

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Tinjauan Umum Objek Penelitian

4.1.1.1 Sejarah Singkat PT. Grand Textile Industry Bandung

Sejalan dengan program pemerintah dalam meningkatkan ekspor Non Migas, maka pada tahun 1971 didirikan perusahaan tekstil dengan nama PT. Grandtex - South Grandtex yang berlokasi di jalan Ahmad Yani No.127 Km. 7 Bandung, di atas tanah dengan areal lebih kurang 22,5 hektar.

Perusahaan ini merupakan perusahaan patungan antara pengusaha Indonesia dan pengusaha dari Hongkong. Mulai tahun 1981 terjadi perubahan kepemilikan masuk ke dalam ARGO MANUNGGAL GROUP yang berkantor pusat di Wisma Argo Manunggal 15th Floor Jl.Gatot Subroto Kav. 22 Jakarta 12930 Indonesia.

Untuk lebih mempermudah serta lebih efisien dalam sistem pengadministrasian maka PT. Grandtex - South Grandtex yang tadinya memiliki dua badan hukum sejak bulan Desember 1994 menjadi satu badan hukum dan nama PT. Grandtex - South Grandtex di lebur menjadi PT. Grand Textile Industry Bandung.

Pada saat ini PT. Grand Textile Industry Bandung memiliki karyawan sebanyak 1833 orang yang terdiri dari laki-laki 1225 orang dan perempuan 608 orang, baik yang tersebar dan bertugas dalam proses produksi maupun bidang-

bidang lainnya, yang sebagian besar memiliki masa kerja di atas 8 tahun, sehingga dalam melakukan aktifitas kerjanya sudah cukup terampil serta mendapat dukungan dari penggunaan teknologi yang mampu memberikan nilai tambah untuk setiap proses produksi. Sistem komputerisasi untuk absensi karyawan sebagai langkah yang efisien untuk memonitor jam kerja produktif karyawan sebagai bahan evaluasi dalam pertemuan bulanan pimpinan. Pengaturan waktu kerja terbagi menjadi dua bagian, yaitu karyawan non shift (karyawan umum) dan karyawan shift. Karyawan non shift adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan pada bagian non produksi sedangkan karyawan shift adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaan pada bagian produksi. Jadwal jam kerja karyawan non shift seperti terlihat pada Tabel 4.1 di bawah ini:

TABEL 4.1
JADWAL JAM KERJA KARYAWAN NON SHIFT

Hari	Jam Kerja	Istirahat
Senin-Kamis	08.00-16.00	12.00-12.30
Jumat	08.00-16.00	11.30-13.30
Sabtu	08.00-16.00	12.00-12.30

Sumber: PT.Grand Textile Industry Bandung 2009

Sedangkan jadwal jam kerja karyawan non shift seperti terlihat pada Tabel 4.2 di bawah ini:

TABEL 4.2
JADWAL JAM KERJA KARYAWAN SHIFT

Shift	Jam Kerja	Istirahat
Shift A	06.00-14.00	09.30-10.30
		10.30-11.30
		11.30-12.30
Shift B	14.00-22.00	17.30-18.30
		18.30-19.30
		19.30-20.30

Shift	Jam Kerja	Istirahat
Shift C	22.00-06.00	01.30-02.30
		02.30-03.30
		03.30-04.30

Sumber: PT.Grand Textile Industry Bandung 2009

Waktu istirahat bagian produksi sengaja dilakukan bergantian, agar mesin selalu dapat di awasi. Jadwal pergantian karyawan bagian produksi adalah setiap hari minggu. Pergantian libur karyawan shift adalah dua bulan sekali dan di koordinasikan oleh kepala bagian masing-masing.

Manajemen PT. Grand Textile Industry Bandung memahami betul terhadap semua aspek yang mampu memberikan kontribusi terhadap upaya peningkatan produktivitas karyawan, untuk hal tersebut pihak manajemen telah berusaha untuk mengantisipasinya melalui penyediaan sarana-sarana di antaranya:

1. Keluarga Berencana(KB)
2. Tunjangan kelahiran dan kematian
3. Pakaian Seragam
4. Tunjangan Hari Raya
5. Poliklinik
6. Kantin
7. Antar Jemput
8. Astek
9. Pinjaman Kas
10. Koperasi
11. Tempat Ibadah
12. Rekreasi
13. Fasilitas Olah Raga

14. Bea siswa bagi putra-putri karyawan yang berprestasi.

Sarana-sarana tersebut disediakan untuk memberikan motivasi agar para karyawan dapat lebih tenang dan lebih berkonsentrasi dalam melakukan aktifitas kerjanya, sehingga pada akhirnya kualitas produksi selalu terjaga.

Untuk lebih meningkatkan hubungan antara perusahaan dengan karyawan didirikan Serikat Pekerja Karyawan dengan perusahaan memberikan berbagai fasilitas kerja organisasi tersebut. Pemberian fasilitas bagi pengurus Unit Kerja Serikat Pekerja Karyawan Tekstil merupakan lembaga yang menjembatani antara pihak karyawan sehubungan dengan masalah ketenagakerjaan sehingga memungkinkan lembaga ini mampu mengembangkan diri sesuai dengan fungsinya yaitu mitra kerja dari perusahaan.

4.1.1.2 Visi dan Tujuan Perusahaan

Visi PT. Grand Textile Industry Bandung adalah "Menjadi perusahaan produsen Denim, Chambray, dan benang pital paling unggul di Indonesia".

Sedangkan tujuan PT. Grand Textile Industri Bandung adalah:

1. Memproduksi benang.
2. Memproduksi kain denim.
3. Kewiraswastaan.
4. Dapat memecahkan perusahaan menjadi bagian-bagian kecil yang mudah untuk di kelola.
5. Produktivitas yang selalu meningkat melalui kinerja karyawan.
6. Memiliki pemahaman bisnis yang mendalam

7. Dekat dengan pelanggan.
8. Memiliki bentuk yang sederhana (struktur organisasi yang ramping).
9. Dapat menciptakan iklim yang menumbuhkan dedikasi nilai-nilai utama perusahaan yang di gabungkan dengan toleransi terhadap semua karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut.
10. Menjadi perusahaan yang maju
11. Ekspansi

4.1.1.3 Tata Tertib, Perlindungan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

4.1.1.3.1 Tata Tertib

1. Memasuki Lingkungan Pabrik
 - a. Setiap pekerjaan hanya diwajibkan melewati pintu masuk yang telah di tentukan perusahaan, 15 menit sebelum jam kerja dengan memperhatikan lonceng yang di bunyikan oleh petugas keamanan.
 - b. Berpakaian seragam lengkap seperti yang telah di tentukan oleh perusahaan baik warna, bahan, model maupun cara memakai serta kerapihanya.
 - c. Tidak membawa senjata tajam, kecuali yang ada hubungannya dengan pelaksanaan pekerjaan.
2. Ditempat Kerja
 - a. Telah berada di tempat kerja 10 menit sebelum jam kerja dimulai.
 - b. Mengikuti pertemuan wajib yang diadakan secara rutin, mendengarkan dengan baik serta menjalankan perintah atasan.

- c. Bekerja dengan tertib, berlaku sopan terhadap atasan maupun sesama rekan kerja, menjaga kebersihan mesin dan lingkungan serta mematuhi petunjuk-petunjuk mengenai keselamatan kerja.
 - d. Mendapat izin terlebih dahulu dari atasan apabila hendak meninggalkan pekerjaan yang telah ditetapkan.
 - e. Tidak meninggalkan pekerjaan untuk bersiap-siap pulang terlebih dahulu dan atau beristirahat sebelum waktunya.
3. Menjaga Kualitas Produksi
- a. Setiap pekerjaan tanpa kecuali diwajibkan ikut serta dalam menjaga mutu produksi terutama yang menjadi tanggung jawabnya.
 - b. Setiap pekerja diwajibkan menjaga, memelihara dan menggunakan setiap alat produksi dengan sebaik-baiknya.
 - c. Setiap kerusakan atau kekurangan yang terdapat pada alat-alat produksi supaya segera di laporkan kepada perusahaan atau wakil yang ditunjuk.
 - d. Setiap pekerja diwajibkan menjaga, memelihara dan menghindari cacat atau kerusakan yang dapat terjadi pada bahan atau hasil produksi, sehingga kualitas tidak menurun.

4.1.1.3.2 Perlindungan Lingkungan dan Keselamatan Kerja

Kesehatan dan keselamatan kerja PT. Grand Textile Industry Bandung dilaksanakan oleh Panitia Pembinaan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (P2K3)

yang bertanggung jawab langsung kepada direksi. Program ini dimaksudkan untuk mengusahakan angka kecelakaan kerja nol (*zero accident*).

Tujuan didirikan P2K3 adalah untuk melatih kepekaan terhadap sumber-sumber bahaya yang mungkin terjadi pada saat karyawan bekerja sehingga karyawan akan bekerja lebih tenang dan aman. Kegiatan yang dilakukan oleh bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja antara lain:

1. Mengundang pihak departemen tenaga kerja untuk memberikan penyuluhan tentang kesehatan dan keselamatan kerja.
2. Memberikan penyuluhan dan petunjuk cara kerja yang baik.
3. Menyediakan alat pemadam kebakaran.
4. Menyediakan alat pelindung diri, seperti:
 - a. Topi
Alat yang digunakan untuk melindungi rambut agar tidak terlilit mesin tidak kotor.
 - b. Masker
Melindungi pernafasan dari debu dan bahan kimia.
 - c. Jas Lab
Melindungi badan dari percikan larutan asam atau bahan kimia.
 - d. Sepatu
Melindungi kaki dari sentuhan benda keras dan tumpahan bahan kimia.
 - e. *Ear Plug*
Melindungi telinga dari kebisingan.

f. Sarung Tangan

Melindungi tangan dari percikan larutan atau cairan kimia, serta melindungi dari gesekan benda keras.

