NO	NAMA PENELITI DAN TAHUN	JUDUL PENELITIAN	VARIABEL YANG DIGUNAKAN	METODE PENELITIAN DAN SAMPEL /ALAT ANALISIS	HASIL HIPOTESIS
1.	Sri Lestari;  Dilla Afifah;  Tahun 2020	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel X1</b> Disiplin Kerja <b>Variabel X2</b> Pelatihan Kerja <b>Variabel Y</b> Kinerja Karyawan	Studi ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dan metode kuesioner menggunakan metodologi SEM (Partial Least Square) Penelitian ini melibatkan 50 pegawai tetap dari PT Ardena Artha Mulia	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh bahwa Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T antara variable X1  Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Diperoleh bahwa Pelatihan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan, dilihat dari hasil Uji T antara Variable X2 dengan Y, hasil data menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2.	Sopiyah Safitri;  Siti Annisa W;  Tahun 2023	Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Liong Indotasa Bogor	<b>Variabel X1</b> = Pelatihan Kerja, <b>Variabel X2</b> = Motivasi Kerja, <b>Variabel X3</b> = Disiplin Kerja <b>Variabel Y</b> = Kinerja Karyawan	Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data primer. Populasi pada penelitian ini adalah 122 karyawan, dengan sampel sebanyak 93 karyawan	Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3.	Eka Wulandari ; Nur Elfi Husda; Tahun 2020	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Usaha Kiat Permata Di Batam	<b>Variabel X1=</b> Pelatihan Kerja <b>Variabel X2=</b> Disiplin Kerja <b>Variabel Y=</b> Kinerja Karyawan	Penelitian ini Menggunakan Teknik sampling jenuh yang keseluruhan populasi nya akan dijadikan sampel.	1. Variabel pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata. 2. Variabel Disiplin kerja memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT Usaha Kiat Permata.
4.	Doni Irawan; Gatot Kusjono; Suprianto; Tahun 2021	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong	<b>Variabel X1=</b> Disiplin Kerja <b>Variabel X2=</b> Lingkungann Kerja <b>Variabel Y=</b> Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Dalam penelitian ini, jumlah populasi pegawai negeri sipil pada Kantor Kecamatan Serpong yaitu sebesar 53 orang.	Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5.	Debby Endayani Safitri; Tahun 2019	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel X1:</b> Pelatihan <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan	Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Batam bagian departemen Machine Shop sebanyak 30 karyawan, dengan sampel penelitian sebanyak 30 karyawan.	Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Muhammad Zaenal Arifin; Hadi Sasana;	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel X1:</b> Disiplin Kerja <b>Variabel Y:</b> Kinerja Karyawan	Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif	Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Artinya disiplin kerja berpengaruh

	Tahun 2022				positif terhadap pegawai.	langsung kinerja pegawai.
7.	Octaviana Panambunan; Bernhard Tewel; Irvan Trang; Tahun 2017	Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo	<b>Variabel X1=</b> Pelatihan Kerja <b>Variabel X2=</b> Iklim Organisasi <b>Variabel Y=</b> Kinerja Karyawan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo yang berjumlah 167 responden. Dalam menentukan besarnya sampel	Variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Manado.	

Sumber: data penelitian yang diolah (2024)

## 2.6 Model Penelitian



Sumber: dikembangkan untuk melengkapi penelitian ini, 2024

**X1 : Pelatihan Kerja**

**X2 : Disiplin Kerja**

**Y : Kinerja Karyawan**

H1 = Pengaruh **Variabel Independen 1** Terhadap **Kinerja Karyawan**

H2 = Pengaruh **Variabel Independen 2** Terhadap **Kinerja Karyawan**

## 3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berbentuk asosiatif kausalitas (sebab akibat) yang bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal suatu variabel. Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar ke 98 pegawai yang berposisi marketing atau *sales counter* PT. Harpindo Jaya Semarang dengan pengukuran jawaban menggunakan Skala Likert.

