

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISPLIN KERJATERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. McDONALD'S  
CABANG TASBI MEDAN**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**LEONITA ANGGREIMI PURBA**

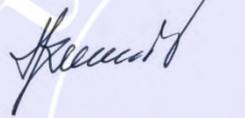
**14.832.0044**



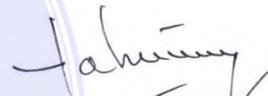
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2019**

**Judul Skripsi** : Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan  
**Nama** : LEONITA ANGGREINI PURBA  
**NPM** : 14.832.0044  
**Program Studi** : Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :  
Komisi  
Pembimbing



Patar Marbun, SE.M.Si  
Pembimbing I



Svahriandy, SE.M.Si  
Pembimbing II



Dr. Misah Effendi, SE.M.Si  
Dekan



Teddi Pribadi, SE.MM  
Ka. Prodi

Tanggal Lulus : 01 Februari 2019

### LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 25 Maret 2019



**LEONITA ANGGREINI PURBA**  
**NPM: 14.832.0044**

**LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK  
KEPENTINGAN AKADEMIS**

---

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : LEONITA ANGGREINI PURBA  
No. Stambuk : 14.832.0044  
Program Studi : Manajemen  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

Demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak **Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan* Berserta perangkat yang ada(jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetpa mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 25 Maret 2019

Yang menyatakan



LEONITA ANGGREINI PURBA)

## ABSTRAK

---

---

Tujuan penelitian ini adalah 1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan 2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan 3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan. Sebanyak 60 orang dengan menggunakan rumus slovin maka didapatkan sampel karyawan sebanyak 60 orang. Untuk memperoleh data dalam penyusunan skripsi ini, penulis menggunakan instrumen ; studi dokumentasi dan wawancara (*interview*), serta angket (*kuesioner*). Dalam menganalisis data menggunakan regresi linier berganda, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,416 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,595 dan signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ . Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 27,394 signifikan ditunjukkan dengan  $0,000 < 0,05$ .

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja.

## ABSTRACT

---

*The purpose of this study is 1. To find out whether job training has a significant positive effect on employee performance at PT. McDonald's Tasbi Medan Branch 2. To find out whether work discipline has a significant positive effect on employee performance at PT. McDonald's Tasbi Medan Branch 3. To find out whether job training and work discipline have a significant positive effect on employee performance at PT. McDonald's Tasbi Medan Branch.*

*The population in this study were employees of PT. McDonald's Tasbi Medan Branch. As many as 60 people using the Slovin formula then obtained a sample of 60 employees. To obtain data in the preparation of this thesis, the author uses the instrument; documentation studies and interviews, as well as questionnaires. In analyzing data using multiple linear regression, classical assumption test and hypothesis testing.*

*Based on the results of the partial test (t test) it can be concluded that job training has a significant positive effect on employee performance. Where positive is indicated by a value of 0.416 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Work discipline has a significant positive effect on employee performance, where positive is indicated by a value of 0.595 and is significantly indicated by  $0.000 < 0.05$ . Job training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance, where positive is indicated by a significant value of 27,394 indicated by  $0,000 < 0,05$ .*

*Keywords: Job Training, Work Discipline and Performance.*

## KATA PENGANTAR

Puji, hormat dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmat serta kasih setia-Nya yang telah menyertai dan membimbing penulis dengan memberi kekuatan dan hikmat sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul “ Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan”.

Penulisan proposal skripsi ini dilaksanakan dalam memenuhi salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Dalam penyusunan bahkan penyelesaian proposal skripsi ini penulis menyadari telah begitu banyak mendapat dukungan seperti bimbingan, motivasi, semangat, nasehat, dan doa dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Si, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, MSi., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddi Pribadi, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Bapak Patar Marbun, SE., MSi., selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu serta memberikan pengarahan dalam materi dan teknis dalam penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Syahriandi, SE., Msi, selaku Dosen Pembimbing Pembantu yang banyak memberikan masukan dan arahan yang bermanfaat kepada penulis sehingga penyusunan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Seluruh Bapak / Ibu dosen yang mengajar di Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
7. Seluruh Pimpinan dan Karyawan di PT. McDonald’s cabang Tasbi Medan yang memberikan izin bagi penulis untuk melaksanakan penelitian.

8. Teristimewa untuk keluargaku, orang tua tercinta Among L.Purba dan Inong N.Silalahi yang memberikan segala dukungan moril dan materil, bimbingan, nasehat, motivasi, doa dan kasih sayang serta kakak (Fitri Purba, Tuty Purba, Tantri Purba) dan adikku (Belgiana Purba) tersayang serta bang Mampi, bang Irwan, Andrianus, terima kasih buat doa dan kebersamaannya.
9. Teman-teman seperjuanganku, Syemsinah Sirait, Rizky Aprilia, kak Yolanda Marza. Terima kasih untuk semua kebersamaan dan motivasi yang diberikan kepada penulis. Banyak kisah gembira, sedih, tertawa bersama, dan banyak kisah yang telah kita lalui. Kiranya kita saling mengingat satu sama lain kelak. Dan buat teman-teman yang akan segera menyusul dan juga untuk junior seperjuangan terima kasih buat semangat, doa dan kebersamaannya selama kuliah di Universitas Medan Area.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan proposal skripsi ini masih jauh dari sempurna, dan keterbatasan pengetahuan dan pengulasan proposal skripsi. Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan adanya saran dan kritikan yang membangun dari pihak-pihak yang membaca proposal skripsi ini.