4.1.1.4 Bentuk Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Lingkungan

PT. Grand Textile Industry Bandung peduli dan bertanggung jawab terhadap lingkungan perusahaan dengan cara memberikan kesadaran lingkungan ke seluruh bagian di semua tingkat operasi perusahaan. Manajemen memandang sukses ketika secara efektif berkombinasi dan menerapkan kepedulian lingkungan. Sadar bahwa komitmen ini mencerminkan kenyataan baru dalam bisnisnya, PT. Grand Textile Industry Bandung menerima fakta bahwa kemampuannya untuk terus beroperasi memerlukan partisipasi aktif dan ambil bagian dalam mencapai *environmental performance*, yaitu PT. Grand Textile Industry Bandung berupaya untuk menjalankan program yang telah dirancang untuk melindungi lingkungan.

Fasilitas pengolahan air limbah atau *water treatment* telah dioperasikan sehingga limbah cair yang berbahaya akan mengalami pemrosesan sehingga nantinya aman saat dibuang. Bahan-bahan kimia yang digunakan dalam proses produksi telah bersifat *hazard free* dan aman terhadap lingkungan. Misalnya bahan *bleaching* dan *sizing* yang digunakan telah bersertifikat *biodegradable*, atau dapat terurai secara alami.

Suatu bentuk usaha lain yang dilakukan perusahaan adalah penyaluran air bersih dengan membuat instalasi pipa-pipa ke perumahan di sekitar perusahaan.

Upaya ini adalah sebagai antisipasi dari pengeboran sumur artesis dalam rangka memenuhi kebutuhan air perusahaan. Dengan adanya sumur artesis, dikhawatirkan sumur-sumur masyarakat sekitar akan kering sehingga dibuatlah pipa-pipa air bersih untuk masyarakat.

Luas area pabrik yang mencapai lima hektar telah ditanam dengan pohon-pohon dan tumbuhan hias. Hal ini berhubungan dengan rencana perusahaan menciptakan suatu tempat yang ramah lingkungan untuk bekerja dan rekreasi, saat ini dan pada masa yang akan datang, yang dapat dimanfaatkan oleh masyarakat di lingkungan PT. Grand Textile Industry Bandung.

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Grand Textile memiliki karakteristik yang bermacam-macam. Karakteristik responden tersebut diperoleh dari hasil jawaban responden atas kuesioner yang telah disebar. Karakteristik responden menggambarkan keadaan keseluruhan karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung. Karakteristik yang digambarkan pada penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja dari bagian produksi.

4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Data responden berdasarkan jenis kelamin seperti terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

TABEL 4.3
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN

Jenis KeLamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	50	50.0
Perempuan	50	50.0
Total	100	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden PT. Grand Textile Industry Bandung terdapat jumlah yang sama antara responden laki-laki dan perempuan yaitu masing-masing 50%.

4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Data responden berdasarkan segi usia diperoleh rincian seperti pada Tabel 4.4 berikut ini:

TABEL 4.4
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN USIA

Usia Responden (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
20-25	21	21.0
26-31	17	17.0
32-37	36	36.0
>37	26	26.0
Total	100	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Dari Tabel 4.4 di atas menunjukkan hampir setengahnya responden yaitu 36 (36%) berusia 32-37 tahun. Hal ini mengindikasikan bahwa usia 32-37 tahun merupakan usia produktif dalam bekerja.

4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Data responden berdasarkan pendidikan terakhir menghasilkan gambaran seperti yang terlihat pada Tabel 4.5 berikut ini:

TABEL 4.5
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN
TERAKHIR

Pendidikan Responden	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0.0
SMP	0	0.0
SMA	80	80.0
SMK/STM	20	20.0
Diploma	0	0.0
S1	0	0.0
S2	0	0.0
S3	0	0.0
Total	100	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 80,0% berpendidikan SMA dan hanya sebagian kecil saja yaitu 20% yang berpendidikan SMK atau STM.

4.1.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Departemen Pada Bagian

Produksi

Data responden berdasarkan bagian produksi seperti terlihat pada Tabel 4.6 berikut ini:

TABEL 4.6
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN BAGIAN PRODUKSI

Bagian Produksi	Frekuensi	Persentase (%)
Spin Ring	12	12.0
Spin Oe S3	19	19.0
Preparation	20	20.0
PPC	0	0.0
Spin Ring S2	0	0.0
Weaving	9	9.0
Finishing	22	22.0
Quality Control	12	12.0
Classer	6	6.0
Total	100	100,0

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan Tabel 4.6, sebagian besar responden yaitu 22,0% bekerja pada bagian Finishing. Hal ini dikarenakan bagian Finishing mempunyai peranan yang penting dalam bagian produksi dengan banyak memerlukan karyawan.

4.1.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja seperti terlihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

TABEL 4.7
KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN LAMA BEKERJA

Lama Bekerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1-5	28	28.0
6-10	13	13.0
11-15	30	30.0
>15	29	29.0
Total	100	100.0

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan Tabel 4.7, hampir setengahnya responden yaitu 30,0% yaitu memiliki pengalaman bekerja di PT. Grand Textile Indutry Bandung antara 11 tahun sampai dengan 15 tahun.

4.1.3 Keterkaitan Jenis Kelamin Dengan Pendidikan Terakhir Responden

Berdasarkan data mengenai keterkaitan jenis kelamin dengan pendidikan terakhir karyawan PT. Grand Textile Indutry Bandung seperti yang terlihat pada Tabel 4.8 berikut ini:

TABEL 4.8
KETERKAITAN JENIS KELAMIN DENGAN PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir								Total
	SD	SMP	SMA	SMK/STM	DIPLOMA	S1	S2	S3	
Pria	0	0	30	20	0	0	0	0	50
Wanita	0	0	50	0	0	0	0	0	50
Total	0	0	80	20	0	0	0	0	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan hasil pengolahan data seperti terlihat pada Tabel 4.8 diketahui bahwa setengahnya responden PT. Grand Textile Industry Bandung yaitu 50% dengan jenis kelamin wanita memiliki pendidikan terakhir SMA.

4.1.3.1 Keterkaitan Pendidikan Terakhir Dengan Pada Bagian Departemen

Produksi Responden Bekerja

Berdasarkan data mengenai keterkaitan pendidikan terakhir dengan pada bagian departemen produksi responden bekerja seperti yang terlihat pada Tabel 4.9 berikut ini:

TABEL 4.9
KETERKAITAN PENDIDIKAN TERAKHIR DENGAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN PRODUKSI RESPONDEN BEKERJA

Pendidikan Terakhir	Pada Bagian Departemen Produksi Responden Bekerja									Total
	Spin Ring S1	Spin Oe S3	Preparation	PPC	Spin Ring S2	Weaving	Finishing	Quality Control	Classer	
SD	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SMP	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
SMA	6	11	17	0	0	6	22	12	6	80
SMK/STM	6	8	3	0	0	3	0	0	0	20
Diploma	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
S3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	12	19	20	0	0	9	22	12	6	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa sebagian kecil responden yaitu 22 orang berpendidikan terakhir SMA bekerja pada di bagian finishing PT. Grand Textile Industry Bandung. Hal ini dikarenakan pada bagian finishing dibutuhkan keahlian yang sifatnya pengetahuan umum sehingga pendidikan terakhir SMA dirasakan sudah cukup baik untuk melakukan pekerjaan ini.

4.1.3.2 Keterkaitan Pada Bagian Departemen Produksi Responden Bekerja Dengan Lama Bekerja Di PT. Grand Textile Industry Bandung

Berdasarkan data mengenai keterkaitan pada bagian departemen produksi responden bekerja dengan lama bekerja di PT. Grand Textile Industry Bandung seperti yang terlihat pada Tabel 4.10 berikut ini:

TABEL 4.10
KETERKAITAN PADA BAGIAN DEPARTEMEN PRODUKSI
RESPONDEN BEKERJA DENGAN LAMA BEKERJA
DI PT. GRAND TEXTILE INDUSTRY BANDUNG

Departemen Bagian Produksi	Lama Bekerja Di PT. Grand Textile Industry Bandung				Total
	1-5 tahun	6-10 tahun	11-15 tahun	Di atas 15 tahun	
Spin Ring S1	6	6	0	0	12
Spin Oe S3	4	0	15	0	19
Preparation	0	0	7	13	0
PPC	0	0	0	0	0
Spin Ring S2	0	0	0	0	0
Weaving	3	0	0	6	9
Finishing	0	4	8	10	22
Quality Control	9	3	0	0	12
Classer	6	0	0	0	6
Total	28	13	30	29	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2009

Berdasarkan Tabel 4.10 diketahui bahwa sebagian kecil responden yaitu 15 orang bekerja pada bagian produksi Spin Ring Oes3 dengan lama bekerja antara 11 sampai dengan 15 tahun.

4.1.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel-variabel penelitian yang diteliti pada penelitian ini adalah pelatihan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Pada penelitian ini diteliti tanggapan responden mengenai variabel-variabel tersebut melalui penyebaran kuesioner yang telah dilakukan oleh peneliti.

4.1.4.1 Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan

4.1.4.1.1 Tanggapan Responden Terhadap Reaksi Dari Para Peserta Pelatihan Terhadap Proses Dan Isi Kegiatan Pelatihan

1) Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Pelatihan Sudah Sesuai Dengan Yang Diharapkan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai sikap karyawan terhadap tujuan pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan seperti terlihat pada Tabel 4.11 berikut ini:

TABEL 4.11

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TUJUAN PELATIHAN SUDAH SESUAI DENGAN YANG DIHARAPKAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan yang	47	47,0	43	43,0	10	10,0	0	0,0	0	0,0	473

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Waktu yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup.	75	75,0	25	25,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	475

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.12 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap waktu yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup, sebagian besar responden 75 (75%) menyatakan sangat setuju, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan setuju, dan tidak seorangpun 0 (0%) responden menyatakan kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya yaitu 87,5% $[75\%+25\%+(0\%:2)]$ menyatakan sangat setuju waktu yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup.

