

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN**

(Studi Pada PD BPR BKK Lasem)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomika Dan Bisnis
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ARIA PRIMADONI

NIM. 12010110120043

**FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2017

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : ARIA PRIMADONI
NIM : 12010110120043
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada PD BPR BKK Lasem)
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, SE, MSi

Semarang, 31 Agustus 2017

Dosen Pembimbing



(Dr. Edy Rahardja, SE, MSi)
NIP.197004251997021001

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama : ARIA PRIMADONI
NIM : 12010110120043
Fakultas / Jurusan : Ekonomika dan Bisnis / Manajemen
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN (Studi Pada PD BPR BKK Lasem)
Dosen Pembimbing : Dr. Edy Rahardja, SE, MSi

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Oktober 2017

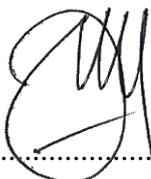
Tim Penguji :

1. Dr. Edy Rahardja., SE, MSi



(.....)

2. Dr. Ahyar Yuniawan., SE., MSi



(.....)

3. Dr. Mahfudz., SE., MT



(.....)

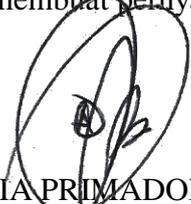
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya ARIA PRIMADONI, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : “PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PD BPR BKK Lasem) adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian saya terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 31 Agustus 2017

Yang membuat pernyataan,



ARIA PRIMADONI
12010110120043

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan perusahaan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan tiap karyawan untuk memajukan perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan diperoleh dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan nya. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasaran kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk memberikan etos kerja, disiplin yang baik untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Populasi adalah seluruh karyawan PD BPR BKK Lasem. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 80 karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang terlebih dahulu diuji dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci : pelatihan, Motivasi, disiplin dan kinerja karyawan

ABSTRACT

Employee performance is one of the key factors in optimum company growth. Improving employee performance should be done by every employee to advance the company, because the company's sustainability is derived from how the performance performed by its employees. The company provides tools, facilities, training facilities, and other workplaces, while employees are obliged to provide work ethics, good discipline for continuous improvement of work.

The population is all employees of PD BPR BKK Lasem. While the sample in this study as many as 80 employees. Analyzer used is multiple linear regression which first tested by using validity and reliability test.

The results showed that the training effect on employee performance, Motivation affect on employee performance and discipline affect on employee performance

Keywords: training, motivation, discipline and employee performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Allah SWT. karena atas berkat dan kuasanya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada PD BPR BKK Lasem). Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam penyelesaian studi pada Program Strata Satu (S1), Jurusan Manajemen, Program Studi Manajemen Pemasaran Universitas Diponegoro Semarang. Pada penyusunan skripsi ini penulis memperoleh banyak bimbingan dan masukan serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Suharnomo, SE., MSi selaku dekan fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, yang telah memberikan izin penulisan skripsi dan memberikan semangat selama penulisan skripsi.
2. Bapak Dr. Edy Rahardja, SE, MSi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, perhatian, arahan dan bimbingannya selama penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Drs. Bambang Munas Dwiyanto, Dipl . Comm, MM selaku dosen wali yang telah memberikan bantuan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Harjum Muharam, SE, ME. selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis di Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
5. Seluruh dosen dan pegawai Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang, atas ilmu dan bantuan yang diberikan kepada penulis.
6. Kedua orang tua saya, Papa Yono Supriyanto dan Mama Kusmariansih, serta adik saya Ayu yana yang telah memberikan motivasi, perhatian, doa, pengorbanan, serta cinta dan kasih sayang yang tiada terputus kepada penulis sehingga penelitian ini dapat selesai.

