

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Pengujian Instrumen

Bab ini membahas mengenai uraian dan analisis data yang diperoleh dari data primer dan data sekunder. Data primer penelitian ini adalah hasil dari kuesioner yang disebarkan kepada karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung. Data tersebut merupakan data pokok dimana ditunjang oleh data-data sekunder yang analisisnya didapat dari hasil observasi di lapangan dan beberapa sumber pustaka untuk memperkuat dan memperdalam analisis.

Data penelitian adalah sejumlah skor yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan atau pernyataan mengenai variabel Pelatihan (X1), variabel Disiplin Kerja (X2) dan variabel Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian akan menjelaskan mengenai bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada bagian *weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung.

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas ditujukan untuk menguji sejauh mana alat ukur dalam hal ini kuesioner mengukur apa yang ingin diukur. Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing item skor dengan total skor. Teknik analisis yang digunakan adalah koefisien korelasi *product-moment pearson*. Butir yang mempunyai korelasi positif dengan skor total serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Syarat

minimum dikatakan valid untuk variabel penelitian adalah $r > 0.219$. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS.20 pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1

Uji Validitas Variabel Pelatihan

Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
P1	0.511	0.219	Valid
P2	0.626	0.219	Valid
P3	0.546	0.219	Valid
P4	0.431	0.219	Valid
P5	0.623	0.219	Valid
P6	0.613	0.219	Valid
P7	0.496	0.219	Valid
P8	0.475	0.219	Valid
P9	0.626	0.219	Valid
P10	0.623	0.219	Valid
P11	0.511	0.219	Valid
P12	0.613	0.219	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel pelatihan semua item valid karena nilai r korelasinya lebih besar dari r kritis.

Tabel 4.2
Uji Validitas Disiplin Kerja

Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
P1	0.285	0.219	Valid
P2	0.384	0.219	Valid
P3	0.529	0.219	Valid
P4	0.620	0.219	Valid
P5	0.670	0.219	Valid
P6	0.488	0.219	Valid
P7	0.412	0.219	Valid
P8	0.562	0.219	Valid
P9	0.434	0.219	Valid
P10	0.420	0.219	Valid
P11	0.515	0.219	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Disiplin Kerja semua item pernyataan valid karena nilai r korelasinya lebih besar dari r kritis.

Tabel 4.3

Uji Validitas Kinerja Karyawan

Pernyataan	r korelasi	r kritis	Keterangan
P1	0.618	0.219	Valid
P2	0.654	0.219	Valid
P3	0.659	0.219	Valid
P4	0.490	0.219	Valid
P5	0.309	0.219	Valid
P6	0.561	0.219	Valid
P7	0.376	0.219	Valid
P8	0.332	0.219	Valid
P9	0.341	0.219	Valid
P10	0.342	0.219	Valid
P11	0.102	0.219	Valid
P12	0.394	0.219	Valid
P13	0.135	0.219	Valid

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa dalam variabel Kinerja Karyawan semua item pernyataan valid karena nilai r korelasinya lebih besar dari r kritis.

4.1.2 Hasil Uji Reliabilitas

Analisis reliabilitas merupakan salah satu ciri utama instrumen pengukuran yang baik. Reliabilitas sering disebut juga sebagai keterpercayaan, keandalan, keajegan, konsisten dan sebagainya, namun ide pokok dalam konsep reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya.

Pada penelitian ini digunakan metode pengukuran reliabilitas *alpha*, dengan kriteria besarnya koefisien reliabilitas minimal harus dipenuhi oleh suatu alat ukur adalah lebih besar dari 0,600 yang berarti bahwa secara keseluruhan alat

ukur telah memiliki konsistensi yang dapat diandalkan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan fasilitas program SPSS.20 diketahui bahwa nilai reliabilitasnya:

Tabel 4.4

Nilai Reliabilitas

Koefisien Reliabilitas	Nilai	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.871	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.819	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.853	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian 2015

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, dilihat dari Tabel 4.4 diketahui bahwa dalam variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan semua variabel reliabel karena nilai reliabilitasnya lebih besar dari 0,600 yaitu 0.871, 0.819 dan 0.853.

4.1.3 Karakteristik Data Responden

Adapun informasi karakteristik responden digunakan untuk mempermudah dalam proses analisis. Informasi karakteristik responden yang dijelaskan berkaitan dengan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan status pekerjaan. Berdasarkan hasil pengumpulan data yang didapat menggunakan kuesioner, maka gambaran karakteristik responden bisa dilihat seperti tabel berikut :

Tabel 4.5

Jenis Kelamin Responden

N0	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	33	41,25
2	Perempuan	47	58,75
Total		80	100

Sumber : Pengolahan Data,2015

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dijelaskan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki yaitu berjumlah 33 orang atau sekitar 41,257% dan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 47 orang atau sekitar 58,75%. Hal ini karena pada PT. Grand Textile Industry Bandung lebih banyak karyawan perempuan di bandingkan dengan karyawan laki-laki.

Tabel 4.6

Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	59	73,75
31- 40 Tahun	11	13,75
41 - 50 Tahun	7	8,75
51 - 60 Tahun	3	3,75
>60 Tahun	-	-
Jumlah	80	100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.6, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berusia diantara 20-30 tahun yaitu berjumlah 59 orang atau sekitar 73,75%, rentang usia 21-40tahun berjumlah 11 orang atau sekitar 13,75%, rentang usia 41-50 tahun berjumlah 7 orang atau sekitar 8,75%, rentang usia 51-60 tahun

berjumlah 3 orang atau sekitar 3,75% serta >60 tahun tidak ada. Hal ini memberikan gambaran sebagian besar karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung berada pada rentang usia produktif untuk bekerja.

Tabel 4.7

Status Karyawan Responden

No	Jenis usia	Jumlah	Persentase (%)
1	Tetap	22	27,5
2	Tidak Tetap	58	72,5
Total		80	100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan tabel 4.7, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden berstatus pegawai tidak tetap yaitu 58 orang atau sekitar 72,5%, sedangkan responden yang berstatus karyawan tetap yaitu 22 orang atau sekitar 27,5%. Hal ini dapat menggambarkan bahwa sebagian karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung adalah pegawai tidak tetap, karena karyawan tidak tetap akan diangkat menjadi karyawan tetap setelah masa kontrak berakhir.

Tabel 4.8

Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	43	53,75%
SMK	33	41,25%
D3	4	5%
SI	-	-
S2	-	-
Jumlah	80	100

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Data pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari 80 orang responden, yang berlatar belakang pendidikan SMA berjumlah 43 orang atau sekitar 53,75%, SMK berjumlah 33 orang atau sekitar 41,25%, D3 berjumlah 4 orang atau sekitar 5%, SIserta S2 tidak ada. Apabila dilihat dari aspek pendidikan terakhir, dari sampel lebih dominan responden yang berlatar belakang pendidikan SMA.