3) Tanggapan Responden Terhadap Peserta Secara Jelas Memahami Tujuan Pelatihan Ini

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini seperti terlihat pada Tabel 4.13 berikut ini:

TABEL 4.13
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PESERTA SECARA JELAS
MEMAHAMI TUJUAN PELATIHAN INI

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini.	40	40,0	52	52,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	432

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini, hampir setengahnya 40 responden (40%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar responden 52 (52%) menyatakan setuju, sebagian kecil responden 8 (8%) menyatakan kurang setuju, dan tidak seorangpun 0 (0%) responden menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 96% [40%+52%(8%:2)] menyatakan setuju peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini.

4.1.4.1.2 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Atau Proses Belajar Yang Diperoleh Melalui Pengalaman Pelatihan

1) Tanggapan Responden Terhadap Tujuan Pelatihan Sudah Sesuai Dengan Yang Diharapkan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan seperti terlihat pada Tabel 4.14 berikut ini:

TABEL 4.14
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MATERI PELATIHAN YANG
DISAMPAIKAN SUDAH SESUAI DENGAN TUJUAN PELATIHAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.	18	18,0	82	82,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	418

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.14 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan, sebagian kecil responden 18 (18%) menyatakan sangat setuju, hampir seluruhnya responden 82 (82%) menyatakan setuju, tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruhnya responden yaitu 100% [18%+82% (0%:2)] menyatakan setuju materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Metode Pelatihan Sangat Menarik

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai metode pelatihan sangat menarik seperti terlihat pada Tabel 4.15 berikut ini:

TABEL 4.15
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP METODE PELATIHAN SANGAT
MENARIK

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Metode pelatihan sangat menarik.	18	18,0	82	82,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	418

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.15 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap metode pelatihan sangat menarik, sebagian kecil responden 18 (18%) menyatakan sangat setuju, hampir seluruhnya responden 82 (82%) menyatakan setuju, tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruhnya responden yaitu 100% [18%+82%(0%:2)] menyatakan setuju metode pelatihan sangat menarik.

3) **Tanggapan Responden Terhadap Instruktur Pelatihan Menyampaikan Materi Dengan Jelas Sehingga Dapat Dipahami**

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami seperti terlihat pada Tabel 4.16 berikut ini:

TABEL 4.16
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP INSTRUKTUR PELATIHAN
MENYAMPAIKAN MATERI DENGAN JELAS SEHINGGA DAPAT DIPAHAMI

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
6	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami.	26	26,0	73	73,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	423

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.16 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami, hampir setengahnya responden 26 (26%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar responden 73 (73%) menyatakan setuju, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang setuju, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 99,5 (99,5%) [26%+73%(1%:2)] menyatakan setuju instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami.

4.1.4.1.3 Tanggapan Responden Terhadap Perubahan Perilaku Yang Disebabkan Karena Kegiatan Pelatihan

1) Tanggapan Responden Terhadap Keahlian Baru Yang Diperoleh Dalam Pelaksanaan Pelatihan Dipergunakan Dalam Melakukan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai keahlian baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.17 berikut ini:

TABEL 4.17
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP KEAHLIAN BARU YANG DIPEROLEH DALAM PELAKSANAAN PELATIHAN DIPERGUNAKAN DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
7	Keahlian baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam melakukan	12	12,0	50	50,0	16	16,0	20	20,0	2	2,0	350

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	Keterampilan baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.	72	72,0	28	28,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	472

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.18 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap keterampilan baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan, sebagian besar responden 72 (72%) menyatakan sangat setuju, hampir setengahnya 28 (28%) menyatakan setuju, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Dengan demikian dapat disimpulkan seluruhnya yaitu 100 (100%) [72%+28% (0%:2)] menyatakan setuju keterampilan baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Pelatihan Yang Diikuti Bermanfaat Dalam Mempengaruhi Perilaku Dalam Bekerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja seperti terlihat pada Tabel 4.19 berikut ini:

TABEL 4.19
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELATIHAN YANG DIKUTI
BERMANFAAT DALAM MEMPENGARUHI PERILAKU DALAM
BEKERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9	Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja	25	25,0	73	73,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	423

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.19 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar responden 73 (73%) menyatakan setuju, sebagian kecil responden 2 (2%) menyatakan kurang setuju, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 99 (99%) [25%+73%+(2%:2)] menyatakan setuju pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja.

4.1.4.1.4 Tanggapan Responden Terhadap Hasil Atau Perbaikan Yang Dapat Diukur Baik Secara Individu Maupun Organisasi

1) Tanggapan Responden Terhadap Pelaksanaan Pelatihan Meningkatkan Kualitas Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja seperti terlihat pada Tabel 4.20 berikut ini:

TABEL 4.20
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP PELAKSANAAN PELATIHAN
MENINGKATKAN KUALITAS KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
10	Pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja.	36	36,0	64	64,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	436

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.20 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja, hampir setengahnya responden 36 (36%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar responden 64 (64%) menyatakan setuju, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan seluruhnya responden yaitu 100 (100%) $[36\%+64(0\%:2)]$ menyatakan setuju pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja.

2) Tanggapan Responden Terhadap Dengan Adanya Pelatihan Kedisiplinan Dalam Bekerja Meningkat

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai dengan adanya pelatihan kedisiplinan dalam bekerja meningkat seperti terlihat pada Tabel 4.21 berikut ini:

TABEL 4.21
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP DENGAN ADANYA
PELATIHAN KEDISIPLINAN DALAM BEKERJA MENINGKAT

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	Dengan adanya pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja meningkat.	33	33,0	67	67,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	435

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.21 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap dengan adanya pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja meningkat, hampir setengahnya responden 33 (33%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar responden 67 (67%) menyatakan setuju, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang setuju, tidak setuju, dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan seluruhnya yaitu 100 (100%) [33%+67% (0%:2)] menyatakan setuju dengan adanya pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja meningkat.

3) Tanggapan Responden Terhadap Setelah Mengikuti Pelatihan, Kesalahan Yang Diperbuat Dalam Bekerja Semakin Berkurang

Berdasarkan data hasil tanggapan responden setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang seperti terlihat pada Tabel 4.22 berikut ini:

TABEL 4.22
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP SETELAH MENGIKUTI
PELATIHAN, KESALAHAN YANG DIPERBUAT DALAM BEKERJA
SEMAKIN BERKURANG

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
12	Setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang.	22	22,0	73	73,0	5	5,0	0	0,0	0	0,0	417

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.22 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang, sebagian kecil 22 responden (22%) menyatakan sangat setuju, sebagian besar 73 (73%) responden menyatakan setuju, sebagian kecil menyatakan kurang setuju, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 97,5 (97,5%) [22%+73(5%:2)] menyatakan setuju setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang.

4.1.4.2 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung

4.1.4.2.1 Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Kehadiran

1) Tanggapan Responden Terhadap Hadir Tiap Hari Kerja Sesuai Jadwal Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja seperti terlihat pada Tabel 4.23 berikut ini:

TABEL 4.23
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP HADIR TIAP HARI KERJA
SESUAI JADWAL KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja	63	63,0	31	31,0	6	6,0	0	0,0	0	0,0	457

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.23 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja, sebagian besar responden 63 (63%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 31 (31%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 6 (6%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 97% $[63\%+31\%+(6\%:2)]$ menyatakan sangat sering hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja.

2) Tanggapan Responden Terhadap Datang Serta Pulang Dari Tempat Kerja Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditetapkan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai datang serta pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan seperti terlihat pada Tabel 4.24 berikut ini:

TABEL 4.24
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP DATANG SERTA PULANG DARI
TEMPAT KERJA SESUAI DENGAN WAKTU YANG TELAH DITETAPKAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Datang serta pulang dari tempat kerja harus sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	59	59,0	35	35,0	6	6,0	0	0,0	0	0,0	453

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.24 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap datang serta pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, sebagian besar responden 59 (59%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 35 (35%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 6 (6%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan hampir seluruhnya yaitu 97% [$59\%+35\%+(6\%:2)$] menyatakan sangat sering datang serta pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

4.1.4.2.2 Tanggapan Responden Terhadap Tingkat Kewaspadaan

1) Tanggapan responden Terhadap Berhati-hati Menggunakan Peralatan Kerja Untuk Menyelesaikan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.25 berikut ini:

TABEL 4.25
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BERHATI-HATI
MENGGUNAKAN PERALATAN KERJA UNTUK MENYELESAIKAN
PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	78	78,0	14	14,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	470

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.25 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, hampir seluruhnya responden 78 (78%) menyatakan sangat sering, sebagian kecil responden 14 (14%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 8 (8%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 96% $[78\%+14\%+(8\%:2)]$ menyatakan sangat sering berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Menjaga Dan Merawat Peralatan Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai menjaga dan merawat peralatan kerja seperti terlihat pada Tabel 4.26 berikut ini:

TABEL 4.26
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENJAGA DAN MERAWAT
PERALATAN KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Menjaga dan merawat peralatan kerja.	25	25,0	75	75,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	425

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.26 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap menjaga dan merawat peralatan kerja, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 75 (75%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering, dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% [$25\%+75\%+(0\%:2)$] menyatakan sering menjaga dan merawat peralatan kerja.

3) Tanggapan Responden Terhadap Melaksanakan Pekerjaan Berdasarkan Prosedur Kerja Yang Berlaku

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku seperti terlihat pada Tabel 4.27 berikut ini:

TABEL 4.27
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MELAKSANAKAN
PEKERJAAN BERDASARKAN PROSEDUR KERJA YANG
BERLAKU

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku.	25	25,0	74	74,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	424

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.27 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 74 (74%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99,5% [$25\%+74\%+(1\%:2)$] menyatakan sering melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku.