7. Terima Kasih juga buat Keluarga Besar Kusaeri & Soeripto tercinta yang sudah memberikan semangat buat agar cepat lulus.
8. Pacar saya yang telah memberikan dukungan, semangat, motivasi, dan waktu selama penulisan skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat saya yang telah memberikan dukungan, saran, dan waktunya selama penulisan skripsi ini.
10. Sahabat – Sahabat Manajemen Undip Semarang angkatan 2010 yang telah memberikan dukungan selama penulisan skripsi ini.
11. Terhadap para responden yaitu Pegawai dan Staff Karyawan PD. BPR BKK Lasem yang telah meluangkan waktunya sebentar untuk mengisi kuesioner.
12. Dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah mendukung dan membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan skripsi ini, oleh karena itu penulis menghargai semua saran dan masukan yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan wawasan bagi semua pihak yang membutuhkan. Terima Kasih.

Semarang, 31 Agustus 2017



Aria Primadoni
NIM. 12010110120043

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
ABSTRAK	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	11
1.4 Manfaat Penelitian	11
1.5 Sistematika Penulisan.....	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Landasan Teori.....	14
2.1.1 Kinerja Karyawan	14
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	14
2.1.2 Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	17
2.1.2.2 Analisis Kebutuhan Pelatihan	18
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.2 Faktor Disiplin Kerja.....	22
2.1.3.3 Tujuan Disiplin.....	24

2.1.3.4 Manfaat Disiplin.....	25
2.1.3.5 Indikator-Indikator Disiplin	26
2.1.4 Motivasi Kerja.....	26
2.2 Hubungan Antar Variabel	29
2.2.1 Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja	29
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	31
2.2.3 Hubungan Motivasi terhadap Kinerja	32
2.3 Penelitian Terdahulu	34
2.4 Kerangka Pemikiran Teoritis	38
2.5 Hipotesis.....	40

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	41
3.1.1 Variabel Penelitian	41
3.1.2 Definisi Operasional.....	42
3.2 Jenis dan Sumber Data	43
3.3 Populasi dan Sampel	44
3.4 Metode Pengumpulan Data	45
3.5 Metode Analisis	46
3.5.1 Analisis Deskriptif	46
3.5.2 Uji Validitas	47
3.5.3 Uji Reliabilitas	47
3.5.4 Uji Asumsi Klasik	47
3.5.4.1 Uji Normalitas.....	47
3.5.4.2 Uji Multikolinieritas.....	48
3.5.4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	48
3.5.5 Analisis Regresi	48
3.5.6 Menilai Goodness of Fit Suatu Model.....	49
3.5.6.1 Koefisien Determinasi (R ²)	49
3.5.6.2 Uji Model (Uji F)	49
3.5.6.3 Uji Hipotesis (Uji t).....	50

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Identitas Responden	51
4.1.1 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.1.2 Identitas Responden Berdasarkan Umur	52
4.2 Analisis Deskriptif	53
4.2.1 Pelatihan (X1)	54
4.2.2 Disiplin Kerja (X2)	55
4.2.3 Motivasi Kerja (X3)	56
4.2.4 Kinerja Karyawan (Y)	57
4.3 Uji Instrumen	58
4.3.1 Uji Validitas	58
4.3.2 Pengujian Reliabilitas	60
4.4 Uji Asumsi Klasik	60
4.4.1 Pengujian Normalitas Data	60
4.4.2 Pengujian Multikolinieritas	62
4.4.3 Pengujian Heteroskedastisitas	63
4.5 Analisis Regresi Berganda	62
4.6 Uji Hipotesis Parsial (t test)	66
4.6.1 Uji Hipotesis Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.6.2 Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.6.3 Uji Hipotesis Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	66
4.7 Uji F	67
4.8 Koefisien Determinasi	67
4.9 Pembahasan	68
4.9.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	68
4.9.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja	69
4.9.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	71

BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran.....	74
5.3 Keterbatasan Penelitian	75
DAFTAR PUSTAKA	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Permasalahan PD BPR BKK Lasem.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1	Variabel dan Indikator	42
Tabel 4.1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	53
Tabel 4.3	Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan	55
Tabel 4.4	Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja	56
Tabel 4.5	Tanggapan Responden Terhadap Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.6	Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.7	Hasil Perhitungan Validitas Indikator Pertanyaan	59
Tabel 4.8	Pengujian Reliabilitas Variabel Penelitian.....	60
Tabel 4.9	Uji Multikolinieritas.....	63
Tabel 4.10	Regresi Linier Berganda	65
Tabel 4.11	Uji Ketepatan Model (Uji F).....	67
Tabel 4.12	Koefisien Determinasi.....	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1	Permasalahan PD BPR BKK Lasem	5
Gambar 2.2	Kerangka Pemikiran Teoritis	39
Gambar 4.1	Grafik Uji Normalitas Data	61
Gambar 4.2	Grafik Uji Heteroskedastisitas	64