### 3.1 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2020) Populasi merupakan wilayah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan

oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ditetapkan sebagai langkah awal untuk menentukan sampel penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT Harpindo Jaya Semarang yang tersebar dalam berbagai posisi seperti kepala cabang, kepala bengkel, admin, mekanik, sales *counter* dan sales marketing sejumlah 220 orang. Dalam penelitian ini sampel diambil dengan teknik *purposive sampling* dengan metode *non probability sampling*. *Purposive sampling* merupakan metode penetapan sampel dengan berdasarkan kriteria tertentu yang diinginkan untuk bisa menentukan berapa jumlah sampel yang digunakan untuk diteliti. Adapun karakteristik dan syarat yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dalam penelitian ini adalah karyawan berhubungan langsung dengan penjualan yaitu kepala cabang, sales *counter* dan sales marketing di PT. Harpindo Jaya Semarang.

Dari 7 Cabang kantor PT Harpindo Jaya Semarang, maka dapat diketahui sebagai berikut:

**Tabel 3. Jumlah Karyawan PT. Harpindo Jaya Semarang**

Kantor Cabang	Jumlah Pegawai	Jumlah Kepala Cabang, Sales Counter dan Sales Marketing
Yamaha Center 1	35	22
Yamaha Center 2	50	28
Harpindo Jaya Ngaliyan	35	20
Harpindo Jaya Cipto	32	12
Harpindo Jaya Thamrin	30	10
Harpindo Jaya Sampangan	20	7
Harpindo Jaya Banyumanik	18	5
Jumlah	220	104

Sumber: data karyawan PT. Harpindo Jaya Semarang

Berdasarkan tabel berikut maka sampel penelitian ini diambil sebanyak 104 orang karyawan yang berposisi sebagai kepala cabang, sales *counter* dan sales marketing.

### 3.2 Variabel Penelitian

**Tabel 4. Operasional Variabel**

Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
<b>X1 Pelatihan Kerja</b> Pelatihan merupakan proses mengajarkan pengetahuan, keahlian dan keterampilan tertentu dengan tujuan karyawan semakin ahli dan mampu menjalankan tugas dan tanggungjawabnya dengan baik (Putra & Adriansyah 2022).	<b>Indikator</b> Menurut Wahyuningsih (2019) indikator Pelatihan Kerja yaitu: 1. Tujuan Pelatihan 2. Materi yang diajarkam 3. Metode Pelatihan	STS = Sangat Tidak Setuju = 1 TS = Tidak Setuju = 2 N = Netral = 3 S = Setuju = 4 SS = Sangat Setuju = 5
<b>X2 Disiplin Kerja</b> Menurut Sumadhinata (2020) Disiplin kerja merupakan sifat sadar seseorang karyawan untuk	<b>Indikator</b> Menurut Burhannudin (2019) indikator Disiplin Kerja yaitu: 1. Kepatuhan karyawan terhadap jam kerja	STS = Sangat Tidak Setuju = 1 TS = Tidak Setuju = 2 N = Netral = 3 S = Setuju = 4

mematuhi peraturan yang ada di dalam perusahaan baik peraturan yang tertulis ataupun peraturan lisan.	2. Kepatuhan dalam menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku di Perusahaan 3. Berpakaian yang baik, sopan dan menggunakan tanda pengenal instansi	SS = Sangat Setuju = 5
<b>Y Kinerja Karyawan</b> Kinerja adalah adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Supatmi et al., 2016).	<b>Indikator</b> Menurut Yulianto (2020) indikator Kinerja Karyawan yaitu: 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Efektivitas	STS = Sangat Tidak Setuju = 1 TS = Tidak Setuju = 2 N = Netral = 3 S = Setuju = 4 SS = Sangat Setuju = 5

Sumber: data penelitian yang diolah (2024)

### 3.3 Alat Pengambilan Data

Metode pengambilan Data Primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang berbentuk pertanyaan tertulis yang akan diisi atau dijawab oleh responden.