4.1.4.2.3 Tanggapan Responden Terhadap Ketaatan Pada Standar Kerja

1) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Penuh Rasa Tanggung

Jawab Kepada Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.28 berikut ini:

TABEL 4.28
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN PENUH
RASA TANGGUNG JAWAB KEPADA PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
6	Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan.	26	26,0	74	74,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	426

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.28 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan, hampir setengahnya responden 26 (26%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 74 (74%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering, dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% [26%+74%+(0%:2)] menyatakan sering bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Sesuai Dengan Fungsi Dan Tugas Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.29 berikut ini:

TABEL 4.29
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN PENUH
RASA TANGGUNG JAWAB KEPADA PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
7	Bekerja sesuai	17	17,0	81	81,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	415

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor	
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
	dengan fungsi dan tugas pekerjaan.												

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.29 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaan, sebagian kecil responden 17 (17%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 81 (81%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 2 (2%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering, dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99% [17%+81%+(2%:2)] menyatakan sering bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Sesuai Dengan Jam Kerja (Waktu Kerja) Yang Telah Ditentukan Oleh Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja sesuai dengan jam kerja (waktu kerja) yang telah ditentukan oleh perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.30 berikut ini:

TABEL 4.30

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA SESUAI DENGAN JAM KERJA (WAKTU KERJA) YANG TELAH DITENTUKAN OLEH PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	Bekerja sesuai	31	31,0	69	69,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	431

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9	Memahami peraturan yang berlaku di perusahaan.	28	28,0	71	71,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	427

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.31 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap memahami peraturan yang berlaku di perusahaan, hampir setengahnya responden 28 (28%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 71 (71%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 95% $[28\%+71\%+(1\%:2)]$ menyatakan sering memahami peraturan yang berlaku di perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Berpedoman Kepada Peraturan Yang Telah Ditetapkan Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja dengan berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.32 berikut ini:

TABEL 4.32

TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN BERPEDOMAN KEPADA PERATURAN YANG TELAH DITETAPKAN PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
10	Bekerja dengan	17	17,0	82	82,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	416

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor	
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering			
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
	berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.												

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.32 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerja dengan berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan, sebagian kecil responden 17 (17%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 82 (82%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99% $[17\%+82\%+(0\%:2)]$ menyatakan sering bekerja dengan berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Memahami Hak Dan Kewajiban Seorang Karyawan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai memahami hak dan kewajiban seorang karyawan seperti terlihat pada Tabel 4.33 berikut ini:

TABEL 4.33
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MEMAHAMI HAK DAN KEWAJIBAN SEORANG KARYAWAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	Memahami hak	33	33,0	61	61,0	6	6,0	0	0,0	0	0,0	427

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	dan kewajiban seorang karyawan.											

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.33 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap memahami hak dan kewajiban seorang karyawan, hampir setengahnya responden 33 (33%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 61 (61%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 6 (6%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 97% [33%+61%+(6%:2)] menyatakan sering memahami hak dan kewajiban seorang karyawan.

4) Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Aturan Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja seperti terlihat pada Tabel 4.34 berikut ini:

TABEL 4.34
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENYELESAIKAN PEKERJAAN SESUAI ATURAN KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
12	Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja.	46	46,0	54	54,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	446

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.34 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja, hampir setengahnya responden 46 (46%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 54 (54%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering, dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% $[46\%+54\%+(0\%:2)]$ menyatakan sering memahami hak dan kewajiban seorang karyawan.

4.1.4.2.5 Tanggapan Responden Terhadap Etika Kerja

1) Tanggapan Responden Terhadap Memiliki Perilaku Yang Baik Dalam Bekerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai memiliki perilaku yang baik dalam bekerja seperti terlihat pada Tabel 4.35 berikut ini:

TABEL 4.35
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MEMILIKI PERILAKU YANG BAIK DALAM BEKERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
13	Memiliki perilaku yang baik dalam bekerja.	52	52,0	44	44,	4	4,0	0	0,0	0	0,0	448

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.35 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap memiliki perilaku yang baik dalam bekerja, sebagian besar responden 52 (52%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 44 (44%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 4 (4%) menyatakan kurang sering, dan tidak

seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 98% [52%+44%+(4%:2)] menyatakan sangat sering memahami hak dan kewajiban seorang karyawan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Mengikuti Pembinaan Etika Kerja Karyawan Yang Dilaksanakan Oleh Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.36 berikut ini:

TABEL 4.36
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENGIKUTI PEMBINAAN ETIKA KERJA KARYAWAN YANG DILAKSANAKAN OLEH PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
14	Mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan.	20	20,0	76	76,0	2	2,0	2	2,0	0	0,0	414

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.36 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan, sebagian kecil responden 20 (20%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 76 (76%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 2 (2%) menyatakan kurang sering dan tidak sering, tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 97% [20%+76%+(2%:2)] menyatakan sering mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Frekuensi Perusahaan Untuk Mengadakan Pelatihan Tentang Etika Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai Frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja seperti terlihat pada Tabel 4.37 berikut ini:

TABEL 4.37
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP FREKUENSI
PERUSAHAAN UNTUK MENGADAKAN PELATIHAN TENTANG
ETIKA KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
15	Frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja.	29	29,0	71	71,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	429

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.37 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja, hampir setengahnya responden 29 (29%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 71 (71%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering, dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% [29%+71%+(0%:2)] menyatakan Frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja adalah sering.

4.1.4.3 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi PT. Grand Textile Industry Bandung

4.1.4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Kualitas Kerja

1) Tanggapan Responden Terhadap Tepat Waktu Dalam Melakukan Maupun Menyelesaikan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.38 berikut ini:

TABEL 4.38
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TEPAT WAKTU DALAM MELAKUKAN MAUPUN MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan.	35	35,0	53	53,0	12	12,0	0	0,0	0	0,0	423

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.38 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan, hampir setengahnya responden 35 (35%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 53 (53%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 12 (12%) menyatakan kurang

sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 94% [35%+53%+(12%:2)] menyatakan sering tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Berhati-hati Dalam Melaksanakan Tugas Atau Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. seperti terlihat pada Tabel 4.39 berikut ini:

TABEL 4.39
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TEPAT WAKTU DALAM MELAKUKAN MAUPUN MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
2	Berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.	3	3,0	65	65,0	28	28,0	4	4,0	0	0,0	367

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.39 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan., sebagian kecil responden 3 (3%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 65 (65%) menyatakan sering, hampir setengahnya responden 28 (28%) menyatakan kurang sering, sebagian kecil responden 4 (4%) menyatakan tidak sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 82%

[3%+65%+(28%:2)] menyatakan sering berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Mengevaluasi Hasil Pekerjaan Yang Telah Dilakukan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan seperti terlihat pada Tabel 4.40 berikut ini:

TABEL 4.40
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENGEVALUASI HASIL PEKERJAAN YANG TELAH DILAKUKAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
3	Mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	59	59,0	37	37,0	4	4,0	0	0,0	0	0,0	455

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.40 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan, sebagian besar responden 59 (59%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 37 (37%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 4 (4%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 98% [59%+37%+(4%:2)] menyatakan sering mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

4.1.4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas Kerja

1) Tanggapan Responden Terhadap Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Waktu Yang Telah Ditentukan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan seperti terlihat pada Tabel 4.41 berikut ini:

TABEL 4.41
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENGEVALUASI HASIL PEKERJAAN YANG TELAH DILAKUKAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
4	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	25	25,0	74	74,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	424

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.41 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 74 (74%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99,5% $[25\%+74\%+(1\%:2)]$ menyatakan sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Hasil Kerja Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Ditetapkan Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.42 berikut ini:

TABEL 4.42
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP HASIL KERJA SESUAI
DENGAN STANDAR KERJA YANG DITETAPKAN PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
5	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	26	26,0	74	74,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	426

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.42 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan, hampir setengahnya responden 26 (26%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 74 (74%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering dan sanga tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% $[26\%+74\%+(0\%:2)]$ menyatakan sering hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.

4.1.4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap Kehadiran

1) Tanggapan Responden Terhadap Tepat Waktu Untuk Datang Dan Pulang Tempat Kerja

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai tepat waktu untuk datang dan pulang tempat kerja seperti terlihat pada Tabel 4.43 berikut ini:

TABEL 4.43
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP TEPAT WAKTU UNTUK DATANG DAN PULANG TEMPAT KERJA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
6	Tepat waktu untuk datang dan pulang tempat kerja.	23	23,0	76	76,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	422

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.43 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap tepat waktu untuk datang dan pulang tempat kerja, sebagian kecil responden 23 (23%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 76 (76%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99,5% $[23\%+76\%+(1\%:2)]$ menyatakan sering tepat waktu untuk datang dan pulang tempat kerja.

2) Tanggapan Responden Terhadap Meninggalkan Tugas Atau Pekerjaan Tanpa Ada Keterangan Yang Jelas

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas seperti terlihat pada Tabel 4.44 berikut ini:

TABEL 4.44
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MENINGGALKAN TUGAS
ATAU PEKERJAAN TANPA ADA KETERANGAN YANG JELAS

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
7	Meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas.	0	0,0	0	0,0	0	0,0	31	31,0	69	69,0	431

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.44 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas, tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan sangat sering, sering dan kurang sering, hampir setengahnya responden 31 (31%) menyatakan tidak sering, sebagian besar responden 69 (69%) menyatakan sangat tidak sering.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden yaitu 65,5% $[0\%+31\%+(69\%:2)]$ menyatakan sangat tidak sering meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas.