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Lampiran B Kuisisioner dan Tabulasi Kuisisioner

Lampiran C Hasil Uji Relibilitas

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi ini perusahaan dituntut untuk bisa bersaing dalam dimulainya program kerja sama antar bangsa bangsa Asia Tenggara (MEA). Dengan dimulainya MEA tersebut SDM Warga Negara Indonesia harusnya dapat membekali diri dengan kompetensi yang cukup demi persaingan pasar bebas yang sudah dimulai dari awal 2015. Untuk mendukung perkembangan sumber daya dibutuhkan suatu perubahan individu kearah yang lebih positif.

Salah satu dasar berkembangnya perusahaan adalah dengan meningkatnya kinerja karyawan yang berada di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang diperoleh tiap karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya demi kelangsungan suatu perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor kunci dalam pertumbuhan perusahaan secara optimal. Peningkatan kinerja karyawan harus dilakukan tiap karyawan untuk memajukan perusahaan, karena keberlangsungan perusahaan diperoleh dari bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan nya. Perusahaan menyediakan alat, sarana, fasilitas pelatihan, dan prasaran kerja lainnya, sementara karyawan berkewajiban untuk memberikan etos kerja, disiplin yang baik untuk melakukan perbaikan hasil kerja secara terus menerus.

Sumber daya manusia merupakan *asset* sebuah perusahaan yang paling berharga, karena dengan sumber daya manusia yang baik maka diharapkan

mampu untuk berkoordinasi dalam mencapai tujuan perusahaan. Kualitas sumber daya manusia yang dibutuhkan dapat terpenuhi dengan dilakukannya pelatihan kerja.

Pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta ketampilan karyawan, sehingga tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumberdaya manusia yang terlatih sehingga mampu meneggrjakan tugas operasionalnya.

Turunnya semangat kerja karyawan diakibatkan oleh hal-hal yang bersifat material dan non material. Dengan menurunnya semangat kerja, maka akan berakibat banyak pekerjaan tertunda, tingginya perpindahan karyawan, tingkat absensi yang tinggi. Disiplin kerja karyawan merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan yang efektif dan efisien. Disiplin kerja memiliki arti penting bagi perusahaan, dengan adanya disiplin kerja yang tinggi akan menimbulkan tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta meningkatkan efisiensi karyawan. Adabeberapa hal yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, diantaranya adanya kesempatan untuk melakukan tindakan indisipliner, kurang adanya pengawasan terhadap karyawan, moral kerja yang rendah, dan karyawan tidak menyukai pekerjaannya.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi, senantiasa mempunyai semangat atau dorongan untuk bekerja keras, sebagai energy guna membangkitkan semangat dalam diri sehingga mencapai prestasi *standard of excellent*, disamping itu hal ini disebabkan karyawan memiliki control diri yang baik maka tidak memerlukan pengawasan yang ketat dalam mencapai prestasi kerja yang telah ditetapkan.

Karyawan dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Naming pemberian motivasi kerja dapat menjadi sulit karena apa yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Pada dasarnya faktor-faktor motivasi dikelompokkan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Prabu, 2005). Faktor internal (karakteristik pribadi) dalam motivasi meliputi kebutuhan, keinginan dan harapan yang terdapat di dalam pribadi. Faktor eksternal (karakteristik perusahaan) terdiri dari lingkungan kerja, gaji, kondisi kerja, dan kebijaksanaan perusahaan, dan hubungan kerja seperti penghargaan, kenaikan pangkat, dan tanggung jawab.