### 3.4 Analisis Data

Penelitian ini menggunakan Metode Kuantitatif. Menurut (Balaka, 2022) metode kuantitatif merupakan penelitian yang telah memenuhi kaidah ilmiah yaitu konkrit, empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif atau bisa juga disebut metode discovery, karena dengan metode ini dapat diperoleh dan dikembangkan sebagai iptek baru dengan data penelitian berupa angka-angka dan analisis statistik. Pengolahan penelitian ini menggunakan software IBM SPSS versi 23. SPSS merupakan salah satu program aplikasi komputer yang digunakan untuk analisis statistika. SPSS merupakan singkatan dari Statistical Package for the Social Sciences (atau juga Statistical Product and Service Solutions) yang dapat dipakai untuk analisa statistik parametrik maupun non-parametrik (Ulum, 2023). Proses Analisis Data meliputi Uji – Uji berikut sebagai pelengkap dan persyaratan uji regresi.

#### 1. Uji Statistik Deskriptif

Uji statistik deskriptif merupakan suatu metode yang dapat dilihat melalui jumlah sampel, rata-rata (mean), standar deviasi, serta nilai minimum dan maksimumnya. Upaya dalam teknik ini, berisi mengenai penggambaran suatu data yang bertujuan informasi yang dihasilkan menjadi lebih jelas sehingga mudah dipahami (Hernaeny, 2021)

#### 2. Uji Kelayakan Data

##### a.) Uji Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Wahyudi, 2017). Validitas instrumen memperlumaskan sejauh mana pengukuran tepat dalam mengukur apa yang hendak diukur, Instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel secara tepat tidak menyimpang dari keadaan yang sebenarnya (Yusup, 2018).

Dalam suatu penelitian, seringkali peneliti tidak membicarakan alat pengumpul data yang digunakan telah valid dan reliabel. Tanpa informasi tersebut, pembaca masih merasa

kurang yakin apakah data yang dikumpulkan betul- betul menggambarkan fenomena yang ingin diukur. Oleh karena itu, supaya hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah, maka informasi yang menyangkut validitas dan reliabilitas alat pengukur haruslah disampaikan secara terperinci. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mengukur secara tepat masalah yang ingin diukur. Dalam suatu penelitian yang melibatkan variabel atau konsep yang tidak dapat diukur secara langsung, masalah validitas menjadi tidak sederhana, di dalamnya juga menyangkut penjabaran konsep dari tingkat teoritis sampai tingkat empiris (indikator).

Cara untuk mengukur validitas adalah dengan membuat kuesioner kemudian menguji apakah kuesioner tersebut valid atau tidak. Pengukuran uji validitas item adalah dengan mengkorelasikan antara skor item dengan skor total dari semua item yang ada. Teknik uji menggunakan Teknik Bivariate Pearson (korelasi Produk Momen Pearson) dengan menggunakan software SPSS. Analisis Bivariate Pearson ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Analisis ini dilakukan dengan uji 2 sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Jika hasil menunjukkan  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka item pertanyaan berkorelasi (valid), jika hasil menunjukkan  $r_{hitung} \leq r_{tabel}$  maka item pertanyaan tidak berkorelasi (tidak valid) (Perdana, 2016).

#### b.) Uji Reliabilitas

Menurut Hartono & Siagian, (2020) uji reliabilitas data yaitu menguji kestabilan suatu variabel sebagai suatu penilaian. Pada kuesioner bisa dibilang reliabel (baik) jika suatu jawaban yang dipilih benar dan konsisten pada setiap pertanyaannya. Dalam menguji reliabilitas data dapat menggunakan metode cronbach's alpha. Syarat dalam menguji reliabilitas data yaitu jika nilai koefisien alpha  $> 0,6$  maka data tersebut reliabel (baik), namun jika nilai koefisien alpha  $< 0,6$  maka data tersebut tidak reliabel (baik).