4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada Bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung

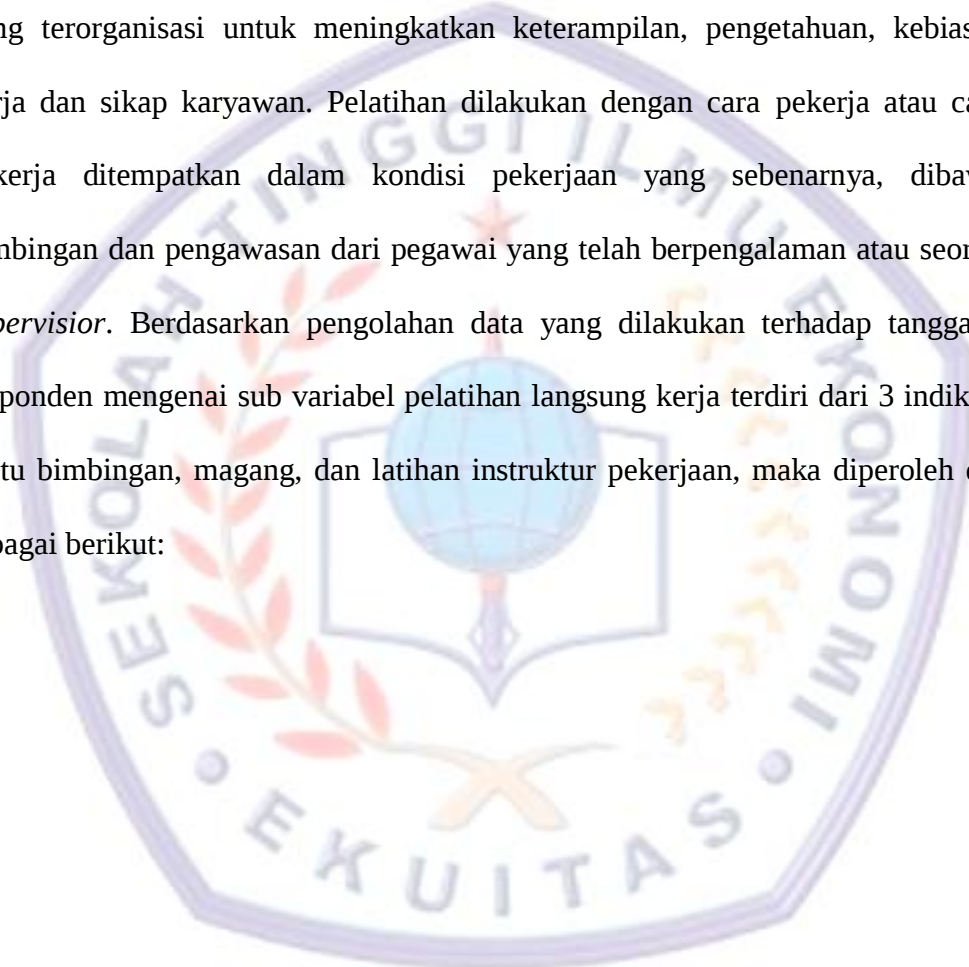
4.2.1 Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pendapat responden mengenai pelatihan yang diberikan kepada karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung dalam kuisisioner penelitian ini, penulis memberikan 12 pernyataan untuk memudahkan penelitian dari jawaban responden. Dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai pelatihan berdasarkan sub-variabel. Variabel pelatihan dibentuk dari 2 sub variabel dan 8 indikator, berikut

disajikan uraian mengenai penilaian responden terkait pelatihan berdasarkan setiap indikator dan sub variabel.

4.2.1.1 Pelatihan Langsung Kerja

Pelatihan langsung kerja (*on the job training*) merupakan suatu proses yang terorganisasi untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, kebiasaan kerja dan sikap karyawan. Pelatihan dilakukan dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan yang sebenarnya, dibawah bimbingan dan pengawasan dari pegawai yang telah berpengalaman atau seorang *supervisor*. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan terhadap tanggapan responden mengenai sub variabel pelatihan langsung kerja terdiri dari 3 indikator yaitu bimbingan, magang, dan latihan instruktur pekerjaan, maka diperoleh data sebagai berikut:



Tabel 4.9
Jawaban Atas Pernyataan Bimbingan

No	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
1.	Karyawan dilatih dengan mengerjakan tugas melalui bimbingan dari atasan.	Sangat Setuju	17	21,25	85
		Setuju	15	18,75	60
		Kurang Setuju	31	38,75	93
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
		Total	80	100	272

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel 4.9 di atas, pada pertanyaan no. 1 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 17 orang atau 21,25% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 18,75% responden menjawab setuju, 31 orang atau 38,75% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika dilatih dengan mengerjakan tugas melalui bimbingan dari atasan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Handoko (2008:112) bahwa penyelia atau atasan memberikan bimbingan dan pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin mereka. Hubungan penyelia dan karyawan sebagai bawahan serupa dengan hubungan tutor- mahasiswa.

Tabel 4.10
Jawaban Atas Magang

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
2	Karyawan dilatih dengan mengkombinasikan pelajaran di kelas dengan pelatihan langsung di lokasi pekerjaan.	Sangat Setuju	11	13,75	55
		Setuju	23	28,75	92
		Kurang setuju	32	40	96
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	1	1,25	1
Total			80	100	270

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel 4.10 di atas, pada pertanyaan no. 2 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 11 orang atau 13,75% responden menjawab sangat setuju, 23 orang atau 28,75% responden menjawab setuju, 32 orang atau 40% responden menjawab kurang setuju, 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 1,25% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika dilatih dengan mengkombinasikan pelajaran di kelas dengan pelatihan langsung di lokasi pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2015:295) bahwa magang merupakan proses terstruktur yang mana orang menjadi pekerja yang terampil melalui kombinasi instruktur kelas dan pelatihan *on -the -job*.

Tabel 4.11
Jawaban Atas Pernyataan Latihan Instruktur Pekerjaan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
3	Karyawan dilatih dengan pemberian petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan.	Sangat Setuju	13	16,25	65
		Setuju	19	23,75	76
		Kurang setuju	32	40	96
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0		0
Total			80	100	269

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel 4.11 di atas, pada pertanyaan no. 3 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 16,25% responden menjawab sangat setuju, 19 orang atau 23,75% responden menjawab setuju, 32 orang atau 40% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika dilatih dengan pemberian petunjuk-petunjuk pekerjaan secara langsung tentang cara-cara pelaksanaan pekerjaan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:217) bahwa efektivitas dari program-program arahan instruktur meningkat ketika kelompoknya cukup kecil untuk bias melakukan diskusi, dan ketika instruktur mampu mengendalikan imajinasi kelas tersebut dan memanfaatkan multimedia secara tepat.

4.2.1.2 Pelatihan Di Luar Kerja

Pelatihan di luar kerja (*off the job training*) merupakan pelatihan yang berlangsung pada waktu karyawan yang dilatih tidak melaksanakan pekerjaan rutin/biasa. Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan terhadap tanggapan responden mengenai sub variabel pelatihan diluar kerja terdiri dari 5 indikator yaitu pengajaran, pelajaran yang terprogram, pelatihan dengan peralatan *audio visual*, simulasi dan pelatihan berbasis komputer, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.12
Jawaban Atas Pernyataan Pengajaran

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
4	Karyawan dilatih dengan cara pelatih mengajarkan pengetahuan kepada sejumlah besar orang pada waktu bersamaan.	Sangat Setuju	13	16,25	65
		Setuju	19	23,75	76
		Kurang setuju	36	45	108
		Tidak Setuju	12	15	24
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	273

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan tabel 4.12 di atas, pada pertanyaan no. 4 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 16,25% responden menjawab sangat setuju, 19 orang atau 23,75% responden menjawab setuju, 36 orang atau 45% responden menjawab kurang setuju dan 12 orang atau 15% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika dilatih dengan cara pelatih mengajarkan pengetahuan kepada sejumlah besar orang pada waktu yang

bersamaan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2010:289) bahwa pengajaran merupakan cara yang cepat dan sederhana untuk memberikan pengetahuan kepada sekelompok orang yang akan dilatih. meskipun sebagian orang menganggap metode perkuliahan/pengajaran membosankan, beberapa studi menyatakan bahwa metode pengajaran sesungguhnya bisa cukup efektif.