BPR BKK merupakan perusahaan daerah Bank Perkreditan Rakyat yang bertujuan untuk membantu dan mendorong pertumbuhan perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat serta sebagai salah satu sumber pendapatan daerah. Salah satu BPR BKK yang cukup besar yaitu BPR BKK Lasem. Berdasarkan akta kesepakatan *merger* yang diaktakan No 11 tanggal 27 Oktober 2005 11 PD BPR BKK se Kabupaten

Rembang sepakat melakukan penggabungan usaha (*merger*) yang berlaku efektif tanggal 1 Juli 2006 yaitu PD BPR BKK Lasem.

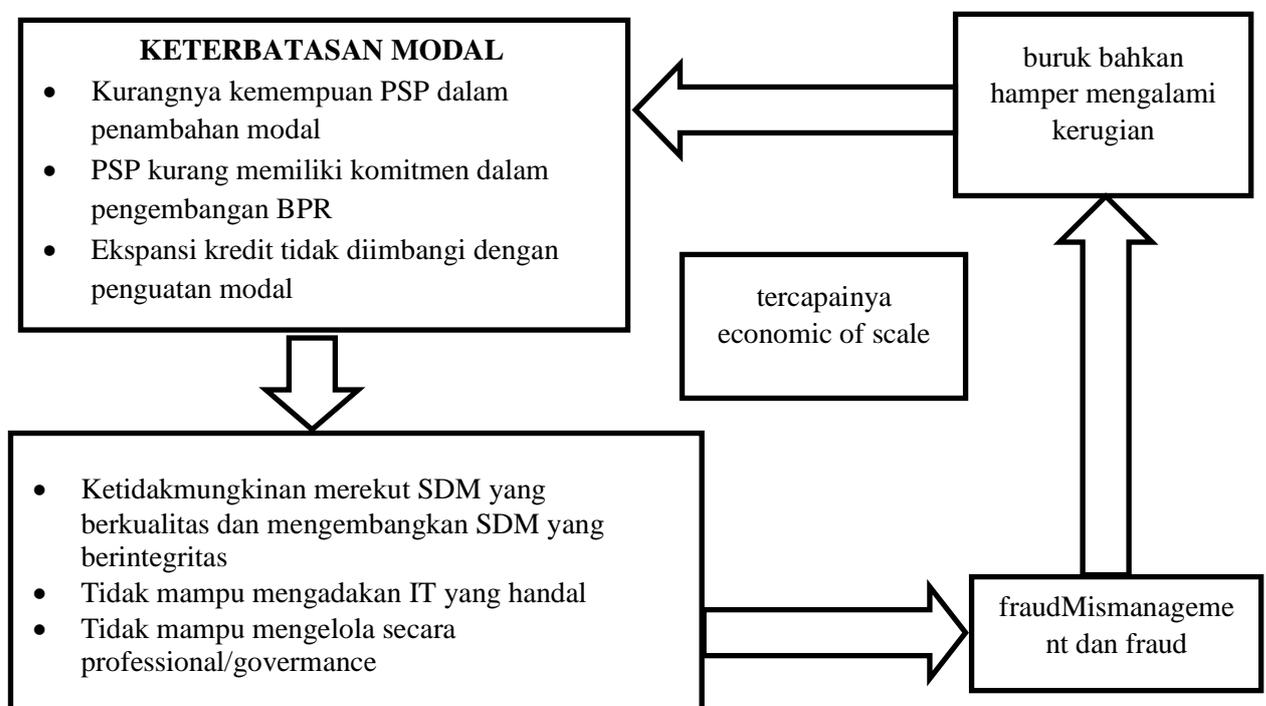
PD BPR BKK Lasem memiliki potensi sumber daya manusia dalam kapasitas yang beragam untuk menjalankan berbagai fungsi kegiatan perusahaan. Dalam PD BPR BKK Lasem, Insentif finansial maupun non finansial diterapkan berdasarkan tingkat prestasi, senioritas, dan kualifikasi pendidikan karyawan, serta menurut hasil riset awal pemberian insentif dirasa sudah cukup adil, sesuai dan menarik dengan besaran rupiah yang tidak disebutkan manajemen.