4.1.4.3.4 Tanggapan Responden Terhadap Sikap

1) Tanggapan Responden Terhadap Berhubungan Baik Terhadap Pimpinan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai berhubungan baik terhadap pimpinan seperti terlihat pada Tabel 4.45 berikut ini:

TABEL 4.45
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BERHUBUNGAN BAIK
TERHADAP PIMPINAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
8	Berhubungan baik terhadap pimpinan.	25	25,0	73	73,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	423

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.45 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap berhubungan baik terhadap pimpinan, sebagian kecil responden 25 (25%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 73 (73%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 2 (2%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99% $[25\%+73\%+(2\%:2)]$ menyatakan sering berhubungan baik terhadap pimpinan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Berhubungan Baik Dengan Karyawan Lainnya

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai berhubungan baik dengan karyawan lainnya seperti terlihat pada Tabel 4.46 berikut ini:

TABEL 4.46
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BERHUBUNGAN BAIK
DENGAN KARYAWAN LAINNYA

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
9	Berhubungan baik dengan karyawan	72	72,0	28	28,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	472

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
	lainnya.											

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.46 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap berhubungan baik dengan karyawan lainnya, sebagian besar responden 72 (72%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 28 (28%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering, dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% $[72\%+28\%+(0\%:2)]$ menyatakan sangat sering berhubungan baik dengan karyawan lainnya.

3) Tanggapan Responden Terhadap Sikap Terhadap Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai sikap terhadap pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.47 berikut ini:

TABEL 4.47
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP SELAMA BEKERJA
MELAKUKAN YANG TERBAIK BAGI PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
10	Selama bekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan.	42	42,0	50	50,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	434

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.47 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap selama bekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan, hampir setengahnya responden 42 (42%) menyatakan sangat sering, setengahnya responden menyatakan sering, sebagian kecil responden 8 (8%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun 0 (0%) responden menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 96% $[42\%+50\%+(8\%:2)]$ menyatakan sering selama bekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan.

4.1.4.3.5 Tanggapan Responden Terhadap Perilaku

1) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Secara Profesional Sesuai Dengan Peraturan Perusahaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan seperti terlihat pada Tabel 4.48 berikut ini:

TABEL 4.48
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA SECARA
PROFESIONAL SESUAI DENGAN PERATURAN PERUSAHAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
11	Bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan.	57	57,0	35	35,0	8	8,0	0	0,0	0	0,0	449

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.48 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan, sebagian besar

responden 57 (57%) menyatakan sangat sering, hampir setengahnya responden 35 (35%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 8 (8%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 96% $[57\%+35\%+(8\%:2)]$ menyatakan sangat sering bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Bekerjasama Dengan Rekan Kerja Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.49 berikut ini:

TABEL 4.49
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJASAMA DENGAN REKAN KERJA DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
12	Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	28	28,0	70	70,0	2	2,0	0	0,0	0	0,0	426

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.48 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, hampir setengahnya responden 28 (28%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 70 (70%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 2 (2%)

menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu 99% $[28\%+70\%+(2\%:2)]$ menyatakan sangat sering bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Bekerjasama Dengan Atasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.50 berikut ini:

TABEL 4.50
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJASAMA DENGAN ATASAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
13	Bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	43	43,0	56	56,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	442

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.50 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan, hampir setengahnya responden 43 (43%) menyatakan sangat sering, sebagian besar responden 56 (56%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hampir seluruhnya responden yaitu

99,5% [43%+56%+(1%:2)] menyatakan sering bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4.1.4.3.6 Tanggapan Responden Terhadap Potensi Diri

1) Tanggapan Responden Terhadap Memberikan Ide-Ide Atau Cara Baru Dalam Melaksanakan Pekerjaan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan seperti terlihat pada Tabel 4.51 berikut ini:

TABEL 4.51
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP MEMBERIKAN IDE-IDE ATAU CARA-CARA BARU DALAM MELAKSANAKAN PEKERJAAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
14	Memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan.	21	21,0	78	78,0	1	1,0	0	0,0	0	0,0	420

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan, sebagian kecil responden 21 (21%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 78 (78%) menyatakan sering, sebagian kecil responden 1 (1%) menyatakan kurang sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

hampir seluruhnya responden yaitu 99,5% [21%+78%+(1%:2)] menyatakan sering memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Tanggapan Responden Terhadap Bekerja Dengan Baik Walaupun Telah Diberi Peringatan Karena Melanggar Peraturan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan seperti terlihat pada Tabel 4.51 berikut ini:

TABEL 4.52
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN BAIK
WALAUPIUN TELAH DIBERI PERINGATAN KARENA MELANGGAR
PERATURAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
15	Bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan.	18	18,0	82	82,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	418

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan, sebagian kecil responden 18 (18%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 82 (82%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100%

[18%+82%+(0%:2)] menyatakan sering bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan.

3) Tanggapan Responden Terhadap Membantu Teman Kerja Apabila Ia Telah Melakukan Kesalahan

Berdasarkan data hasil tanggapan responden mengenai membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja seperti terlihat pada Tabel 4.51 berikut ini:

TABEL 4.53
TANGGAPAN RESPONDEN TERHADAP BEKERJA DENGAN BAIK
WALAU PUN TELAH DIBERI PERINGATAN KARENA MELANGGAR
PERATURAN

No Item	Pernyataan	Alternatif Jawaban										Skor
		Sangat Sering		Sering		Kurang sering		Tidak sering		Sangat tidak sering		
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
16	Membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja.	18	18,0	82	82,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0	418

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.51 terlihat bahwa tanggapan responden terhadap membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja, sebagian kecil responden 18 (18%) menyatakan sangat sering, hampir seluruhnya responden 82 (82%) menyatakan sering, dan tidak seorangpun responden 0 (0%) menyatakan kurang sering, tidak sering dan sangat tidak sering. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruhnya responden yaitu 100% [18%+82%+(0%:2)] menyatakan sering membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja.

4.1.5 Pengujian Hipotesis Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung

Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi ganda untuk menguji hubungan dua variabel independent terhadap satu variabel dependent penelitian. Adapun yang menjadi variabel dependent adalah kinerja karyawan, sedangkan yang menjadi variabel independent adalah pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2), terhadap kinerja karyawan, dilakukan dengan menggunakan uji statistik regresi ganda. Untuk membuktikan hipotesis tersebut diolah dengan menggunakan program komputer SPSS 15.0.

4.1.5.1 Kriteria Pengambilan Keputusan

Kriteria pengambilan keputusan untuk dipotesis yang diajukan adalah:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 ditolak

Pada taraf kesalahan 0,05 dengan derajat kebebasan dk (n-2).

Secara statistik, hipotesis yang akan diuji dalam rangka pengambilan keputusan penerimaan atau penolakan hipotesis dapat ditulis sebagai berikut:

$H_1: \rho = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

$H_0: \rho > 0$, artinya terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

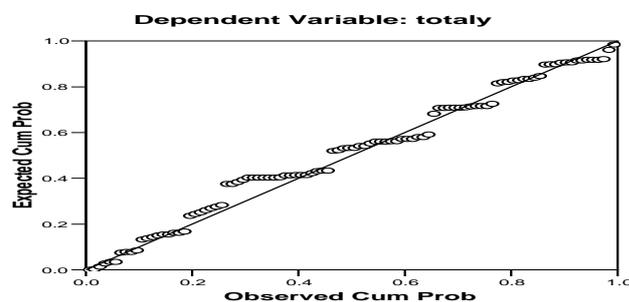
4.1.5.2 Uji Asumsi Regresi

a) Uji Asumsi Normalitas

Syarat pertama untuk melakukan analisis regresi adalah normalitas, yaitu data yang akan dianalisis dengan *statistic parametric* harus mengikuti distribusi normal. Data yang mengandung data ekstrim biasanya tidak memenuhi asumsi normalitas. Jika sebaran data mengikuti sebaran normal, maka populasi dari mana data diambil berdistribusi normal dan akan dianalisis menggunakan analisis parametik.

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *normal probability plot*. Gambar 4.1 berikut ini menggambarkan *normal probability plot* yang digunakan untuk mendeteksi apakah data yang digunakan berdistribusi normal atau tidak. Suatu model regresi layak dipakai apabila nilai residunya mengikuti distribusi normal, atau pada Gambar 4.1 nilai residu berdistribusi normal apabila sebaran datanya terletak di sekitar garis diagonal yaitu dari kiri bawah ke kanan atas. Dengan demikian berdasarkan Gambar 4.1 data memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Lampiran

GAMBAR 4.1
NORMAL PROBABILITY PLOT

b) Uji Asumsi Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah situasi adanya korelasi antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lainnya dalam analisis regresi. Konsekuensi dari terdapatnya nilai korelasi yang sempurna antara variabel-variabel bebas adalah pertama, koefisien-koefisien atau parameter regresinya tidak dapat ditaksir atau diestimasi, kedua, nilai standar *error* setiap koefisien regresi tidak terhingga. Dua parameter yang paling umum digunakan untuk mendeteksi Multikolinearitas adalah nilai *tolerance* dan nilai VIF (*variance inflation factor*). Suatu regresi dikatakan terdeteksi Multikolinearitas apabila nilai VIF menjauhi 1 atau nilai *tolerance* menjauhi 1. Tabel 4.52 menjelaskan nilai *tolerance* dan VIF pada *output* spss tabel *coefficients*.