Akhirnya penulis mempersembahkan proposal skripsi ini, semoga proposal skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak.

Medan, Februari 2019

Leonita Anggreimi Purba

NPM: 14320044

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat Penelitian.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teoritis .....	6
1. Pengertian Pelatihan Kerja.....	6
2. Tujuan Pelatihan Kerja.....	7
3. Metode Pelatihan Kerja .....	9
4. Indikator Pengukuran Pelatihan .....	11
5. Pengertian Disiplin Kerja .....	12
6. Tujuan Penegakkan Disiplin Kerja .....	13
7. Metode Disiplin Kerja .....	14
8. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja .....	16
9. Pengertian kinerja .....	17
10. Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja.....	18
11. Indikator Pengukuran Kinerja .....	19
B. Peneliti terdahulu .....	20
C. Kerangka konseptual .....	21
D. Hipotesis .....	22

## **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian .....	23
B. Populasi dan sampel .....	24
C. Pengukuran Variabel .....	24
D. Definisi operasional variabel .....	25
E. Jenis dan sumber Data Penelitian .....	26
F. Teknik pengumpulan Data .....	27
G. Uji Instrumen .....	28
H. Analisis Regresi Linear berganda .....	30
I. Uji Asumsi klasik .....	30
J. Uji Hipotesis .....	31

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Sejarah Perusahaan McDonald's .....	34
1. McDonald's International .....	34
2. Restoran McDonald's Indonesia .....	36
3. Visi, Misi dan Tujuan Perusahaan .....	37
4. Struktur organisasi .....	40
5. Deskripsi Pekerjaan .....	41
B. Hasil Dan Analisa Data .....	45
1. Uji Instrumen .....	45
2. Uji Asumsi Klasik .....	49
3. Uji Hipotesis .....	54
1. Koefisien Determinasi $R^2$ .....	54
2. Uji Simultan (Uji F) .....	55
3. Uji Parsial (Uji t) .....	55
4. Pembahasan Hasil Penelitian .....	57

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	60

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>61</b>
-----------------------------	-----------

## **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

### Halaman

Tabel 2.1	Peneliti terdahulu .....	20
Tabel 3.1	Waktu penelitian .....	23
Tabel 3.2	Definisi operasional variabel .....	25
Tabel 4.1	Komposisi responden menurut usia .....	43
Tabel 4.2	Komposisi responden menurut pendidikan .....	44
Tabel 4.3	Komposisi responden menurut jenis kelamin .....	44
Tabel 4.4	Uji validitas variabel pelatihan kerja .....	46
Tabel 4.5	Uji reliabilitas variabel pelatihan kerja .....	46
Tabel 4.6	Uji validitas variabel disiplin kerja .....	47
Tabel 4.7	Uji reliabilitas variabel disiplin kerja .....	47
Tabel 4.8	Uji validitas variabel kinerja .....	48
Tabel 4.9	Uji validitas reliabilitas variabel kinerja .....	48
Tabel 4.11	Uji normalitas .....	51
Tabel 4.12	Uji multikolonitas .....	52
Tabel 4.13	Uji Koefisien Determinasi .....	54
Tabel 4.14	Uji F (Simultan) .....	55
Tabel 4.15	Uji t (Parsial) .....	56

## DAFTAR GAMBAR

### Halaman

Gambar 2.1 Kerangka konseptual .....	24
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	38
Gambar 4.2 Histogram .....	49
Gambar 4.3 Uji normalitas .....	50
Gambar 4.4 Uji heteroskedasitas .....	53



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Kinerja karyawan menjadi sangat penting apabila penurunan kinerja karyawan baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang pimpinan memiliki tugas yang cukup berat dimana harus selalu berusaha meningkatkan kinerjanya dan memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya suatu kinerja merupakan suatu potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Menurut Mathis Robert dan Jackson Jhon (2009: 378) Kinerja karyawan adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan, karyawan yang ada dalam perusahaan atau organisasi merupakan orang – orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya untuk mendukung perusahaan.

Dengan kinerja yang baik, maka setiap karyawan dapat menyelesaikan segala beban organisasi dengan efektif dan efisien sehingga masalah yang terjadi pada organisasi dapat teratasi dengan baik. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan termasuk salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pemimpin perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi perusahaan secara keseluruhan.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, Payaman (2005:87) menyatakan ada tiga faktor penentu kinerja yaitu : kompetensi individu yang melingkupi kebugaran fisik, latar belakang pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja. Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial. Dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif, motivasi dan etos kerja. Menyadari bahwa sumber daya manusia adalah aset perusahaan. Sebuah perusahaan apabila ingin berhasil dalam persaingan harus mampu memanfaatkan, mengelola dan menyiapkan sumber daya manusainya. Melalui pelatihan ini maka dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk bersaing.