Begitu pula dengan jenjang karir didalam PD BPR BKK Lasem manajemen menerapkan teknis dan alur sederhana dalam mempromosikan jabatan, dengan asumsi bagi karyawan yang memiliki nilai lebih dibandingkan karyawan lain diperusahaan serta sesuai dengan criteria manajemen, maka baginya mudah dan dimungkinkan jabatannya akan dengan cepat meningkat ke jenjang yang lebih tinggi. Disamping menariknya *reward* (jumlah insentif) dan sederhananya teknis jenjang karir diperusahaan tersebut, belum dapat memotivasi karyawan secara keseluruhan, hal ini terlihat penurunan kinerja karyawan dari segi *knowledge perbankan*, bahwa terkadang masih terjadi kesalahan dalam pembuatan akad pada karyawan bagian pembiayaan, hal ini diketahui dari hasil kroscek manajemen ketika proses *approve* pengajuan pembiayaan nasabah oleh karyawan terkait. Beberapa karyawan senior terkadang dalam bekerja semangatnya menurun dalam waktu tertentu, hal ini nampak dari segi kedisiplinan yang kurang, baik dari segi ketepatan waktu masuk dan pulang kantor, dengan data yang tidak disebutkan secara detail oleh Manajemen.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai yang ada di PD BPR BKK Lasem belum sepenuhnya memiliki motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut selain dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada pada tabel absensi, juga dapat dilihat dari kondisi yang ada di Kantor Badan Kepegawaian Daerah kota Semarang, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, serta pegawai masih sering meninggalkan kantor pada jam kerja padahal bukan karena alasan pekerjaan. Ada juga pegawai yang bermain game disaat jam kerja, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja belum selesai. Adapun permasalahan pada PD BPR BKK Lasem dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1.1

Permasalahan PD BPR BKK Lasem



Sumber : PD BPR BKK Lasem

Salah satu indikator yang digunakan untuk melihat disiplin kerja karyawan adalah tingkat absensi, ketepatan jam kerja, menyelesaikan tugas sesuai jadwal, dan ketaatan terhadap peraturan. Maka untuk itu akan dikemukakan jumlah karyawan dan tingkat absensi karyawan pada PD BPR BKK Lasem seperti pada Tabel 1.1 berikut ini :

Tabel 1.1
Daftar Absensi Karyawan PD BPR BKK Lasem

Keterangan	Juli		Agustus		September		Oktober		November		Desember	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sakit Dengan Keterangan												
1 – 2 hari	3	1.90	2	1.27	2	1.27	2	1.27	2	1.27	2	1.27
3 – 4 hari	2	1.27	2	1.27	2	1.27	3	1.90	2	1.27	3	1.90
> 5 hari	2	1.27	3	1.90	1	0.63	2	1.27	3	1.90	3	1.90
Jumlah	7		7		5		7		7		8	
Sakit Tanpa Keterangan												
1 – 2 hari	1	0.63	2	1.27	1	0.63	2	1.27	2	1.27	2	1.27
3 – 4 hari	2	1.27	1	0.63	2	1.27	2	1.27	2	1.27	1	0.63
> 5 hari	1	0.63	1	0.63	2	1.27	2	1.27	0	0.00	2	1.27
Jumlah	4		4		5		6		4		5	
Izin												
1 – 2 hari	1	0.63	2	1.27	1	0.63	1	0.63	1	0.63	3	1.90
3 – 4 hari	2	1.27	1	0.63	2	1.27	2	1.27	3	1.90	3	1.90
> 5 hari	2	1.27	1	0.63	3	1.90	3	1.90	3	1.90	4	2.53
Jumlah	5		4		6		6		7		10	
Tanpa Keterangan												
1 – 2 hari	1	0.63	1	0.63	1	2.53	2	1.27	1	0.63	2	1.27
3 – 4 hari	1	0.63	2	1.27	1	2.53	2	1.27	2	1.27	4	2.53
> 5 hari	2	1.27	1	0.63	1	2.53	2	1.27	0	0.00	3	1.90
Jumlah	4		4		3		6		3		9	