Tabel 4.13
Jawaban Atas Pernyataan Pelajaran Yang Terprogram

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
5	Karyawan belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa buku teks.	Sangat Setuju	5	6,25	25
		Setuju	13	16,25	52
		Kurang setuju	46	57,5	138
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	247

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 5 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat setuju, 13 orang atau 16,25% responden menjawab setuju, 46 orang atau 57,5% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika karyawan belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa buku teks. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:231) bahwa pembelajaran yang terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri.

Materi Instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan.

Tabel 4.14
Jawaban Atas Pernyataan Pelajaran Yang Terprogram

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
6	Karyawan belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa komputer.	Sangat Setuju	7	8,75	35
		Setuju	14	17,5	56
		Kurang setuju	42	52,5	126
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	251

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 6 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 7 orang atau 8,75% responden menjawab sangat setuju, 14 orang atau 17,5% responden menjawab setuju, 42 orang atau 52,5% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa komputer. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2015:296) bahwa pelajaran yang terprogram merupakan sebuah metode sistematis untuk mengajarkan keterampilan pekerjaan, yang melibatkan pemberian pernyataan atau fakta, memberikan kesempatan kepada orang tersebut untuk merespons, dan memberikan umpan balik segera kepada pembelajar mengenai akurasi jawabannya.

Tabel 4.15
Jawaban Atas Pernyataan Pelajaran Yang Terprogram

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
7	Karyawan belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa internet.	Sangat Setuju	5	6,25	25
		Setuju	15	18,75	60
		Kurang setuju	43	53,75	129
		Tidak Setuju	17	21,25	68
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	282

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.15, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 7 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 18,75% responden menjawab setuju, 43 orang atau 53,75% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* kurang setuju jika karyawan belajar sendiri melalui pelajaran yang terprogram berupa internet. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Rivai (2013:231) bahwa pembelajaran yang terprogram adalah bentuk lain dari belajar mandiri. Materi Instruksional yang direncanakan secara tepat dapat digunakan untuk melatih dan mengembangkan para karyawan.

Tabel 4.16
Jawaban Atas Pernyataan Pelatihan Dengan Peralatan Audio Visual

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
8	Karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti film.	Sangat Setuju	7	8,75	35
		Setuju	13	16,25	52
		Kurang setuju	44	55	132
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	251

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.16, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 8 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 7 orang atau 8,75% responden menjawab sangat setuju, 13 orang atau 16,25% responden menjawab setuju, 44 orang atau 55% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* kurang setuju jika karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti film. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2010:290) bahwa teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti *film*, *powepoint*, *video* konferensi, kaset audio, kaset *video* dapat sangat efektif dan telah luas digunakan.

Tabel 4.17
Jawaban Atas Pernyataan Pelatihan Dengan Peralatan Audio Visual

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
9	Karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti powerpoint.	Sangat Setuju	10	12,5	50
		Setuju	23	28,75	92
		Kurang setuju	32	40	96
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2
Total			80	100	266

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 9 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 12,5% responden menjawab sangat setuju, 23 orang atau 28,75% responden menjawab setuju, 32 orang atau 40% responden menjawab kurang setuju, 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti powerpoint. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:221) bahwa teknik pelatihan dengan menggunakan media video seperti DVD, *videotape*, dan klip film menjadi sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang paling populer. Media ini juga memberikan fleksibilitas yang diinginkan setiap perusahaan.

Tabel 4.18
Jawaban Atas Pernyataan Pelatihan Dengan Peralatan Audio Visual

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
10	Karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti video konverensi.	Sangat Setuju	5	6,25	25
		Setuju	13	16,25	52
		Kurang setuju	46	57,5	138
		Tidak Setuju	14	17,5	28
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	243

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.18, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 10 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat setuju, 13 orang atau 16,25% responden menjawab setuju, 46 orang atau 57,5% responden menjawab kurang setuju dan 14 orang atau 17,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika karyawan dilatih dengan alat bantu berupa peralatan audiovisual seperti video konverensi. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2010:290) bahwa teknik pelatihan dengan menggunakan audiovisual seperti *film*, *powepoint*, *video* konferensi, kaset audio, kaset *video* dapat sangat efektif dan telah luas digunakan, audiovisual cenderung lebih menarik.

Tabel 4.19
Jawaban Atas Pernyataan Simulasi

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
11	Karyawan dilatih diluar pekerjaan dengan permainan yang mirip dengan kondisi pekerjaan.	Sangat Setuju	17	21,25	85
		Setuju	15	18,75	60
		Kurang setuju	31	38,75	93
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	272

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.19, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 11 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 17 orang atau 21,25% responden menjawab sangat setuju, 15 orang atau 18,75% responden menjawab setuju, 31 orang atau 38,75% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika karyawan dilatih diluar pekerjaan dengan permainan yang mirip dengan kondisi pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:223) bahwa pelatihan simulasi bahwa sistem penyampaian pelatihan dan pengembangan yang terdiri atas piranti-piranti atau program-program yang bisa mereplikasi tuntutan-tuntutan pekerjaan yang sebenarnya. Meskipun pelatihan simulasi mungkin kurang bernilai dibandingkan dengan *on-the-job training* untuk beberapa maksud, pelatihan tersebut memiliki manfaat-manfaat tertentu.

Tabel 4.20
Jawaban Atas Pernyataan Pelatihan Berbasis Komputer

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
12	Karyawan dilatih dengan komputer secara langsung selama proses belajar.	Sangat Setuju	7	8,75	35
		Setuju	14	17,5	56
		Kurang setuju	42	52,5	126
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	251

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 12 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 7 orang atau 8,75% responden menjawab sangat setuju, 14 orang atau 17,5% responden menjawab setuju, 42 orang atau 52,5% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika karyawan dilatih dengan komputer secara langsung selama proses belajar. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2015:298) bahwa pelatihan berbasis komputer merujuk pada metode pelatihan yang menggunakan system interaktif berbasis komputer untuk meningkatkan pengetahuan atau keterampilan.

Tabel 4.21

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pelatihan

Pelatihan							
Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	17	15	31	17	0	80	272
2	11	23	32	13	1	80	270
3	13	19	32	16	0	80	269
4	13	19	36	12	0	80	273
5	5	13	46	16	0	80	247
6	7	14	42	17	0	80	251
7	5	15	43	17	0	80	282
8	7	13	44	16	0	80	251
9	10	23	32	13	2	80	266
10	5	13	46	16	0	80	243
11	17	15	31	17	0	80	272
12	7	14	42	17	0	80	251
Skor Total							3147

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pernyataan atau indikator yang ada pada variabel Pelatihan(n=5) serta pengkategorian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pernyataan positif dan bobot skor 1 untuk pernyataan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pernyataan positif dan bobot skor 2 untuk pernyataan negatif, Kurang Setuju dengan bobot skor 3 untuk pernyataan positif dan bobot skor 3 untuk pernyataan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pernyataan positif dan bobot skor 4 untuk pernyataan negatif, dan sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pernyataan positif dan bobot skor 5 untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut :

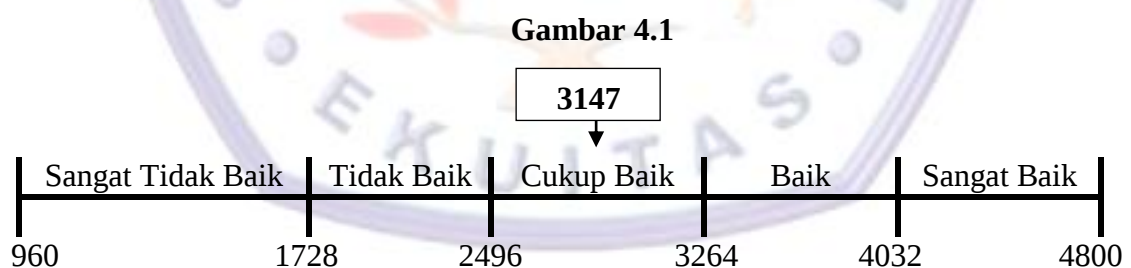
$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \\
 &\quad \text{Jumlah Responden} \\
 &= 1 \times 12 \times 80 \\
 &= 960
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \\
 &\quad \text{Jumlah Responden} \\
 &= 5 \times 12 \times 80 \\
 &= 4800
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Range} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\
 &= 4800 - 960 \\
 &= 3840
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} \\
 &= 3840 : 5 \\
 &= 768
 \end{aligned}$$

Dari pengukuran tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:



Jarak Interval pada Garis Kontinum Tanggapan Responden mengenai

Pelatihan

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan garis kontinum untuk variabel Pelatihan dalam pengumpulan data dari 80 responden skornya adalah 3147 dan termasuk kategori ”cukup baik”. Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Pelatihan pada PT. Grand Textile Industry Bandung bagian *Weaving* tergolong kategori “ cukup baik”. Artinya, berdasarkan hasil tersebut rata-rata responden menyatakan bahwa variabel Pelatihan pada PT. Grand Textile Industry Bandung bagian *Weaving* perlu ditingkatkan lagi agar menjadi lebih baik.

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pendapat responden mengenai disiplin kerja pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung dalam kuisisioner penelitian ini, penulis memberikan 11 pernyataan untuk memudahkan penelitian dari jawaban responden. Dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai disiplin kerja berdasarkan sub-variabel. Variabel Disiplin Kerja dibentuk dari 3 sub variabel dan 11 indikator, berikut disajikan uraian mengenai penilaian responden terkait disiplin kerja berdasarkan setiap indikator dan sub variabel.

4.2.2.1 Mengendalikan Diri

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai mengendalikan diri yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai mengendalikan diri. Yang terdiri dari indikator Peraturan perusahaan, peraturan moral, sanksi perusahaan dan sanksi moral.

Tabel 4.22
Jawaban Atas Pernyataan Peraturan Tertulis

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
1.	Peraturan tertulis ditempat kerja sesuai dengan disiplin kerja karyawan.	Sangat Setuju	22	27,5	110
		Setuju	16	20	64
		Kurang Setuju	28	35	84
		Tidak Setuju	14	17,5	28
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	286

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.22, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 1 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 22 orang atau 27,5% responden menjawab sangat setuju, 16 orang atau 20% responden menjawab setuju, 28 orang atau 35% responden menjawab kurang setuju dan 14 orang atau 17,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika diwajibkan mentaati peraturan tertulis di tempat kerja. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Mondy (2008:162) bahwa kebijakan-kebijakan tertulis harus tersedia berkenaan dengan tindakan disipliner sehingga setiap orang memahami perusahaan mengenai hal itu.

Tabel 4.23
Jawaban Atas Pernyataan Kesadaran Moral

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
2.	Kesadaran moral yang dimiliki mampu mengendalikan diri karyawan.	Sangat Setuju	10	12,5	50
		Setuju	17	21,25	68
		Kurang Setuju	37	46,25	111
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	261

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.23, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 2 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 12,5% responden menjawab sangat setuju, 17 orang atau 21,25% responden menjawab setuju, 37 orang atau 46,25% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* kurang setuju jika karyawan mempunyai kesadaran moral untuk mengendalikan diri. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015:185) bahwa standar perilaku yang diterima di dalam kelompok dan berlaku di antara para anggota kelompok.

Tabel 4.24
Jawaban Atas Pernyataan Sanksi Perusahaan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
3.	Sanksi yang diberikan sesuai dengan peraturan.	Sangat Setuju	16	20	80
		Setuju	9	11,25	36
		Kurang Setuju	38	47,5	114
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	264

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.24, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 3 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 16 orang atau 20% responden menjawab sangat setuju, 9 orang atau 11,25% responden menjawab setuju, 38 orang atau 47,5% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving karyawan* kurang setuju jika diberisanksi ketika melanggar peraturan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:194) bahwa peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan.

Tabel 4.25
Jawaban Atas Pernyataan Sanksi Moral

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
4.	Karyawan diberikan sanksi moral ketika melakukan kesalahan.	Sangat Setuju	12	15	60
		Setuju	7	8,75	28
		Kurang Setuju	36	45	108
		Tidak Setuju	22	27,5	44
		Sangat Tidak Setuju	3	3,75	3
Total			80	100	243

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.25, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 4 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 15% responden menjawab sangat setuju, 7 orang atau 8,75% responden menjawab setuju, 36 orang atau 45% responden menjawab kurang setuju, 22 orang atau 27,5% responden menjawab tidak setuju dan 3 orang atau 3,75% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan merasa bersalah ketika melakukan hal yang tidak benar. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:112) bahwa karyawan harus disiplin pada dirinya, tugas-tugasnya, serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun kebiasaan.

4.2.2.2 Perilaku tertib

Perilaku tertib merupakan suatu kesadaran yang timbul dari sanubari setiap manusia. Dalam proses menjalani kelangsungan hidupnya, nurani manusia selalu berusaha melakukan tindakan yang sesuai dengan norma dan aturan-aturan yang

telah disepakati untuk ditaati. Yang terdiri dari indikator tepat waktu, jujur, tanggung jawab, dan kepatuhan pekerjaan.

Tabel 4.26
Jawaban Atas Pernyataan Tepat Waktu

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
5.	Ketepatan waktu bekerja yang diberikan perusahaan sesuai dengan peraturan karyawan.	Sangat Setuju	31	38,75	155
		Setuju	8	10	32
		Kurang Setuju	12	15	36
		Tidak Setuju	24	30	48
		Sangat Tidak Setuju	5	6,25	5
Total			80	100	276

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.26, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 5 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 31 orang atau 38,75% responden menjawab sangat setuju, 8 orang atau 10% responden menjawab setuju, 12 orang atau 15% responden menjawab kurang setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab tidak setuju dan 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan tepat waktu dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234) bahwa karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Tabel 4.27
Jawaban Atas Pernyataan Jujur

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
6.	Kejujuran dalam bekerja menentukan kinerja tim.	Sangat Setuju	13	16,25	65
		Setuju	24	30	96
		Kurang Setuju	30	37,5	90
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	277

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.27, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 6 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 16,25% responden menjawab sangat setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab setuju, 30 orang atau 37,5% responden menjawab kurang setuju dan 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan kurang setuju jika jujur dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:95) kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada para bawahannya.