Dengan adanya karyawan yang berkualitas maka akan menghasilkan output kinerja yang baik pula bagi perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berhubungan erat dengan kinerja, sebab disiplin kerja yang tinggi dan optimal merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan langsung atau tidak langsung dengan disiplin kerja yang tinggi akan membuat karyawan bekerja lebih giat dan menjiwai pekerjaannya yang pada akhirnya akan dapat menjadi karyawan yang tangguh dan bermutu serta mampu melaksanakan tugas atau kegiatan dengan baik yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang tinggi. Dengan

demikian dapat diketahui bahwa salah satu kunci keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam menjalankan dan mengembangkan usahanya adalah dengan cara meningkatkan kinerja karyawan yang melalui peningkatan disiplin kerja. Setiap perusahaan mengharapkan kinerja karyawannya dapat meningkat. Kinerja yang baik dapat menciptakan prestasi, kualitas kerja, kuantitas kerja, serta konsistensi karyawan.

Fenomena yang terjadi pada masalah kinerja pada perusahaan tersebut, kurang tepatnya seorang karyawan mengerjakan pekerjaannya dan lamanya seorang karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Sedangkan masalah pelatihan, yang terjadi karyawan yang belum menjalankan prosedur sistematis dengan teratur dan benar saat menjalankan pekerjaannya, dan masih ada beberapa karyawan yang belum terampil untuk menyelesaikan tugasnya secara teknik. Untuk disiplin kerja, permasalahannya karyawan yang masih kurang berhati-hati dalam menggunakan peralatan dapur dan masih ada karyawan yang kurang taat terhadap aturan perusahaan tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka yang menjadi masalah pokok adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.
2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.
3. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis, menambah wawasan dan ilmu pengetahuan khususnya terkait variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.
2. Bagi perusahaan, sebagai masukan untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja.
3. Bagi Akademisi, penelitian ini diharapkan dapat melengkapi khasana perpustakaan Universitas Medan Area serta memberikan referensi bagi seluruh mahasiswa dan kalangan akademisi yang ingin mempelajari masalah yang berhubungan dengan variabel. Serta sebagai suatu hasil karya yang dapat dijadikan sebagai bahan wacana dan pustaka bagi mahasiswa atau kalangan akademisi yang memiliki keterikatan meneliti dibidang yang sama.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien. Pada dasarnya pelatihan itu merupakan proses yang berlanjut dan bukan proses sesaat saja. Munculnya kondisi-kondisi baru sangat mendorong pimpinan perusahaan untuk menyusun program-program pelatihan. Ranupandjo (2011:7-8), menerangkan bahwa “Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya.” Hal serupa dikemukakan Hadari (2013:208), Pelatihan adalah program-program untuk memperbaiki kemampuan melaksanakan pekerjaan secara individual, kelompok dan/atau berdasarkan jenjang jabatan dalam organisasi atau perusahaan. Secara teoritis, istilah pelatihan (training) adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu pencapaian tujuan organisasi (Mathis & Jackson 2015:5). Menurut Gomes (2012:197), pelatihan

adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Rivai (2016:226) menegaskan bahwa pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil melaksanakan pekerjaan. Dari uraian penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai tujuan organisasi dan merupakan bagian dari pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relative singkat dengan metode-metode tertentu.

## **2. Tujuan Pelatihan Kerja**

Pelatihan diperlukan setiap saat baik bagi karyawan-karyawan baru maupun karyawan yang lama bekerja di perusahaan. Bagi karyawan baru sangat berguna agar mereka dapat menjalankan tugas-tugas yang menjadi kewajibannya dengan lebih efektif. Bagi karyawan yang lama untuk menyesuaikan kemampuannya dengan tuntutan dari tugas yang sekarang atau untuk mempersiapkan dirinya untuk ditransfer atau dipromosikan pada jabatan yang lain yang memerlukan pengembangan tertentu. Menurut Handoko (2010:85), ada beberapa alasan mengapa pelatihan perlu dilaksanakan dalam perusahaan :

1. Dapat mengurangi ketergantungan pada penarikan tenaga kerja yang baru.

2. Lowongan pekerjaan lebih memungkinkan dipenuhi terlebih dahulu secara internal.
3. Semakin besar rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaan.
4. Cara efektif untuk tantangan yang dihadapi oleh organisasi besar.

Adapun alasan/latar belakang mengapa pemberian fasilitas pelatihan diperlukan yaitu:

1. Masuknya karyawan baru. Karyawan yang baru biasanya memerlukan penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dalam perusahaan, untuk itu ia harus mengikuti latihan.
2. Adanya perkembangan teknologi yang masuk dalam perusahaan melalui peralatan yang lebih maju.
3. Adanya re-organisasi yang mengakibatkan perubahan pada struktur organisasi dan juga menimbulkan perubahan pada jabatan-jabatan dengan demikian juga akan merubah uraian jabatan (*job description*).
4. Adanya sifat alami para karyawan untuk berkembang. Sifat ini disalurkan oleh perusahaan karena perusahaan juga menginginkan pengetahuan dan keterampilan yang meningkat.