TABEL 4.54
TOLAK UKUR MULTIKOLINEARITAS

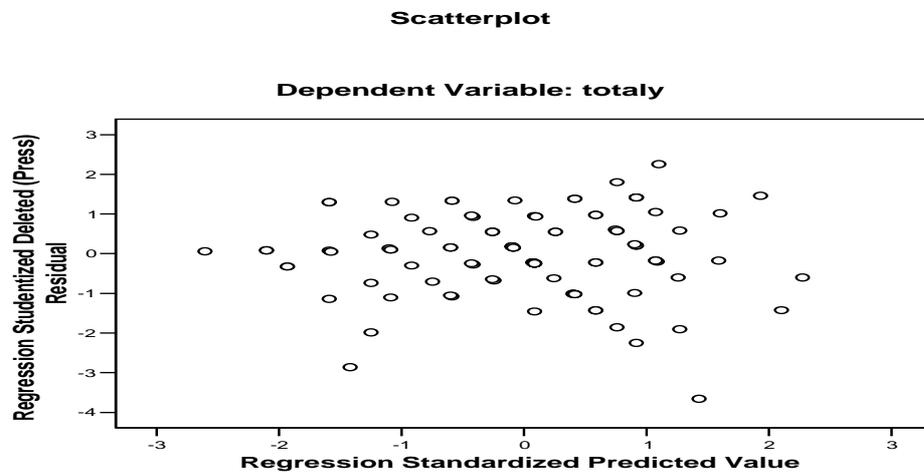
Variabel	Tolerance	VIF
PELATIHAN	1.000	1.000
DISIPLIN KERJA	1.000	1.000

Sumber : Lampiran

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa nilai VIF dan juga nilai *tolerance* adalah 1, maka dapat disimpulkan tidak terdapat Multikolinearitas.

c) Uji Asumsi Heteroskedastisita

Heteroskedastisita adalah varian residual yang tidak konstan pada regresi sehingga akurasi hasil prediksi menjadi meragukan. Suatu regresi dikatakan tidak terdeteksi Heteroskedastisita apabila diagram pencar residuaknya tidak membentuk pola tertentu, dan apabila datanya berpencar disekitar angka nol (pada sumbu Y).



Sumber : Lampiran

GAMBAR 4.2
UJI ASUMSI HETEROSKEDASTISITA

Berdasarkan Gambar 4.2 maka dapat dilihat bahwa sebaran data terdapat disekitar titik nol dan tidak tampak adanya suatu pola tertentu pada sebaran data tersebut. Dengan demikian data yang akan dianalisis memenuhi asumsi heteroskedastisita.

d) Uji Signifikansi (Uji F)

Untuk menguji signifikansi korelasi, dapat digunakan uji F, untuk lebih jelasnya mengenai *output* ANOVA dapat dilihat pada tabel 4.53.

TABEL 4.55
OUTPUT ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	377.565	2	188.783	268.210	.000(a)
	Residual	68.275	97	.704		
	Total	445.840	99			

Sumber : Lampiran

Dari tabel 4.16 di atas, diperoleh nilai $F_{hitung} = 268.210$ dengan nilai signifikansi 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja karyawan, atau variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada taraf kepercayaan 95%.

e) Koefisien Korelasi Ganda dan Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah menentukan nilai koefisien korelasi dan nilai pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel 4.54.

TABEL 4.56
OUTPUT PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.920(a)	.847	.844	.83896

Sumber : Lampiran

Berdasarkan tabel 4.54 diperoleh nilai koefisien korelasi pelatihan dan disiplin kerja dengan kinerja karyawan sebesar 0,920. Bila korelasi tersebut diinterpretasikan pada tabel korelasi maka hubungan pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y), memiliki hubungan yang sangat kuat sesuai dengan klasifikasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2007:96) pada Tabel 3.7. Sementara besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,7%, artinya pengaruh variabel X terhadap Y efektif. Sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (ϵ).

f) Uji t dan Signifikansi

Berdasarkan hasil perhitungan Tabel 4.55 diperoleh nilai t_{hitung} . Nilai ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi pengaruh variabel X terhadap Y. dengan db (derajat kebebasan) = $N - K$, dimana N = jumlah sampel dan K = jumlah variabel ($k=3$), sehingga $db = 100 - 3 = 97$. Nilai t_{tabel} dengan $db = 97$ dan taraf kepercayaan sebesar 95%, maka diperoleh angka 3,140. Nilai t_{hitung} yang diperoleh adalah sebesar 0.920. Berdasarkan hasil tersebut dapat dilihat bahwa untuk nilai pelatihan dan disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dapat disimpulkan H_0 untuk hipotesis utama ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

TABEL 4.57
OUTPUT KOEFISIEN REGRESI

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std.Error	Beta		
1 (Constant)	-3.140	3.415		-.920	.360
Pelatihan	.979	.046	.854	21.489	.000
Disiplin Kerja	.334	.040	.332	8.367	.000

Sumber : Lampiran

Dari Tabel 4.55 diperoleh nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel independent, sebagai berikut:

- Nilai t_{hitung} untuk pelatihan yaitu sebesar 21.489. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $21.489 > -3.140$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 hipotesis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan ditolak, artinya pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa

dilihat dari nilai sig. = 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

- b. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja yaitu sebesar 8.367. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ yakni $8.367 > -3.140$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 hipotesis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa dilihat dari nilai sig. = 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi 5%.

g) Model Persamaan Regresi Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Persamaan regresi linier ganda dengan dua predictor memiliki persamaan:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.19 maka persamaan regresi linier ganda untuk pelatihan dan disiplin kerja adalah:

$$Y = -3.140 + 0,979 X_1 + 0,334 X_2$$

Pada persamaan tersebut nilai *B constant* adalah -3.140, hal tersebut menyatakan bahwa jika pelatihan diabaikan maka nilai kinerja karyawan adalah -3.140 akan tetapi, apabila pelatihan dinaikan sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,979, jika disiplin kerja dinaikan satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 3.140 apabila disiplin kerja dinaikan sebesar satu satuan maka nilai kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,334.

4.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Permasalahan yang dibahas oleh penulis pada penelitian ini adalah mengenai bagaimanakah pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung.

4.2.1 Gambaran Terhadap Aspek Pelatihan

TABEL 4.58
REKAPITULASI INDIKATOR PELATIHAN

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
1	Reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan			
	Tujuan pelatihan sudah sesuai dengan yang diharapkan peserta.	473	500	94.6
	Waktu yang disediakan perusahaan dalam pelaksanaan pelatihan sudah cukup.	475	500	95
	Peserta secara jelas memahami tujuan pelatihan ini.	432	500	86.4
	Sub Total	1380	1500	92
2	Pengetahuan atau proses belajar yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan			
	Materi pelatihan yang disampaikan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan.	418	500	83.6
	Metode pelatihan sangat menarik	418	500	83.6
	Instruktur pelatihan menyampaikan materi dengan jelas sehingga dapat dipahami.	423	500	84.6
	Sub Total	1259	1500	84
3	Perubahan Perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan			
	Keahlian baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam melakukan pekerjaan.	350	500	70
	Keterampilan baru yang diperoleh dalam pelaksanaan pelatihan dipergunakan dalam menyelesaikan pekerjaan.	472	500	94.4
	Pelatihan yang diikuti bermanfaat dalam mempengaruhi perilaku dalam bekerja.	423	500	84.6
	Sub Total	1245	1500	83
4	Hasil atau perbaikan yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi			
	Pelaksanaan pelatihan meningkatkan kualitas kerja.	436	500	87.2

	Dengan adanya pelatihan, kedisiplinan dalam bekerja meningkat.	435	500	87
	Setelah mengikuti pelatihan, kesalahan yang diperbuat dalam bekerja semakin berkurang.	417	500	83.4
	Sub Total	1288	1500	86
Total Skor		5172	6000	86.2

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.56 aspek pelatihan pada PT. Grand Textile Industry Bandung memperoleh skor 5172 apabila di prosentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 86,2% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk kedalam kategori “hampir seluruhnya” responden menyatakan bahwa pelaksanaan pelatihan pada karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung tinggi. Indikator paling tinggi yaitu reaksi dari para peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan sebesar 92% sedangkan indikator yang paling rendah yaitu perubahan perilaku yang disebabkan karena kegiatan pelatihan sebesar 83%.

Skor ideal pelatihan adalah 600 untuk 12 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel pelatihan adalah 5172. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap pelatihan, berdasarkan rumus menurut Sugiyono (2008:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Pelatihan

$$\text{Skor Ideal Tertinggi} = \frac{\text{Skor} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden}}{100}$$

$$\text{Skor Ideal} = \frac{5 \times 12 \times 100}{100} = 6000$$

Mencari Skor Terendah Pelatihan

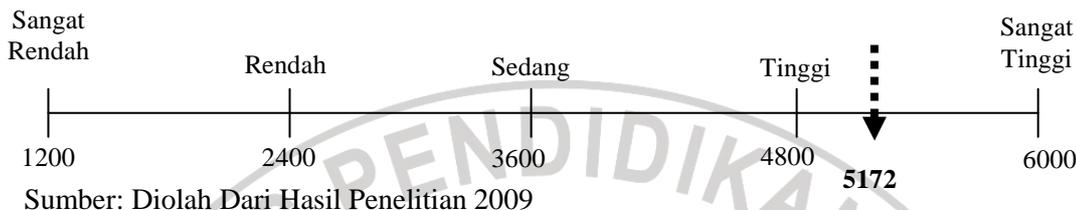
$$\text{Skor Terendah} = \frac{\text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden}}{100}$$

$$\text{Skor Terendah} = \frac{1 \times 12 \times 100}{100} = 1200$$

Mencari Panjang Interval Kelas Pelatihan

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{6000}{5} = 1200 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



GAMBAR 4.3
HASIL KONTINUM PELATIHAN

Nilai 5.172 sesuai dengan data penelitian, termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, tetapi lebih mendekati kategori tinggi. Jadi tanggapan responden terhadap pelatihan pada PT. Grand Textile Industry Bandung yang terdiri dari reaksi dari peserta pelatihan terhadap proses dan isi kegiatan pelatihan, pengetahuan yang diperoleh melalui pengalaman pelatihan, perubahan perilaku yang karena kegiatan pelatihan, dan hasil yang dapat diukur baik secara individu maupun organisasi termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pelatihan pada PT. Grand Textile Industry Bandung berada pada kategori tinggi. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa semakin baik pelaksanaan pelatihan, maka semakin besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan T. Hani Handoko (2001:107) yaitu:

“Meskipun karyawan baru telah menjalankan orientasi yang komperhensif, mereka jarang melaksanakan pekerjaan dengan memuaskan. Mereka harus dilatih dan dikembangkan dalam bidang tugas-tugas tertentu. Begitu pula karyawan lama yang telah

berpengalaman mungkin memerlukan latihan untuk mengurangi atau menghilangkan kebiasaan-kebiasaan dan kerja yang jelek atau mempelajari keterampilan-keterampilan baru yang akan meningkatkan prestasi kerja atau kinerja mereka”.