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a.) Uji Normalitas

Menurut Sugiyono, (2017) uji normalitas digunakan untuk menganalisis kenormalan variabel yang diteliti apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak. Normalitas data merupakan syarat wajib yang harus dipenuhi dalam analisis parametrik. Normalitas data merupakan hal yang penting karena dengan data yang terdistribusi dengan normal maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi. Menurut Ghozali (2017:127) terdapat dua cara dalam memprediksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan analisis statistik.

a. Analisis Grafik Analisis grafik ini salah satu cara termudah untuk mengetahui normalitas dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis ini sebagai berikut:

1. Apabila data tersebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya hal ini menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan ataupun tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram hal ini tidak menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisis Statistik non-parametrik Uji Kolmogorof-Smirnov (KS) Menurut (Suliyanto, 2011) dasar pengambilan keputusan dari analisis ini apakah model regresi memenuhi asumsi normalitas sebagai berikut:

1. Apabila nilai  $Sig > \alpha$  maka nilai residual berdistribusi normal.
2. Apabila nilai  $Sig < \alpha$  maka nilai residual berdistribusi tidak normal

#### b.) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas merupakan kondisi dalam analisis regresi dimana dua atau lebih variabel independen atau prediktor dalam model memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain. Ketika variabel independen berkorelasi tinggi, sulit untuk menentukan efek individual dari masing-masing variabel terhadap variabel dependen. Ini dapat menyebabkan masalah dalam estimasi parameter dan interpretasi model regresi.

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel bebas yang berhubungan dengan variabel bebas lainnya. Dalam hal ini untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menggunakan Variance Inflation Factor (VIF). Apabila nilai VIF lebih besar dari 10 dan nilai tolerance kurang dari 0.10 maka terjadi multikolinearitas (Ghozali, 2018:111).

Uji Multikolinearitas menurut Ghozali (2018:105), bertujuan untuk menguji apakah terdapat korelasi antara variabel bebas (Independent Variable). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang dinilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Menurut Ghozali (2018:107), mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF = 1/\text{tolerance}$ ).

1. Jika  $VIF > 10$  dan nilai Tolerance  $< 0.10$  maka terjadi multikolinearitas.
2. Jika  $VIF < 10$  dan nilai Tolerance  $> 0.10$  maka tidak terjadi multikolinearitas.

#### c.) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2017:47) heteroskedastisitas menjelaskan bahwa terdapat varian variabel pada model regresi yang tidak sama. Apabila terjadi sebaliknya varian variabel pada model regresi memiliki nilai yang sama maka disebut homoskedastisitas. Untuk mendeteksi adanya masalah heteroskedastisitas dapat menggunakan metode analisis grafik. Metode grafik ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID (Ghozali 2017: 49). Dasar analisis metode ini sebagai berikut:

1. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Apabila tidak terdapat pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 4. Uji Hipotesis

#### a.) Uji Hipotesis Parsial (Uji T)

Uji t atau uji parsial dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh suatu variabel independen secara parsial terhadap variasi variabel dependen. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji t ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai hitung  $< t$  tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara parsial (individual) tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai hitung  $> t$  tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05$  ( $\alpha$ ), maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara parsial (individual) mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### b.) Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Uji Hipotesis Simultan atau Uji F pada dasarnya dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama - sama terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan ialah dengan melihat besarnya nilai probabilitas signifikannya. Menurut Imam Ghozali (2018:115), Apabila nilai probabilitas signifikannya  $< 5\%$  maka variabel independen atau variabel bebas akan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun dasar pengambilan kesimpulan pada uji F ialah sebagai berikut:

- a. Apabila nilai F hitung  $< F$  tabel dan jika probabilitas (signifikansi)  $> 0,05(\alpha)$ , maka  $H_0$  diterima, artinya variabel independen secara simultan atau bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- b. Apabila nilai F hitung  $> F$  tabel dan jika probabilitas (signifikansi) lebih kecil dari  $0,05(\alpha)$ , maka  $H_0$  ditolak, artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

#### c.) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Ghozali (2017: 21) koefisien determinasi untuk mengetahui pengukuran seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang kecil yang berarti bahwa kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Terdapat asumsi mengenai koefisien determinasi sebagai berikut:

Nilai  $R^2$  berada diantara 0 dan 1 atau ( $0 < R^2 < 1$ ) jadi:

1. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 memiliki arti bahwa variabel independen hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen
2. Nilai  $R^2$  yang mendekati 0 memiliki arti bahwa kemampuan variabel independen dalam memberikan informasi mengenai variasi variabel dependen amat terbatas.