Sumber : PD BPR BKK Lasem 2017

Keterangan :

Sakit dengan Keterangan	= Sakit dengan keterangan surat dokter.
Sakit tanpa Keterangan	= Sakit tanpa keterangan surat dokter.
Izin	= Adanya keterangan surat yang bersangkutan.
Tanpa Keterangan	= Tidak adanya keterangan apapun dari karyawan.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan PD BPR BKK Lasem tiap bulannya ada yang tidak hadir dengan berbagai alasan. Masalah absensi merupakan masalah yang berkaitan dengan kedisiplinan dalam bekerja dan kedisiplin tersebut akan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

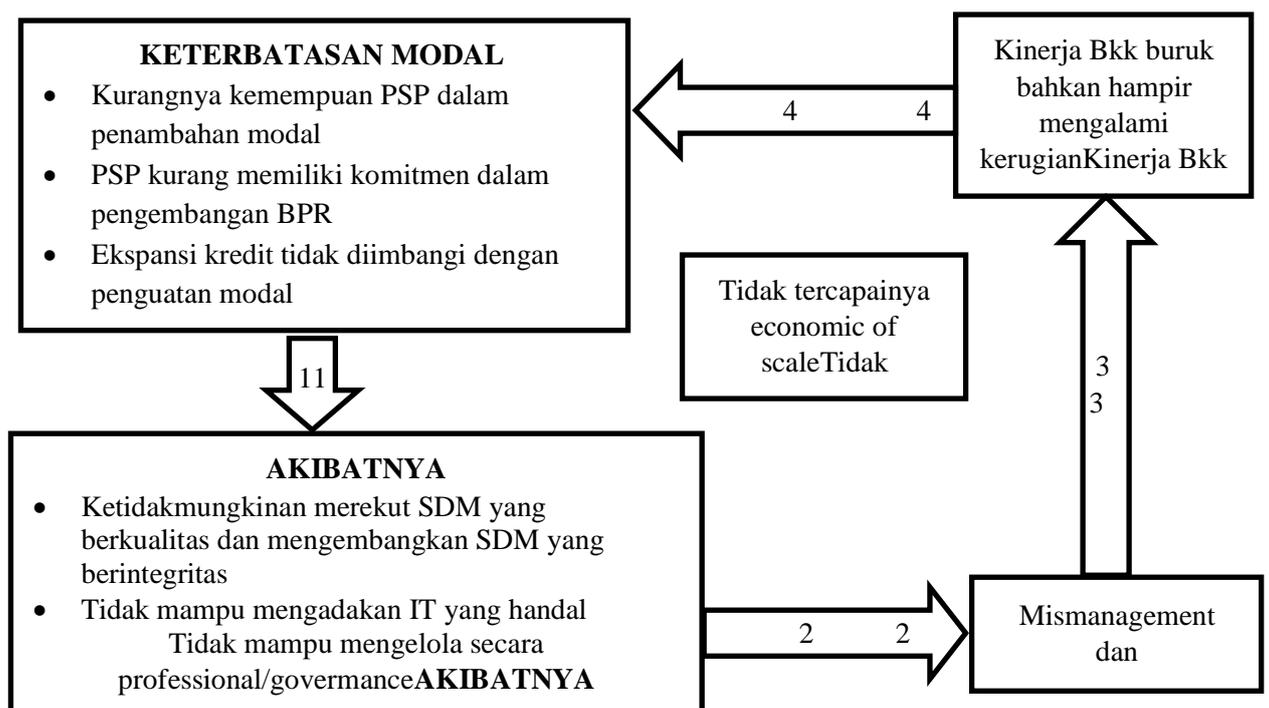
Penelitian tentang pelatihan sudah banyak dilaksanakan oleh para peneliti. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Khairul Akhir Lubis (2008) pada PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan menunjukkan hasil bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian tersebut berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) dimana pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kabupaten dharmasraya.