4.2.2 Gambaran Terhadap Aspek Disiplin Kerja

TABEL 4.59
REKAPITULASI INDIKATOR DISIPLIN KERJA

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
1	Frekuensi kehadiran			
	Hadir tiap hari kerja sesuai jadwal kerja.	457	500	91.4
	Datang serta pulang dari tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan	453	500	90.6
	Sub Total	910	1000	91
2	Tingkat kewaspadaan			
	Berhati-hati menggunakan peralatan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan.	470	500	94
	Menjaga dan merawat peralatan kerja.	425	500	85
	Melaksanakan pekerjaan berdasarkan prosedur kerja yang berlaku.	424	500	84.8
	Sub Total	1319	1500	88
3	Ketaatan pada standar kerja			
	Bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab kepada perusahaan.	426	500	85.2
	Bekerja sesuai dengan fungsi dan tugas pekerjaan.	415	500	83
	Bekerja sesuai dengan jam kerja (waktu kerja) yang telah ditentukan oleh perusahaan.	446	500	86.2
	Sub Total	1287	1500	84
4	Ketaatan pada peraturan kerja			
	Memahami peraturan yang berlaku di perusahaan.	416	500	85.4
	Bekerja dengan berpedoman kepada peraturan yang telah ditetapkan perusahaan.	427	500	83.2
	Memahami hak dan kewajiban seorang karyawan	446	500	85.4
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai aturan kerja.	448	500	89.2
	Sub Total	1737	2000	85
5	Etika kerja			
	Memiliki perilaku yang baik dalam bekerja.	448	500	89.6
	Mengikuti pembinaan etika kerja karyawan yang dilaksanakan oleh perusahaan.	414	500	82.8
	Frekuensi perusahaan untuk mengadakan pelatihan tentang etika kerja	429	500	85.8

	Sub Total	1291	1500	86
	Total Skor	6508	7500	86,7

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.57 aspek disiplin kerja pada PT. Grand Textile Industry Bandung memperoleh skor 6508 apabila di prosentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 86,7% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk kedalam kategori “hampir seluruhnya” responden menyatakan bahwa pelaksanaan disiplin kerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung dikategorikan tinggi. Indikator paling tinggi yaitu frekuensi kehadiran sebesar 91% sedangkan indikator yang paling rendah yaitu ketaatan pada standar kerja 84%.

Skor ideal disiplin kerja adalah 7500 untuk 15 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel disiplin kerja adalah 6508. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap disiplin kerja, berdasarkan rumus menurut Sugiyono (2008:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Pelatihan

$$\text{Skor Ideal} = \frac{\text{Skor Tertinggi}}{\text{Jumlah Butir Pertanyaan}} \times \text{Jumlah Responden}$$

$$\text{Skor Ideal} = \frac{5}{15} \times 100 = 7500$$

Mencari Skor Terendah Pelatihan

$$\text{Skor Terendah} = \frac{\text{Skor Terendah}}{\text{Jumlah Butir Pertanyaan}} \times \text{Jumlah Responden}$$

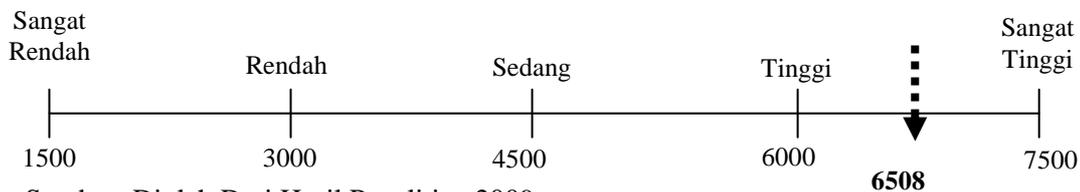
$$\text{Skor Terendah} = \frac{1}{15} \times 100 = 1500$$

Mencari Panjang Interval Kelas Pelatihan

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{\text{Skor Ideal}}{\text{Banyak Kelas Interval}}$$

$$\text{Panjang Kelas Interval} = \frac{7500}{5} = 1500$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber: Diolah Dari Hasil Penelitian 2009

GAMBAR 4.4 **HASIL KONTINUM DISIPLIN KERJA**

Nilai 6508 sesuai dengan data penelitian, termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, tetapi lebih mendekati kategori sangat tinggi. Jadi tanggapan responden terhadap disiplin kerja pada karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung yang terdiri dari frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada PT. Grand Textile Industry Bandung berada pada kategori tinggi. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang diungkapkan Liden (2001:63) yaitu:

Dengan ditegakkannya disiplin maka dapat mengatasi masalah kinerja yang buruk dan memperkuat pengaruh perilaku kerja pegawai dalam kelompok atau organisasi. Apabila disiplin dapat dilaksanakan dengan baik serta tidak menunda waktu maka masalah kinerja tidak dibiarkan menjadi parah, dan kemungkinan masalah yang terjadi dapat diatasi secara cepat dan mudah.

Jadi untuk dapat mencapai tingkat disiplin kerja yang tinggi, salah satu alternatif yang dapat digunakan adalah melaksanakan disiplin kerja. Sikap karyawan yang taat dan patuh terhadap peraturan adalah hal yang sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan dan disiplin menjadi bagian penting dari sikap ini.

4.2.3 Gambaran Terhadap Aspek Kinerja Karyawan

TABEL 4.60
REKAPITULASI INDIKATOR KINERJA

No	Ukuran	Perolehan Skor	Skor Ideal	%
1	Kualitas kerja			
	Tepat waktu dalam melakukan maupun menyelesaikan pekerjaan.	423	500	84.6
	Berhati-hati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.	367	500	73.4
	Mengevaluasi hasil pekerjaan yang telah dilakukan.	455	500	91
	Sub Total	1245	1500	83
2	Kuantitas kerja			
	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	424	500	84.8
	Hasil kerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan	426	500	85.2
	Sub Total	850	1000	85
3	Kehadiran			
	Tepat waktu untuk datang dan pulang tempat kerja.	422	500	84.4
	Meninggalkan tugas atau pekerjaan tanpa ada keterangan yang jelas.	431	500	86.2
	Sub Total	853	1000	85.3
4	Sikap			
	Berhubungan baik terhadap pimpinan.	423	500	84.6
	Berhubungan baik dengan karyawan lainnya.	472	500	94.4
	Selama bekerja melakukan yang terbaik bagi perusahaan.	434	500	86.8
	Sub Total	1329	1500	88
5	Perilaku			
	Bekerja secara profesional sesuai dengan peraturan perusahaan.	449	500	89.8
	Bekerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.	426	500	85.2
	Bekerjasama dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	442	500	88.4
	Sub Total	1317	1500	87
6	Potensi diri			
	Memberikan ide-ide atau cara-cara baru dalam melaksanakan pekerjaan.	420	500	84
	Bekerja dengan baik walaupun telah diberi peringatan karena melanggar peraturan.	418	500	83.6
	Membantu teman kerja apabila ia telah melakukan kesalahan dalam bekerja.	418	500	83.6
	Sub Total	1256	1500	84
	Total Skor	6850	8000	85.6

Sumber: Hasil pengolahan data 2009

Berdasarkan Tabel 4.58 aspek kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung memperoleh skor 6850 apabila di prosentasekan kedalam skor ideal maka diperoleh prosentase sebesar 85,6% yang artinya menurut Moh Ali (1985:184) termasuk kedalam kategori “hampir seluruhnya” responden menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung dikategorikan tinggi. Indikator paling tinggi yaitu sikap sebesar 88% sedangkan indikator yang paling rendah yaitu kualitas kerja sebesar 83%.

Skor ideal kinerja karyawan adalah 8000 untuk 16 item pertanyaan. Perolehan skor berdasarkan hasil pengolahan data pada variabel kinerja karyawan adalah 6850. Sedangkan untuk mencari daerah kontinum yang menunjukkan wilayah ideal dari tanggapan responden terhadap kinerja karyawan, berdasarkan rumus menurut Sugiyono (2008:135) adalah sebagai berikut:

Mencari Skor Tertinggi Kinerja Karyawan

$$\begin{aligned} \text{Skor Ideal} &= \text{Skor Tertinggi} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Ideal} &= 5 \times 16 \times 100 = 8000 \end{aligned}$$

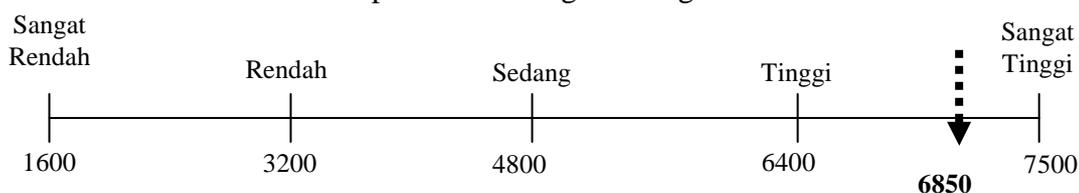
Mencari Skor Terendah Kinerja karyawan

$$\begin{aligned} \text{Skor Terendah} &= \text{Skor Terendah} \times \text{Jumlah Butir Pertanyaan} \times \text{Jumlah Responden} \\ \text{Skor Terendah} &= 1 \times 16 \times 100 = 1600 \end{aligned}$$

Mencari Panjang Interval Kelas kinerja karyawan

$$\begin{aligned} \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{\text{Skor Ideal} - \text{Skor Terendah}}{\text{Banyak Kelas Interval}} \\ \text{Panjang Kelas Interval} &= \frac{8000 - 1600}{5} = 1600 \end{aligned}$$

Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori sebagai berikut:



Sumber: Diolah Dari Hasil Penelitian 2009

GAMBAR 4.5 **HASIL KONTINUM KINERJA KARYAWAN**

Nilai 6850 sesuai dengan data penelitian, termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi, tetapi lebih mendekati kategori sangat tinggi. Jadi tanggapan responden terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, kehadiran, sikap, perilaku, dan potensi diri termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung berada pada kategori sangat tinggi.