Tabel 4.28
Jawaban Atas Pernyataan Tanggung Jawab

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
7.	Perilaku yang ditunjukkan karyawan menentukan kinerja tim.	Sangat Setuju	14	17,5	70
		Setuju	10	12,5	40
		Kurang Setuju	38	47,5	114
		Tidak Setuju	18	22,5	36
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	260

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.28, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 7 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 17 orang atau 17,5% responden menjawab sangat setuju, 10 orang atau 12,5% responden menjawab setuju, 38 orang atau 47,5% responden menjawab kurang setuju dan 18 orang atau 22,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan kurang setuju jika karyawan dapat berperilaku baik dalam pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:96) kesediaan karyawan dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaan, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Tabel 4.29
Jawaban Atas Pernyataan Kepatuhan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
8.	Peraturan yang ada diperusahaan dipatuhi karyawan.	Sangat Setuju	14	17,75	70
		Setuju	6	7,5	24
		Kurang Setuju	42	52,5	126
		Tidak Setuju	18	22,5	36
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	256

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.29, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 8 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 14 orang atau 17,75% responden menjawab sangat setuju, 6 orang atau 7,5% responden menjawab setuju, 42 orang atau 52,5% responden menjawab kurang setuju dan 18 orang atau 22,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa sebagian karyawan masih ada yang tidak mematuhi peraturan perusahaan. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015:186) bahwa kepatuhan adalah penyesuaian perilaku seorang agar sejalan dengan norma kelompok.

4.3.1.3 Kemampuan Kerja Sama Tim

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai kemampuan kerja sama tim yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kemampuan kerja sama tim. Yang terdiri dari

indikator menjaga hubungan dengan baik, dapat bekerja sama, dan tidak saling merugikan.

Tabel 4.30
Jawaban Atas Pernyataan Menjaga Hubungan Baik

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
9.	Diperusahaan karyawan mampu untuk menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.	Sangat Setuju	10	12,5	50
		Setuju	7	8,75	28
		Kurang Setuju	40	50	120
		Tidak Setuju	23	28,75	46
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	244

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.30, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 9 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 12,5% responden menjawab sangat setuju, 7 orang atau 8,75% responden menjawab setuju, 40 orang atau 50% responden menjawab kurang setuju dan 23 orang atau 28,75% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa sebagian karyawan tidak dapat menjaga hubungan baik dengan rekan kerja. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2015:212) bahwa para anggota tim yang efektif saling mempercayai satu sama lain.

Tabel 4.31
Jawaban Atas Pernyataan Dapat bekerja Sama

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
10.	Diperusahaan karyawan mampu untuk bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.	Sangat Setuju	10	12,5	50
		Setuju	6	7,5	24
		Kurang Setuju	38	47,5	114
		Tidak Setuju	21	26,25	42
		Sangat Tidak Setuju	5	6,25	5
Total			80	100	235

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.31, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 10 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 10 orang atau 12,5% responden menjawab sangat setuju, 6 orang atau 7,5% responden menjawab setuju, 38 orang atau 47,5% responden menjawab kurang setuju, 21 orang atau 26,25% responden menjawab tidak setuju dan 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan tidak mampu bekerja sama dengan rekan kerja lainnya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:95) bahwa kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya.

Tabel 4.32
Jawaban Atas Pernyataan Tidak Saling Merugikan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
11.	Diperusahaan karyawan mampu untuk tidak saling merugikan antar rekan kerja.	Sangat Setuju	11	13,75	55
		Setuju	6	7,5	24
		Kurang Setuju	35	43,75	105
		Tidak Setuju	25	31,25	50
		Sangat Tidak Setuju	3	3,75	3
Total			80	100	237

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.32, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 11 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 11 orang atau 13,75% responden menjawab sangat setuju, 6 orang atau 7,5% responden menjawab setuju, 35 orang atau 43,75% responden menjawab kurang setuju, 25 orang atau 31,25% responden menjawab tidak setuju dan 3 orang atau 3,75% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa sebagian karyawan ada yang saling merugikan antar rekan kerja. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Siagian (2008:347) bahwa kedua belah pihak sama-sama memperoleh keuntungan bila organisasi meraih berbagai keberhasilan.

Tabel 4.33

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Disiplin Kerja

Disiplin Kerja							
Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	22	16	28	14	0	80	286
2	10	17	37	16	0	80	261
3	16	9	38	17	0	80	264
4	12	7	36	22	3	80	243
5	31	8	12	24	5	80	276
6	13	24	30	13	0	80	277
7	14	10	38	18	0	80	260
8	14	6	42	18	0	80	256
9	10	7	40	23	0	80	244
10	10	6	38	21	5	80	235
11	11	6	35	25	3	80	237
Skor Total							2839

Sumber :Pengolahan Data, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pernyataan atau indikator yang ada pada variabel Pelatihan (n=5) serta pengkategorian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pernyataan positif dan bobot skor 1 untuk pernyataan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pernyataan positif dan bobot skor 2 untuk pernyataan negatif, Kurang Setuju dengan bobot skor 3 untuk pernyataan positif dan bobot skor 3 untuk pernyataan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pernyataan positif dan bobot skor 4 untuk pernyataan negatif, dan sangat sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pernyataan positif dan bobot skor 5 untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ &= 1 \times 11 \times 80 \\ &= 880 \end{aligned}$$

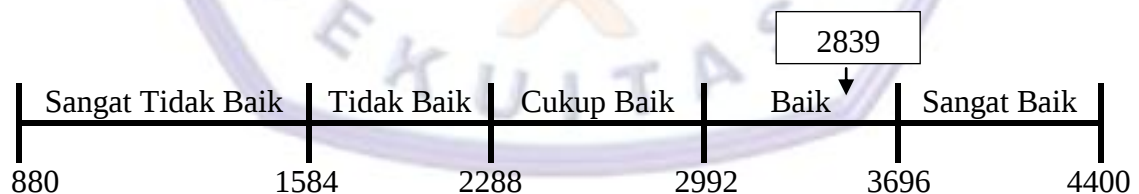
$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 11 \times 80 \\ &= 4400 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 4400 - 880 \\ &= 3520 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} \\ &= 3520 : 5 \\ &= 704 \end{aligned}$$

Dari pengukuran tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.2



**Jarak Interval pada Garis Kontinum Tanggapan Responden mengenai
Disiplin Kerja**

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan garis kontinum untuk variabel Disiplin Kerja dalam pengumpulan data dari 80 responden skornya adalah 2839 dan termasuk kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Disiplin Kerja pada bagian Weaving di PT. Grand Textile Industry Bandung tergolong kategori "baik". Artinya, berdasarkan hasil tersebut rata-rata responden menyatakan bahwa variabel Disiplin Kerja pada bagian Weaving di PT. Grand Textile Industry Bandung baik tetapi masih ada karyawan yang melanggar kerja, hal tersebut harus dioptimalkan agar tingkat kedisiplinan menjadi lebih baik lagi.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

Pada bagian ini akan dibahas mengenai pendapat responden mengenai kinerja karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung dalam kuisisioner penelitian ini, penulis memberikan 13 pernyataan untuk memudahkan penelitian dari jawaban responden. Dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kinerja karyawan berdasarkan sub-variabel. Variabel Kinerja Karyawan dibentuk dari 5 sub variabel dan 13 indikator, berikut disajikan uraian mengenai penilaian responden terkait kinerja karyawan berdasarkan setiap indikator dan sub variabel.

4.2.3.1 Kuantitas Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai kapasitas kerja yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban

mengenai kuantitas kerja. Yang terdiri dari indikator biaya, jumlah bahan terpakai, dan penggunaan alat kerja.