Setelah kita mengetahui mengapa pelatihan itu perlu dilakukan ada baiknya kita juga mengetahui apa tujuan atau sasaran yang ingin dicapai dari pelaksanaan latihan tersebut. Adapun tujuan dari pelatihan menurut Flippo (2010:183) adalah :

1. Terjadinya proses komunikasi yang efektif.
2. Adanya persepsi yang sama tentang tugas-tugas yang harus diselesaikan.

3. Ketaatan semua pihak kepada berbagai ketentuan yang bersifat normatif, baik yang berlaku umum dan ditetapkan oleh instansi pemerintah yang berwenang maupun yang berlaku.
4. Terjadinya iklim yang baik bagi pertumbuhan seluruh karyawan.
5. Menjadikan organisasi sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk berkarya.

Dari uraian-uraian diatas jelaslah bahwa pelatihan merupakan investasi yang dilakukan terhadap sumber daya manusia, dimana pelatihan itu sendiri bertujuan untuk memperbaiki kinerja karyawan demi efisiensi perusahaan.

### **3. Metode Pelatihan Kerja**

Metode-metode yang umum digunakan dalam proses pelatihan karyawan menurut Dessler (2011 : 245) ialah sebagai berikut:

1. Metode On The job Training

Prosedur metode ini informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerjaan lain yang sedang bekerja, dan kemudian mengobservasi perilakunya. karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan karyawan baru mempeerhatikannya. Metode ini sangat tepat untuk mengajarkan skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Manfaat dari metode ini adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan atau job yang jelas.

## 2. Metode Vestibule Vestibule Metode

Vestibule Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk banyak peserta (pegawai baru) yang dilatih dengan jenis pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

## 3. Metode Demonstrasi

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode ini melibatkan penguraian dan memeragakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode ini sangat mudah bagi manajer dalam mengajarkan karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari karyawan mengerjakan pekerjaan yang ia kerjakan. Metode ini sangat efektif, karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta cara mengerjakan suatu tugas, karena dikombinasikan dengan alat bantu belajar seperti: gambar-gambar, teks materi, ceramah, diskusi.

## 4. Metode Simulasi

Metode ini merupakan suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

#### 5. Metode Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) pengrajin atau pertukangan. Metode ini tidak mempunyai standar format. Karyawan peserta mendapatkan bimbingan umum dan dapat langsung mengerjakan pekerjaannya.

#### 6. Metode Ruang Kelas

Metode ini merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas walaupun dilakukan di area pekerjaan. Metode ruang kelas adalah kuliah, konferensi, studi kasus, bermain peran dan pengajaran berprogram (*programmed instruction*).

### 4. Indikator Pengukuran Pelatihan

Berdasarkan definisi pelatihan yang diungkapkan oleh Sedarmayanti (2013:164) dan Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:44), maka indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

#### 1. Pendidikan

Pendidikan adalah usaha untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan pengajaran, dan latihan bagi perannya dimasa yang akan datang.

#### 2. Prosedur sistematis

Prosedur sistematis adalah suatu cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik.

#### 3. Keterampilan teknis

Keterampilan teknis adalah kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kepaduan membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan).

4. Mempelajari pengetahuan

Mempelajari pengetahuan adalah mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.

5. Mengutamakan praktek daripada teori

Mengutamakan praktek daripada teori adalah mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu keterangan mengenai suatu peristiwa.

**5. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja merupakan proses perkembangan konstruktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukkan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar para karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam bekerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran yang positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan atau bawahan yang indiscipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa yang datang bukan menghukum kegiatan masa lalu. Menurut Mangkunegara (2011:129), disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Pendapat lain menurut Siswanto (2013:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi

apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin belum dapat dinyatakan efektif bekerja bilamana penampilan kedisiplinan itu hanya berdasarkan ketakutan.

Disiplin dalam arti sejati adalah hasil dari interaksi norma-norma yang harus dipatuhi. Norma-norma itu tidak lain hanya bersangkutan dengan ukuran legalistik melainkan berkaitan dengan etika dan tata krama. Hasibuan (2015:120) berpendapat disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2010:45), disiplin merupakan tindakan manajer untuk mendorong semua anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain, pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja menurut saya adalah suatu kemampuan yang akan berkembang dalam kehidupan kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam bertaat azas, peraturan, norma-norma, dan perundang-undangan untuk melakukan nilai-nilai kaidah tertentu dan tujuan hidup yang ingin dicapai oleh mereka dalam bekerja.

## **6. Tujuan Penegakan Disiplin Kerja**

Menurut Siswanto (2013:292) secara khusus tujuan disiplin kerja para pegawai antara lain agar :

1. Karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan organisasi yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen dengan baik.
2. Karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan organisasi sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
3. Karyawan dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa organisasi dengan sebaik-baiknya.
4. Karyawan dapat bertindak dan berpartisipasi sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada organisasi.
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas tinggi sesuai dengan harapan organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Jadi pada dasarnya tujuan penegakan disiplin untuk mendorong karyawan taat terhadap peraturan dan kebijakan, untuk mencapai efektifitas dan efisiensi kerja, serta meningkatkan kinerja karyawan.

## **7. Metode Disiplin Kerja**

Organisasi harus memiliki program kerja yang tepat dan terarah dalam pendisiplinan karyawan. Handoko (2010:208) membagi 3 pendisiplinan kerja, yaitu :

### **1. Disiplin Preventif**

Metode ini diterapkan sebelum terjadinya suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Metode pendisiplinan preventif adalah kegiatan

yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan organisasi sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah mendorong terciptanya disiplin diri di antara para karyawan.