Terkait penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara keduanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Feni Widaningsih (2010), Nur Ida Iriani (2010), Ivonne A. S. Sajangbati (2013). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Arischa Octarina (2013). Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Secara umum hasil penelitian mengenai motivasi terhadap kinerja karyawan adalah terdapat pengaruh positif dan signifikan diantara keduanya. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nenny Anggraeni (2011), Ari Cahyono (2012), Ririvega Kasenda (2013) yang menyebutkan adanya hasil yang sama bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Harry Murty *et al* (2013) yang menyebutkan motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang diuraikan tersebut diatas, maka peneliti melakukan analisis mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PD BPR BKK Lasem.



1.2 Rumusan Masalah

Karyawan merupakan sumber daya yang memiliki pengaruh penting bagi kesuksesan suatu perusahaan maupun organisasi dalam jangka panjang. PD BPR BKK Lasem untuk membantu dan mendorong perekonomian dan pembangunan daerah di segala bidang dalam rangka meningkatkan taraf hidup rakyat diharapkan mampu menjalankan maksud dan tujuannya. Kinerja karyawan yang dihasilkan oleh karyawan merupakan suatu prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya pada perusahaan. Pelatihan digunakan untuk membekali sumber daya manusia supaya lebih efektif dalam menyelesaikan tugasnya. Disiplin kerja sangat dibutuhkan untuk menjaga ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah diatur oleh perusahaan. Motivasi dari karyawan juga sangat dibutuhkan demi menjaga semangat kerja karyawan untuk memberikan yang optimal bagi perusahaan.

Dengan berpegang pada visi, misi dan *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu dimana dalam pelatihan terjadi perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Khairul Akhir Lubis (2008) yang menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Silvia (2013) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Nur Ida Iriani (2010) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan Arischa Octarina (2013) menunjukkan bahwa disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan Nenny Anggraeni (2011) menunjukkan bahwa motivasi

berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Harry Murty *et al* (2013) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi PD BPR BKK Lasem dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Dalam pengamatan masih terdapat ketidaksamaan hasil penelitian dari masing-masing penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil tersebut permasalahan dalam penelitian ini adalah: “bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja yang sesuai dengan visi sehingga karyawan mengeluarkan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan demi kemajuan PD BPR BKK Lasem”. Selanjutnya, peneliti mengembangkan beberapa pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apa pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem?
- b. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem?
- c. Apa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem.
- c. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis, hasil penelitian ini bermanfaat untuk memperkaya studi tentang manajemen, khususnya mengenai pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem, serta sebagai bahan referensi bagi peneliti mendatang yang ingin mengkaji masalah yang sama.
- b. Secara praktis, hasil penelitian ini bertujuan untuk dapat memberi masukan yang berarti bagi pihak yang berkepentingan khususnya PD BPR BKK, terutama mengenai hal-hal yang berhubungan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PD BPR BKK Lasem.

1.5 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini terdapat lima bab yang tidak dapat dipisahkan karena keterkaitan yang merupakan laporan dari hasil penelitian. Gambaran rinci mengenai penulisan skripsi dapat dilihat sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Penulisan bab ini peneliti membahas tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bagian tinjauan pustaka mencakup diantaranya tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan hipotesis. Disamping itu juga terdapat ringkasan hasil penelitian terdahulu yang sangat membantu dalam penulisan bab ini.

BAB III: METODE PENELITIAN

Bagian metodologi penelitian mencakup variabel penelitian, definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data. Pada bab ini menjelaskan secara rinci mengenai deskripsi penelitian secara operasional.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bagian hasil dan pembahasan mencakup diantaranya tentang deskripsi objek penelitian, analisis data dan pembahasan. Bab ini membahas analisis dengan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, disertai interpretasi hasil secara rinci.

BAB V: PENUTUP

Bagian bab penutup ini mencakup diantaranya tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran. Bab ini berisi kesimpulan atas hasil analisis dan pembahasan sebelumnya, disertai dengan keterbatasan dan saratn yang bermanfaat bagi penelitian yang akan datang.