Tabel 4.34
Jawaban Atas Pernyataan Biaya

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
1.	Karyawan bekerja sesuai dengan biaya di anggaran.	Sangat Setuju	14	17,5	70
		Setuju	22	25	88
		Kurang Setuju	30	37,5	90
		Tidak Setuju	14	17,5	28
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	276

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.34, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 1 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 14 orang atau 17,5% responden menjawab sangat setuju, 22 orang atau 25% responden menjawab setuju, 30 orang atau 37,5% responden menjawab kurang setuju dan 14 orang atau 17,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* setuju jika karyawan bekerja sesuai dengan biaya di anggaran. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Tika (2012:124) bahwa pekerjaan dianalisis dari laba dengan membandingkan antara pengeluaran dan pendapatan, ketersediaan dana, biaya modal dan kemampuan untuk membayar hutang dan menilai apakah proyek akan berkembang.

Tabel 4.35
Jawaban Atas Pernyataan Jumlah Bahan Terpakai

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
2.	Karyawan bekerja dengan jumlah bahan yang sesuai.	Sangat Setuju	3	3,75	15
		Setuju	34	42,5	136
		Kurang Setuju	27	33,75	81
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	264

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.35, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 2 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 3 orang atau 3,75% responden menjawab sangat setuju, 34 orang atau 42,5% responden menjawab setuju, 27 orang atau 33,75% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan bekerja dengan jumlah bahan yang sesuai. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:99) bahwa suatu proses dalam mewujudkan usaha untuk mencari dan menyediakan dana yang cukup, disertai upaya memanfaatkan dana tersebut guna membelanjai kegiatan perusahaan secara efektif dan efisien, sehingga oprasional perusahaan dapat terpelihara dengan baik.

Tabel 4.36
Jawaban Atas Pernyataan Penggunaan Alat Kerja

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
3.	Karyawan bekerja dengan menggunakan alat yang sesuai.	Sangat Setuju	14	17,5	70
		Setuju	36	45	144
		Kurang Setuju	17	21,25	51
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	291

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.36, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 3 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 14 orang atau 17,5% responden menjawab sangat setuju, 36 orang atau 45% responden menjawab setuju, 17 orang atau 21,25% responden menjawab kurang setuju dan 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan bekerja dengan menggunakan alat yang sesuai. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2014:99) bahwa seluruh proses kegiatan perencanaan kebutuhan, pemilihan, pemindahan, penyimpanan dan pengawasan materil (termasuk di dalamnya sarana dan prasarana) diharapkan dapat dikelola dengan sebaik-baiknya, sehingga biaya materil/produksi dapat ditekan, dan akhirnya keuntungan perusahaan dapat ditingkatkan.

4.2.3.2 Kualitas Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai kualitas kerja yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kualitas kerja. Yang terdiri dari indikator harapan pekerjaan, harapan atasan dan harapan rekan kerja .

Tabel 4.37
Jawaban Atas Pernyataan Harapan Pekerjaan

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
4.	Karyawan bekerja sesuai dengan harapan pekerjaannya.	Sangat Setuju	9	11,25	45
		Setuju	17	21,25	68
		Kurang Setuju	36	45	108
		Tidak Setuju	18	22,5	36
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	257

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.37, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 4 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 9 orang atau 11,25% responden menjawab sangat setuju, 17 orang atau 21,25% responden menjawab setuju, 36 orang atau 45% responden menjawab kurang setuju dan 18 orang atau 22,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan bekerja kurang sesuai dengan harapan pekerjaannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:235) bahwa karyawan dapat menilai dirinya sendiri apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai

standar pekerjaannya. Berdasarkan hasil analisis pekerjaan, karyawan dapat menilai kinerjanya sendiri.

Tabel 4.38
Jawaban Atas Pernyataan Harapan Atasan Langsung

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
5.	Karyawan bekerja sesuai dengan harapan atasannya.	Sangat Setuju	5	6,25	25
		Setuju	14	17,5	56
		Kurang Setuju	34	42,5	102
		Tidak Setuju	25	31,25	50
		Sangat Tidak Setuju	2	2,5	2
Total			80	100	235

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.38, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 5 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 5 orang atau 6,25% responden menjawab sangat setuju, 14 orang atau 17,5% responden menjawab setuju, 34 orang atau 42,5% responden menjawab kurang setuju, 25 orang atau 31,25% responden menjawab tidak setuju dan 2 orang atau 2,5% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan bekerja kurang sesuai dengan harapan atasannya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan Bangun (2012:237) bahwa seorang atasan mempunyai kewenangan atas kinerja para karyawan sebagai bawahannya.

Tabel 4.39
Jawaban Atas Pernyataan Harapan Rekan Kerja

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
6.	Karyawan bekerja sesuai dengan harapan rekan kerjanya.	Sangat Setuju	12	15	60
		Setuju	24	30	96
		Kurang Setuju	31	38,75	93
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	275

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.39, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 6 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 15% responden menjawab sangat setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab setuju, 31 orang atau 38,75% responden menjawab kurang setuju dan 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan bekerja kurang sesuai dengan harapan rekan kerjanya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Dessler (2010:345) bahwa penilaian rekan kerja memiliki dampak positif langsung pada (peningkatan) persepsi terhadap komunikasi yang terbuka, motivasi kerja, waktu yang terbuang untuk aktivitas sosialisasi, kemampuan menyelesaikan tugas berkelompok, kekompakan, dan kepuasan.

4.2.3.3 Waktu Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai waktu kerja yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban

mengenai waktu kerja. Yang terdiri dari indikator bekerja tepat waktu, bekerja dengan cepat, dan bekerja dengan lambat.

Tabel 4.40
Jawaban Atas Pernyataan Bekerja Tepat Waktu

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
7.	Karyawan bekerja dengan tepat waktu.	Sangat Setuju	4	5	20
		Setuju	19	23,75	76
		Kurang Setuju	38	47,5	114
		Tidak Setuju	18	22,5	36
		Sangat Tidak Setuju	1	1,25	1
Total			80	100	247

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.40, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 7 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 4 orang atau 5% responden menjawab sangat setuju, 19 orang atau 23,75% responden menjawab setuju, 38 orang atau 47,5% responden menjawab kurang setuju, 18 orang atau 22,5% responden menjawab tidak setuju dan 1 orang atau 1,25% responden menjawab sangat tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa Karyawan bekerja dengan tepat waktu. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234) bahwa karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya secara tepat waktu.

Tabel 4.41
Jawaban Atas Pernyataan Bekerja Dengan Cepat

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
8.	Karyawan bekerja dengan cepat.	Sangat Setuju	13	16,25	65
		Setuju	28	35	112
		Kurang Setuju	24	30	72
		Tidak Setuju	15	18,75	30
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	279

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.41, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 8 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 13 orang atau 16,25% responden menjawab sangat setuju, 28 orang atau 35% responden menjawab setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab kurang setuju dan 15 orang atau 18,75% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa Karyawan bekerja dengan cepat. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:112) bahwa karyawan itu mampu mencapai hasil kerja yang dapat dipertanggungjawabkan kualitas maupun kuantitas dan bekerja secara efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan dapat memanfaatkan waktu dan alat-alat dengan baik.

Tabel 4.42
Jawaban Atas Pernyataan Bekerja Dengan Lambat

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
9.	Karyawan bekerja dengan lambat.	Sangat Setuju	12	15	60
		Setuju	11	13,75	44
		Kurang Setuju	38	47,5	114
		Tidak Setuju	19	23,75	38
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	256

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.42, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 9 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 15% responden menjawab sangat setuju, 11 orang atau 13,75% responden menjawab setuju, 38 orang atau 47,5% responden menjawab kurang setuju dan 19 orang atau 23,75% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan tidak setuju bekerja dengan lambat. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Armstrong yang dikutip oleh Wibowo (2013:161) bahwa ukuran waktu mengekspresikan kinerja dengan jadwal waktu kerja, jumlah jaminan simpanan dan kecepatan aktivitas.