## 2. Disiplin Korektif

Metode ini diterapkan setelah adanya suatu pelanggaran terhadap peraturan yang berlaku. Metode pendisiplinan korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*).

## 3. Disiplin Progresif

Metode pendisiplinan progresif adalah kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif agar karyawan mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius. Bentuk tindakan pendisiplinan terakhir adalah pemecatan. Sedangkan menurut Tohardi dikutip dari Moenir (2012:394) metode kedisiplinan itu dibedakan menjadi dua macam yaitu :

- a. Disiplin terhadap waktu yaitu disiplin terhadap ketepatan waktu, seperti masuk kerja tepat waktu ataupun masuk lebih awal dari waktu yang ditentukan.

- b. Disiplin terhadap tingkah laku dan perbuatan yaitu ketaatan terhadap peraturan dan prosedur kerja yang ada di organisasi atau perusahaan tersebut.

## 8. Indikator Pengukuran Disiplin Kerja

Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Henry Simamora (2014:746) adalah sebagai berikut:

### 1. Kepatuhan pada peraturan

Taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku berarti sikap menerima serta ikhlas melaksanakan peraturan yang berlaku dengan keteguhan hati tanpa paksaan dan siapa pun.

### 2. Efektif dalam bekerja

Suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan atau target dalam batas waktu yang sudah ditetapkan tanpa sama sekali memperdulikan biaya yang sudah dikeluarkan.

### 3. Tindakan korektif

Sebagai sikap yang memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan karyawan. Dimana perusahaan memberikan hak kepada karyawan yang bermasalh untuk diselesaikan dengan baik.

### 4. Kehadiran tepat waktu

Sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

## 5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Tepat waktu merupakan organisasi. Maksudnya, keseluruhan kegiatan diarahkan untuk mencapai suatu tujuan. Berhasil tidaknya perjuangan hidup yang hendak dicapai oleh setiap orang terdapat dalam kesempatan yang relatif pendek. Perilaku tepat waktu merupakan landasan untuk membuat konsep dan gagasan.

## 9. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (Prestasi kerja atau sesungguhnya yang dicapai seseorang). Menurut Mondy (2010:256) menerangkan kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Seperti juga perilaku manusia, tingkat dan kualitas kinerja ditentukan oleh sejumlah variabel perseorangan dan lingkungan. Menurut Hariandja (2016:195) menjelaskan kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilakunya yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Memperhatikan pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa adanya suatu kegiatan pekerjaan yang dilakukan dalam rangka untuk mencapai suatu kinerja yang lebih baik bagi karyawan dalam melakukan pekerjaan sehingga mereka dapat mencapai optimalisasi penyelesaian pekerjaan dengan efektivitas tinggi. Kegiatan yang dilakukan karyawan dalam melakukan aktivitas pada

instansi bertitik tolak pada kemampuan mereka menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini tentu didasarkan pada kinerja dari karyawan tersebut.

## **10. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut Payaman (2015:87), kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

### **1. Kompetensi individu**

Kompetensi karyawan adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerjanya serta motivasi dan etos kerjanya. Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebugaran fisiknya, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjanya.

### **2. Dukungan organisasi**

Dukungan organisasi mencakup pengorganisasian sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, pilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, sarana keselamatan dan kesehatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

### **3. Dukungan manajemen**

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan bila manajemen maupun menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja, memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pekerja untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja karyawan.

Sedangkan menurut Rahmatullah (2013:14) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Faktor individual

Faktor individual itu terdiri dari : kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

2. Faktor psikologis

Faktor psikologis yang terdiri dari : persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

3. Faktor organisasi

Faktor organisasi yang terdiri dari : sistem atau bentuk organisasi, sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, struktur diklat dan job design.

## 11. Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Robbins (2016:206), indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

### 3. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

### 4. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

### 5. Komitmen

Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan memiliki komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

## B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu Untuk menunjang penelitian ini, peneliti menggunakan beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini :

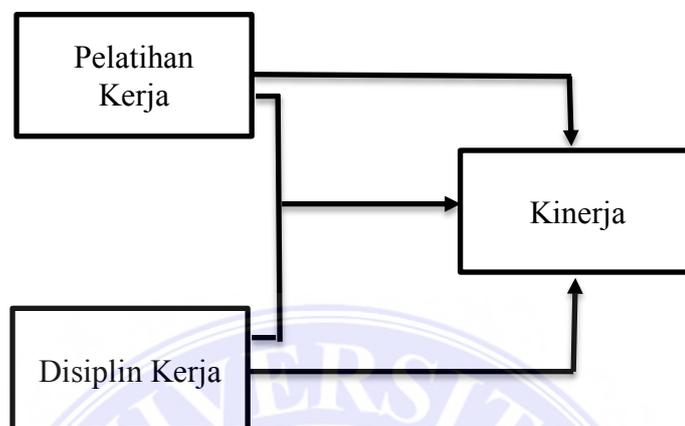
No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	variabel	Hasil Penelitian
1	Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap KinerjaPT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya	1. Pelatihan Kerja - Kinerja 2. Disiplin Kerja - Kinerja 3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja - Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2	Wulandari (2012)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada	1. Pelatihan Kerja - Kinerja 2. Disiplin Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan

		Yayasan Pendidikan Telkom Medan	3. - Kinerja Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja - Kinerja	terhadap kinerja karyawan pada yayasan pendidikan Telkom medan, Karena besarnya dampak pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom adalah 63,6% dan sisanya sebesar 36,4% dipengaruhi oleh selain variabel pelatihan dan disiplin kerja, misalnya motivasi kerja, kepuasan kerja, kompetensi karyawan, dan lain-lain.
3	Silaen, Jonpiter (2011)	Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada cv.indako trading co.medan	1. Pelatihan Kerja - Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada cv.indako trading co.medan.

### C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Iskandar (2015:55) mengemukakan bahwa dalam penelitian kuantitatif, kerangka konseptual merupakan suatu kesatuan kerangka pemikiran yang utuh dalam rangka mencari jawaban-jawaban ilmiah terhadap masalah-masalah penelitian yang menjelaskan tentang variabel-variabel, hubungan antara variabel-variabel secara teoritis yang berhubungan dengan hasil penelitian yang terdahulu yang kebenarannya dapat diuji secara empiris. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik variabel yang akan diteliti

nantinya. Jonathan (2010:196) “SEM merupakan salah satu metode analisis dalam riset yang menggunakan pendekatan kuantitatif”.



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

#### D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009:81) “Hipotesis adalah sebuah dugaan atau referensi yang dirumuskan serta diterima untuk sementara yang dapat menerangkan fakta-fakta yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk dalam pengambilan keputusan”.

1. Pelatihan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan.
3. Pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald’s Cabang Tasbi Medan.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

##### 1) Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian yaitu penelitian berlandaskan pada filsafat positif (berdasarkan fakta dan dapat dibuktikan), digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan dan menggunakan instrument penelitian. Penelitian ini juga bisa dikatakan asosiatif yaitu penelitian yang menayakan hubungan dua variabel atau lebih.

##### 2) Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan Jl. Arteri Ring Road, Kel. Asam Kumbang, Kec. Medan Selayang, Sunggal, Medan Sunggal, Kota Medan, Sumatera Utara 20122.

##### 3) Waktu Penelitian

Penelitian ini direncanakan mulai dilakukan pada bulan Juli 2018 sampai dengan bulan Januari 2019.

**Tabel 3.1**  
**Waktu penelitian**

No	Keterangan	Jul	Agt	Sept	Okt	Nov	Des	Jan
1	Penyusunan proposal							
2	Seminar proposal							
3	Pengumpulan data							
4	Analisis data							
5	Seminar hasil							
6	Penyelesaian dan bimbingan skripsi							
7	Pengajuan sidang meja hijau.							

## **B. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Menurut Sugiyono (2009:72) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga objek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/ sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di perusahaan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan yang berjumlah 60 orang karyawan.

### **2. Sampel**

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2009:73) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalitas dengan kesalahan yang sangat kecil. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 orang karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

## **C. Pengukuran Variabel**

Adapun dalam mengukur variabel penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert menurut Sugiyono adalah sebagai berikut; “Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang

tentang fenomena sosial.” Untuk setiap pilihan jawaban diberi skor, maka responden harus menggambarkan, mendukung pernyataan. Untuk digunakan jawaban yang dipilih. Dengan skala likert, maka variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak ukur menyusun item-item yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

#### D. Defenisi Operasional Variabel

Secarah keseluruhan, penentuan atribut dan indikator serta definisi operai variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini.

**Tabel 3.2**  
**Defenisi Operasional Variabel dan Indikator**

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Pelatihan Kerja (X <sub>1</sub> )	Pelatihan adalah suatu kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja seseorang dalam kaitannya dengan aktivitas ekonomi latihan membantu seorang karyawan dalam memahami suatu pengetahuan yang diperlukan oleh organisasi dalam suatu usaha mencapai tujuannya. Ranupandjo (2008:7-8)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Pendidikan</li> <li>2. Prosedur sistematis</li> <li>3. Ketermpilan teknis</li> <li>4. Mempelajari pengetahuan</li> <li>5. Mengutamakan praktek daripada teori</li> </ol>	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (X <sub>2</sub> )	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2009:825)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ketetapan waktu</li> <li>2. Menggunakan fsilitas kantor</li> <li>3. Tanggung jawab yang tinggi</li> <li>4. Ketaatan aturan kantor</li> </ol>	<i>Likert</i>

Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Jika karyawan tidak melakukan pekerjaannya, instansi tersebut akhirnya akan mengalami kegagalan. Mondy (2008:256)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kualitas</li> <li>2. Kuantitas</li> <li>3. Pelaksana tugas</li> <li>4. Tanggung jawab</li> </ol>	<i>Likert</i>
----------------------	---	--	---------------

## E. Jenis dan sumber data Penelitian

### 1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kualitatif dan kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS 21.

### 2. Sumber Data

Adapun sumber data yang digunakan penulis dalam melakukan penelitian adalah:

Sumber data yang digunakan adalah sumber data primer dan sekunder.