4.2.4 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang *significant* terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai korelasi sebesar 0,920 yang artinya menunjukkan tingkat korelasi yang sangat kuat. Sementara besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 84,7%, artinya pengaruh variabel X terhadap Y efektif. Sedangkan sisanya sebesar 15,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain (ϵ).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan yaitu dengan tingkat signifikan 0,000, nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui pelatihan dengan taraf kepercayaan sebesar 95%. Sedangkan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dengan tingkat signifikan 0,000,

nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi 5% maka kinerja karyawan dapat dipengaruhi melalui disiplin kerja dengan taraf kepercayaan sebesar 95%.

4.3 Implikasi Peran Pendidikan Manajemen Bisnis Dalam Penelitian

Pendidikan adalah salah satu bentuk perwujudan kebudayaan manusia yang dinamis dan selalu mengalami perkembangan. Oleh karena itu perubahan atau perkembangan pendidikan adalah hal yang memang seharusnya terjadi sejalan dengan perubahan budaya kehidupan. Perubahan dalam arti perbaikan pendidikan pada semua tingkat perlu terus menerus dilakukan sebagai antisipasi kepentingan masa depan.

Pendidikan yang mampu mendukung pembangunan di masa mendatang adalah pendidikan yang mampu mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan mampu menghadapi dan memecahkan problema kehidupan yang dihadapinya. Pendidikan harus menyentuh potensi nurani maupun potensi kompetensi peserta didik.

Konsep pendidikan tersebut terasa semakin penting ketika seseorang harus memasuki kehidupan di masyarakat dan dunia kerja, karena yang bersangkutan harus mampu menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk menghadapi problema yang dihadapi dalam kehidupan sehari-hari saat ini maupun yang akan datang. Bagus tidaknya seorang kinerja karyawan dalam bekerja juga dipengaruhi oleh bagaimana peserta didik tersebut mampu menerapkan apa yang dipelajari pada saat belajar di sekolah dan bagaimana guru mampu memberikan informasi

atau pelajaran, khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja pada saat menjadi peserta didik.

Belajar merupakan proses penyampaian informasi dari pendidik kepada peserta didik. Prosesnya melalui persepsi, penyimpanan informasi, dan pemanfaatan kembali informasi tersebut untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Belajar merupakan kegiatan aktif siswa dalam membangun makna atau pemahaman. Dengan demikian, guru perlu memberikan dorongan kepada siswa untuk menggunakan otoritasnya dalam membangun gagasan. Tanggung jawab belajar berada pada diri siswa, tetapi guru bertanggungjawab untuk menciptakan situasi yang mendorong prakarsa, motivasi, dan tanggung jawab siswa untuk belajar sepanjang hayat.

Mengingat belajar adalah proses bagi siswa dalam membangun gagasan atau pemahaman sendiri, maka kegiatan belajar mengajar hendaknya memberikan kesempatan kepada siswa untuk melakukan hal itu secara lancar bahkan termotivasi. Suasana belajar yang diciptakan guru harus melibatkan siswa secara aktif: mengamati, bertanya dan mempertanyakan, menjelaskan, dan sebagainya. Tidak membantu siswa terlalu dini, menghargai usaha siswa walaupun hasilnya belum memuaskan, dan menantang siswa sehingga berbuat dan berpikir merupakan contoh strategi guru yang memungkinkan siswa menjadi pembelajar seumur hidup.

Tujuan belajar untuk pengembangan nilai afeksi memerlukan penciptaan sistem lingkungan yang berbeda dengan sistem yang dibutuhkan untuk tujuan

pengembangan gerak, dan begitu pula seterusnya. Mengenai tujuan-tujuan belajar sebenarnya sangat banyak dan bervariasi.

Tujuan-tujuan belajar yang eksplisit diusahakan untuk dicapai dengan tujuan instruksional, lazim dinamakan dengan instructional effects, yang biasa berbentuk pengetahuan dan keterampilan. Sedang tujuan-tujuan yang lebih merupakan hasil sampingan yaitu: tercapai karena siswa “menghidupi” (to live in) suatu sistem lingkungan belajar tertentu seperti contohnya kemampuan berpikir kritis dan kreatif, sikap terbuka dan demokratis, menerima pendapat orang lain. Semua lazim diberi istilah nurturant effects.

Jadi guru dalam mengajar, guru harus sudah memiliki rencana dan menetapkan strategi belajar-mengajar untuk mencapai kedua tujuan belajar tersebut.

Secara umum, maka tujuan belajar ada tiga jenis, yaitu:

1. Untuk mendapatkan pengetahuan

Hal ini ditandai dengan kemampuan berpikir. Pemilikan pengetahuan dan kemampuan berpikir sebagai yang tidak dapat dipisahkan. Dengan kata lain tidak dapat mengembangkan kemampuan berpikir tanpa pengetahuan, sebaliknya kemampuan berpikir akan memperkaya pengetahuan. Tujuan inilah yang memiliki kecenderungan lebih besar perkembangannya didalam kegiatan belajar. Dalam hal ini peranan guru sebagai pengajar lebih menonjol. Adapun jenis interaksi atau cara yang dipergunakan untuk kepentingan itu pada umumnya dengan model kuliah (presentasi), pemberian tugas-tugas bacaan. Dengan demikian akan mendidik

siswa/anak didik akan diberi pengetahuan dan sekaligus akan mencarinya sendiri untuk mengembangkan cara berpikir dalam rangka memperkaya pengetahuannya.

2. Penanaman konsep dan keterampilan

Penanaman konsep atau merumuskan konsep juga memerlukan suatu keterampilan. Jadi soal keterampilan yang bersifat jasmani maupun rohani. Keterampilan jasmaniah adalah keterampilan Penanaman konsep atau merumuskan konsep juga memerlukan suatu keterampilan. Jadi soal keterampilan yang bersifat jasmani maupun rohani. Keterampilan jasmaniah adalah keterampilan-keterampilan yang dapat dilihat, diamati, sehingga akan menitikberatkan pada keterampilan gerak/penampilan dari anggota tubuh seseorang yang sedang belajar. Termasuk dalam hal ini masalah-masalah “teknik” dan “pengulangan”. Sedangkan keterampilan rohani lebih rumit, karena tidak selalu berurusan dengan masalah-masalah keterampilan yang dapat dilihat bagaimana ujung pangkalnya, tetapi lebih abstrak, menyangkut persoalan-persoalan penghayatan, penghayatan dan keterampilan berpikir serta kreativitas untuk menyelesaikan dan merumuskan suatu masalah atau konsep. Jadi semata-mata bukan soal “pengulangan”, tetapi mencari jawab yang cepat dan tepat. Interaksi yang mengarah pencapaian keterampilan itu menuruti kaidah-kaidah tertentu dan bukan semata-mata hanya menghafal atau meniru. Cara berinteraksi misalnya dengan metode role playing.

3. Pembentukan sikap

Dalam interaksi belajar mengajar guru senantiasa diobservasi, dilihat, didengar, ditiru semua perilakunya oleh para siswanya. Dari proses observasi mungkin juga menirukan itu diharapkan terjadi proses internalisasi sehingga menumbuhkan proses penghayatan pada setiap diri siswa untuk kemudian diamalkan. Cara berinteraksi atau metode-metode yang dapat digunakan misalnya diskusi, demonstrasi, sosiodrama, role playing.

Menurut Sardiman (2004 : 28), tujuan belajar itu adalah ingin mendapatkan pengetahuan, keterampilan, dan penanaman sikap mental/nilai-nilai. Pencapaian tujuan belajar berarti menghasilkan hasil belajar. Relevan dengan uraian mengenai tujuan belajar tersebut, maka hasil belajar itu meliputi :

1. Hal ihwal keilmuan dan pengetahuan, konsep atau fakta (kognitif).
2. Hal ihwal personal, kepribadian atau sikap (afektif).
3. Hal ihwal kelakuan, keterampilan atau penampilan (psikomotorik)

Implikasi pendidikan terhadap hasil penelitian yaitu kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, maka jika proses belajar mengajar optimal dengan diadakannya pelatihan dan pelaksanaan disiplin maka akan meningkatkan prestasi siswa atau peserta didik dan tujuan pendidikan dapat tercapai. Pendidikan dapat mengembangkan potensi peserta didik, sehingga yang bersangkutan dapat menghadapi dan memecahkan problema kehidupan yang dihadapinya. Konsep pendidikan tersebut terasa semakin penting ketika seseorang harus memasuki kehidupan di masyarakat dan dunia kerja, karena yang bersangkutan harus dapat menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk menghadapi problema yang

dihadapi dalam kehidupan sehari-hari saat ini maupun yang akan datang. Sebaliknya, jika proses belajar mengajar kurang optimal maka akan menurunkan prestasi siswa, dan tujuan pendidikan tidak dapat tercapai. Hal tersebut berdampak pada hasil penelitian pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung, yaitu ketika siswa atau peserta didik menjadi karyawan PT. Grand Textile Industry Bandung tidak dapat menerapkan apa yang dipelajari di sekolah untuk menghadapi problema yang dihadapi, sehingga kinerjanya dalam melakukan pekerjaan kurang baik yang menyebabkan dampak yang kurang baik bagi perusahaan.