4.2.3.4 Kerja Sama Dengan Rekan Kerja

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden mengenai kerja sama dengan rekan kerja yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kerja sama dengan rekan kerja. Yang terdiri dari indikator dapat bekerja sama dan menjaga hubungan baik.

Tabel 4.43
Jawaban Atas Pernyataan Dapat Bekerja Sama

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
10.	Karyawan bekerja dengan membagi tugas dalam kelompok.	Sangat Setuju	11	13,75	55
		Setuju	30	37,5	120
		Kurang Setuju	22	27,5	66
		Tidak Setuju	17	21,25	34
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	275

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.43, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 10 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 11 orang atau 13,75% responden menjawab sangat setuju, 30 orang atau 37,5% responden menjawab setuju, 22 orang atau 27,5% responden menjawab kurang setuju dan 17 orang atau 21,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan bekerja dengan membagi tugas dalam kelompok. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234) bahwa kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan kerja lainnya.

Tabel 4.44
Jawaban Atas Pernyataan Menjaga Hubungan Baik

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
11.	Karyawan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya.	Sangat Setuju	12	15	60
		Setuju	24	30	96
		Kurang Setuju	31	38,75	93
		Tidak Setuju	13	16,25	26
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	275

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 20151

Berdasarkan Tabel 4.44, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 11 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 12 orang atau 15% responden menjawab sangat setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab setuju, 31 orang atau 38,75% responden menjawab kurang setuju dan 13 orang atau 16,25% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan mampu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya. Hal ini bertentangan dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013:112) bahwa karyawan dapat bekerjasama secara harmonis dengan sesama karyawan baik horizontal maupun vertikal dalam mencapai sasaran perusahaan. Dengan demikian, akan tercipta suasana hubungan kerja yang baik di antara semua karyawan.

4.2.3.5 Kehadiran

Hasil data lapangan yang diperoleh menunjukkan sebagian besar jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan tentang tanggapan responden

mengenai kehadiran yaitu dari 80 responden yang diteliti diperoleh jawaban mengenai kehadiran. Yang terdiri dari indikator hadir dan tidak hadir.

Tabel 4.45
Jawaban Atas Pernyataan Hadir

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
12.	Karyawan hadir bekerja dengan tepat waktu.	Sangat Setuju	8	10	40
		Setuju	32	40	128
		Kurang Setuju	24	30	72
		Tidak Setuju	16	20	32
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	272

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 2015

Berdasarkan Tabel 4.45, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 12 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 8 orang atau 10% responden menjawab sangat setuju, 32 orang atau 40% responden menjawab setuju, 24 orang atau 30% responden menjawab kurang setuju dan 16 orang atau 20% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* karyawan hadir bekerja dengan tepat waktu. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Bangun (2012:234) bahwa kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.

Tabel 4.46
Jawaban Atas Pernyataan Tidak Hadir

No.	Pernyataan	Kategori	F	%	Skor
13.	Karyawan tidak hadir dalam bekerja.	Sangat Setuju	14	17,5	70
		Setuju	22	27,5	88
		Kurang Setuju	30	37,5	90
		Tidak Setuju	14	17,5	28
		Sangat Tidak Setuju	0	0	0
Total			80	100	276

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS 20, 20151

Berdasarkan Tabel 4.46, hasil yang diperoleh pada pertanyaan no. 13 diketahui jawaban responden adalah sebanyak 14 orang atau 17,5% responden menjawab sangat setuju, 22 orang atau 27,5% responden menjawab setuju, 30 orang atau 37,5% responden menjawab kurang setuju dan 14 orang atau 17,5% responden menjawab tidak setuju, hal ini menunjukkan bahwa dalam PT. Grand Textile Industry Bandung pada bagian *Weaving* bahwa karyawan tidak setuju jika tidak hadir dalam bekerja. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Siagian (2008:297) bahwa karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan kerjanya akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Tabel 4.47

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan							
Pernyataan	Sangat Setuju	Setuju	Kurang Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju	Total	Skor
1	14	22	30	14	0	80	276
2	3	34	27	16	0	80	264
3	14	36	17	13	0	80	291
4	9	17	36	18	0	80	257
5	5	14	34	25	2	80	235
6	12	24	31	13	0	80	275
7	4	19	38	18	1	80	247
8	13	28	24	15	0	80	279
9	12	11	38	19	0	80	256
10	11	30	22	17	0	80	275
11	12	24	31	13	0	80	275
12	8	32	24	16	0	80	272
13	14	22	30	14	0	80	276
Skor Total							3478

Sumber :Pengolahan Data, 2015

Perhitungan indeks minimum, indeks maksimum, interval dan jarak intervalnya dengan jumlah pernyataan atau indikator yang ada pada variabel Pelatihan (n=5) serta pengkategorian dibagi menjadi lima kategori, yaitu sangat setuju dengan bobot skor 5 untuk pernyataan positif dan bobot skor 1 untuk pernyataan negatif, setuju dengan bobot skor 4 untuk pernyataan positif dan bobot skor 2 untuk pernyataan negatif, Kurang Setuju dengan bobot skor 3 untuk pernyataan positif dan bobot skor 3 untuk pernyataan negatif, tidak setuju dengan bobot skor 2 untuk pernyataan positif dan bobot skor 4 untuk pernyataan negatif, dan sangat tidak setuju dengan bobot skor 1 untuk pernyataan positif dan bobot skor 5 untuk pernyataan negatif adalah sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Minimum} &= \text{Skor Minimum} \times \text{Jumlah Pernyataan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ &= 1 \times 13 \times 80 \\ &= 1080 \end{aligned}$$

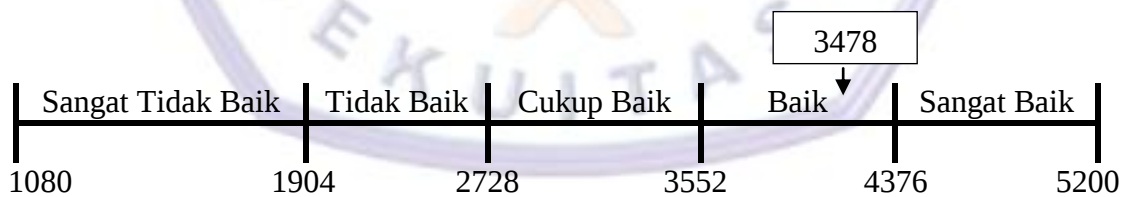
$$\begin{aligned} \text{Nilai Indeks Maksimum} &= \text{Skor Maksimum} \times \text{Jumlah Pertanyaan} \times \\ &\quad \text{Jumlah Responden} \\ &= 5 \times 13 \times 80 \\ &= 5200 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Range} &= \text{Nilai Indeks Maksimum} - \text{Nilai Indeks Minimum} \\ &= 5200 - 1080 \\ &= 4120 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Jarak Interval} &= \text{Interval} : \text{Jenjang} \\ &= 4120 : 5 \\ &= 824 \end{aligned}$$

Dari pengukuran tersebut, maka batas kategorinya adalah sebagai berikut:

Gambar 4.3



**Jarak Interval pada Garis Kontinum Tanggapan Responden mengenai
Kinerja Karyawan**

Sumber : Pengolahan Data, 2015

Berdasarkan garis kontinum untuk variabel Kinerja Karyawan dalam pengumpulan data dari 80 responden skornya adalah 3478 dan termasuk kategori "baik". Hal ini menunjukkan bahwa hasil penelitian mengenai Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung tergolong kategori "baik". Artinya, berdasarkan hasil tersebut rata-rata responden menyatakan bahwa variabel Kinerja Karyawan pada bagian *Weaving* di PT. Grand Textile Industry Bandung baik tetapi masih ada terjadinya penurunan kinerja dari para karyawan yang menyebabkan kurang optimalnya hasil kerja dari para karyawan, hal ini harus dioptimalkan agar hasil dari kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

4.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian *Weaving* Di PT. Grand Textile Industry Bandung

Untuk dapat mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan maka dilakukan analisis statistik regresi linier berganda, koefisien korelasi untuk melihat kuat hubungannya, koefisien determinasi untuk melihat kontribusi besar pengaruhnya, serta uji hipotesis (Uji t) untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda (*multiple linier regression*) bermaksud untuk mengetahui adanya pengaruh antara variabel Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) secara bersama sama terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Tujuannya untuk meramalkan atau memperkirakan nilai variabel dependen dalam hubungan

sebab akibat terhadap nilai variabel lain. Model regresi berganda yang akan dibentuk sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

Y = Variabel kinerja karyawan

X1 = Variabel pelatihan

X2 = Variabel disiplin kerja

a = Bilangan konstanta/ *intercept*

b_{1,2} = koefisien regresi

Dengan menggunakan bantuan aplikasi program SPSS, didapat output hasil perhitungan regresi linier berganda sebagai berikut:

Tabel 4.48

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.774	2.670		1.663	.100
1 PELATIHAN	.658	.078	.646	8.396	.000
1 DISIPLIN	.323	.096	.258	3.355	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 20, 2015

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS. 20 dapat dilihat pada Tabel 4.48 maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 4.774 + 658X_1 + 323X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

Dari persamaan diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a = 4.774 artinya jika pelatihan dan disiplin kerja bernilai nol (0), maka kinerja karyawan akan bernilai sebesar 4.774 satuan

b₁ = 658 artinya jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 658 satuan

b₂ = 323 artinya jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan dan variabel lainnya konstan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 323 satuan.

4.3.2 Analisis Korelasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui arah dan kuat hubungannya antara dua variabel independen Pelatihan dan Disiplin Kerja dengan variabel dependen Kinerja Karyawan. Berikut adalah data hasil dari pengolahan data menggunakan *software Spss versi 20*.

Tabel 4.49

Koefisien Korelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.615	4.55006	1.763

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 20, 2015

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS.20 pada Tabel 4.22, dapat disimpulkan bahwa antara variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dengan variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai korelasi 0,790. Maka untuk mengetahui kekuatan korelasi itu sendiri, angka tersebut diinterpretasikan kedalam Tabel 4.50 sebagai berikut:

Tabel 4.50

Koefisien Korelasi dan Taksirannya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00-0,199	Sangat rendah
0,20-0,399	Rendah
0,40-0,599	Sedang
0,60-0,799	Kuat
0,80-1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:231)

Berdasarkan Tabel 4.50 dapat diketahui bahwa koefisien korelasi antara variabel Pelatihan, variabel Disiplin Kerja dan variabel Kinerja Karyawan dengan nilai korelasi berada pada tingkat hubungan yang kuat.

Sedangkan secara parsial koefisien korelasi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4.51

Hasil Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial

		Correlations		
		kinerja	pelatihan	disiplin
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.755	.530
	pelatihan	.755	1.000	.420
	disiplin	.530	.420	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	pelatihan	.000	.	.000
	disiplin	.000	.000	.
N	kinerja	80	80	80
	pelatihan	80	80	80
	disiplin	80	80	80

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 20, 2015

Dari tabel diatas hubungan antara pelatihan (X_1) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,755 yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat artinya semakin tinggi tingkat pelatihan maka semakin meningkat kinerja karyawan. Sedangkan hubungan antara disiplin kerja (X_2) dengan kinerja karyawan adalah sebesar 0,530 yang termasuk ke dalam hubungan yang kuat artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja karyawan maka semakin meningkat kinerja karyawan pada bagian Weaving di PT. Grand Textile Industry Bandung.

4.3.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan kuadrat dari nilai koefisien korelasi (R) yang berfungsi untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel-variabel *independent* secara simultan dalam memberikan kontribusi atau pengaruh terhadap variabel *dependent*. Dengan menggunakan bantuan SPSS 20, diperoleh *output* sebagai berikut :

Tabel 4.52

Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.790 ^a	.625	.615	4.55006	1.763

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, PELATIHAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 20, 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh informasi bahwa *R-square* sebesar 0,570 atau 57%. Dengan nilai R^2 sebesar 62,5% menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 62,5% sedangkan sisanya sebesar 37,5% merupakan pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya.

Sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilakukan perhitungan dengan menggunakan formula *Beta x Zero Order*. Beta adalah koefisien regresi yang telah distandarkan, sedangkan *zero order* merupakan korelasi *pearson* dari setiap

variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan bantuan SPSS diperoleh nilai *beta* dan *zero order* sebagai berikut:

Tabel 4.53
Hasil Pengaruh Dari Masing-Masing Variabel X

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	4.774	2.670		1.663	.100			
1 PELATIHAN	.658	.078	.646	8.396	.000	.755	.691	.586
DISIPLIN KERJA	.323	.096	.258	3.355	.001	.530	.357	.234

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Hasil Pengolahan SPSS versi 20, 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilakukan perhitungan untuk memperoleh pengaruh parsial dari setiap variabel bebas sebagai berikut:

$$\text{Pelatihan (X1)} \quad 0,646 \times 0,755 = 0,487 \text{ Atau } 48,7\%$$

$$\text{Disiplin Kerja (X2)} \quad 0,258 \times 0,530 = 0,136 \text{ Atau } 13,6\%$$

Berdasarkan perhitungan di atas, pelatihan memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,7% dan disiplin kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 13,6% maka diketahui bahwa pengaruh terbesar berasal dari variabel pelatihan (X1) yaitu dengan persentase yang diperoleh adalah sebesar 48,7%.

4.3.4. Pengujian Hipotesis

Pengujian dapat dilakukan dengan menggunakan uji statistik t yang dapat membuktikan apakah Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.54

Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.774	2.670		1.663	.100
1 PELATIHAN	.658	.078	.646	8.396	.000
DISIPLIN	.323	.096	.258	3.355	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data hasil olahan SPSS versi 20, 2015

Berdasarkan perhitungan di atas, uji t ini dilakukan dengan membandingkan antara t tabel dengan t hitung. Berdasarkan t tabel didapat nilai untuk uji t sebesar 1,664. Maka hasilnya :

1. Variabel pelatihan memperoleh nilai t hitung sebesar 8.396, maka jika dibandingkan dengan t tabel, $t \text{ hitung } 8.396 > t \text{ tabel } 1,664$, maka H_0 ditolak. Artinya, pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Variabel disiplin kerja memperoleh nilai t hitung sebesar 3.355, maka dibandingkan dengan t tabel, $t \text{ hitung } 3.355 > t \text{ tabel } 1,664$, maka H_0 ditolak. Artinya, disiplin kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).