1. Sumber Data Primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

2. Sumber Data Sekunder yaitu data-data berupa catatan, literatur, jurnal berkaitan dengan permasalahan dalam skripsi ini yang dikumpulkan melalui internet.

## F. Teknik Pengumpulan Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan diatas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

1. Penelitian kepustakaan (*library research*)  
Pengumpulan data yang dilakukan melalui bahan bacaan, meliputi literatur, buku, majalah dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan dan yang berhubungan dengan judul penelitian yang penulis susun.
2. Penelitian lapangan (*field research*)  
Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut :
  - a. Pengamatan (*observation*)  
Mengadakan penelitian dengan cara mengamati langsung terhadap unit – unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan – pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.
  - b. Wawancara (*interview*)  
Memperoleh atau mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan mengajukan pertanyaan secara langsung atau secara lisan terhadap orang – orang yang dapat memberikan keterangan – keterangan yang erat

kaitannya dengan masalah – masalah yang penulis ungkapkan dalam penelitian ini guna mendukung data yang dikumpulkan.

c. Kuesioner

Teknik pengumpulan data dengan menyebarkan daftar pertanyaan – pertanyaan kepada kuesioner dengan cara memilih alternatif jawaban yang tersedia. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai kuesioner yang ditentukan yaitu :

- a. Jawaban “Sangat setuju”, diberi nilai 5
- b. Jawaban “setuju”, diberi nilai 4
- c. Jawaban “kurang setuju”, diberi nilai 3
- d. Jawaban “tidak setuju”, diberi nilai 2
- e. Jawaban “sangat tidak setuju”, diberi nilai 1

Adapun yang menjadi skala pengukuran data dalam penelitian ini adalah skala likert.

## G. Uji Instrumen

### 1. Uji Validitas

Pengujian validitas digunakan untuk mengukur alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data. Menurut Sugiyono (2009:137) mengemukakan bahwa “Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang harus diukur”. Berdasarkan defenisi diatas, maka validitas

berarti karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur. Uji validitas dilakukan untuk memenuhi taraf kesesuaian dan kecepatan alat ukur (instrumen) dalam menilai suatu objek.

Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Pengujian ini menggunakan program SPSS dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total. Nilai korelasi ( $r$ ) dibandingkan dengan angka kritis dalam tabel korelasi, untuk menguji koefisien korelasi ini digunakan taraf signifikansi 5% dan jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka pertanyaan tersebut valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah untuk melihat apakah alat yang digunakan menunjukkan konsisten dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2008:106), Instrumen reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Pengujian terhadap hasil kuesioner ini hanya dilakukan terhadap butir-butir yang valid, dimana butir-butir yang valid diperoleh melalui uji validitas. Teknik yang digunakan untuk uji reliabilitas adalah teknik Alpha Cronbach. Uji reliabilitas instrumen menggunakan pengujian dengan taraf signifikansi 5%, jika  $r$  alpha  $>$  0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Penghitungan dengan menggunakan program SPSS 21.

## H. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian analisis dilakukan dengan menggunakan SPSS. Penelitian melakukan analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis yang diajukan. Menurut Sugiyono (2009:166), adalah ;” Analisis yang digunakan penelitian, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk menerapkan besarnya pengaruh kompensasi dan prestasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun model dari persamaan yang digunakan menurut Sugiyono (2009):

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pelatihan Kerja
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- b = Koefisien arah regresi
- α = Konstanta
- e = Fungsi Kendala

## I. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

### 1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng

ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

## 3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

VIF < 10,00 maka tidak terdapat multikolinearitas

Tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinieritas

## J. Uji Hipotesis

### 1. Uji signifikan simultan (Uji-F)

Uji-F menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model berpengaruh bersama-sama terhadap variabel terikat, (Sugiyono Sugiyanto, 2007: 205)  $H_0 : b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh tidak positif dan tidak signifikan berupa ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan yaitu variabel ( $Y$ ).

$H_0 : b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara serempak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel bebas seperti pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terkait.

Kriteria pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F$  hitung  $<$  Nilai probabilitas yang ditetapkan

$H_a$  diterima jika  $F$  hitung  $>$  Nilai probabilitas yang ditetapkan

## 2. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji-  $t$  menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat (Sugiyono 2009 : 211).

$H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan antar variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terikat.

$H_0 : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) yaitu berupa variabel pelatihan kerja ( $X_1$ ), dan disiplin kerja ( $X_2$ ) serta kinerja karyawan ( $Y$ ) sebagai variabel terkait.

Kriteria pengambil keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F$  hitung  $<$   $t$  tabel pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F$  hitung  $>$   $t$  tabel pada  $\alpha = 5\%$

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel bebas yang akan dimasukkan ke dalam model, dalam menjelaskan variabel terkait. Nilai koefisien determinasi diantara nol dan satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Semakin mendekati nilai nol maka model artinya adalah model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan sangat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu maka model tersebut semakin baik.



## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### A. Hasil Penelitian

#### 1. Deskripsi Perusahaan McDonald's

Restoran ini didirikan oleh Richard & Maurice McDonald's pada tahun 1937 di sebelah timur kota Pasadena. Saat itu McDonald's hanya merupakan restoran *Drive In* yang pada waktu itu sedang berkembang pesat *trend Drive In*. Bangunan restorannya berbentuk persegi delapan, dengan mengekspose ruangan dapurnya dan tidak memiliki tempat duduk di bagian dalam restorannya. Kedua bersaudara tersebut kemudian berniat untuk lebih mengembangkan restoran mereka, yang pada saat itu sudah cukup sukses dan menguntungkan. Fokus pengembangannya adalah pada kecepatan pelayanan yang diharapkan akan meningkatkan volume pembelian konsumen. Konsep utama yang diterapkan adalah kecepatan, harga terjangkau dan volume. Restoran ini juga telah memiliki logo sendiri yaitu *The Golden Arch*. Logo ini dirancang oleh George Dexter yang merupakan seorang perancang *neonsign*. Logo ini memiliki warna kuning terang dan berbentuk simple, mudah diingat dan juga secara tidak langsung mencerminkan huruf "M" dari McDonald's. Pada saat itu, terjadi persaingan ketat pada bisnis *Drive In* dan McDonald's bersaudara ini mengalami kesulitan dalam berorganisasi dan menggerakkan yang dibutuhkan untuk mengembangkan usaha mereka. Dan saat itulah mereka bertemu dengan seseorang yang bernama Ray Kroc. Ray Kroc lah yang membantu McDonald's bersaudara untuk mengembangkan usaha tersebut. Jadi tidak benar jika selama ini orang menganggap bahwa Ray Kroc lah yang mendirikan McDonald's untuk pertama kalinya. Restoran McDonald's-nya yang

pertama bukanlah McDonald's yang pertama. Ray Kroc kemudian melakukan pengembangan restoran melalui konsep *fast food*.

Pada sekitar tahun 1955 Ray Kroc mulai menjual waralaba McDonald's dan untuk pertama kalinya perusahaan *fast food* (siap saji) di San Bernardino, California menggunakan sistem *franchise* (waralaba). Sistem waralaba ini muncul dalam suatu bentuk yang mirip dengan yang kita saksikan sekarang, yaitu sebuah rancangan permasalahan yang disusun dengan seksama dan didokumentasikan secara lengkap dengan perjanjian-perjanjian mendetail antara perusahaan dalam hal ini adalah McDonald's dengan perusahaan yang akan berliansi. Jadi selama tahun 1950-an hingga tahun 1960-an, produk-produk burger McDonald's yang merupakan produk-produk *fast food*, didistribusikan dengan cara penjualan langsung. Bisnis waralaba McDonald's ini mulai menyebar ke berbagai daerah dan negara bagian. Untuk itu Kroc menerapkan prosedur operasi standar (*Standart Observation Checklist*) untuk pembuatan hamburger dengan spesifikasi yang diduga sangat ketat, yaitu lemak dibawah 19%, berat 1,6 *ounce*, diameter 3,873 *inch*, dan *onion* 0,23 *ounce*. Selain memperlakukan pewaralaba secara strategis, Kroc juga memberikan suatu sistem operasi kepada partner-partner barunya. Sistem inilah yang memberikan kepastian semua produk yang disajikan adalah sama. Untuk itulah profesionalisme harus diterapkan. Dalam paradigma yang baru setiap operator dan pewaralaba bertindak seperti seorang manajer pabrik yang harus menerapkan manajemen profesional. Maka pada tahun 1961, Kroc meluncurkan program pelatihan yang kemudian dinamakan sebagai Hamburger University di restoran yang baru yaitu di Elk Village, Illinois. Di sana para

pewaralaba dan operator dididik dalam cara-cara ilmiah dalam menjalankan restoran yang sukses dan dilatih dalam aspek-aspek operasi McDonald's berupa mutu, pelayanan, kebersihan dan nilai (*Quality, Service, Cleanliness, and Value*). Hingga tahun 1960 Ray Kroc telah membuka 200 restoran di seluruh Amerika Serikat. Dan pada tahun 1961, Ray Kroc telah membeli saham perusahaan dari McDonald's bersaudara dengan hampir senilai US\$ 3.000.000,00. Perusahaan *fast food* McDonald's ini terus mengembangkan jaringan waralabanya di lebih dari 60 negara. Dan saat ini McDonald's Corporation bersama dengan *franchise* dan cabang-cabangnya telah berjumlah lebih dari 14.000 restoran. McDonald's melayani lebih dari 22 juta orang setiap harinya atau sekitar 14.000 tamu setiap menitnya. Tidak diragukan lagi kalau hal ini menjadikan McDonald's sebagai organisasi bergerak di bidang makanan yang terbesar di dunia

## **2. Restoran McDonald's Indonesia**

Restoran McDonald's hadir di Indonesia pada tahun 1991 dan merupakan negara ke 70 dari McDonald's seluruh dunia. H. Bambang N. Rahcmadi Msc MBA adalah warga negara Indonesia pertama yang berhasil mendapatkan hak *master franchise* dari McDonald's Corporation dengan mengalahkan 13.000 pesaing. Sampai sekarang beliau bertindak sebagai Presiden Direktur McDonald's Indonesia. Sebelum membuka restorannya yang pertama di Sarinah-Jakarta, H. Bambang Rahcmadi Msc MBA diwajibkan mengikuti training selama 1 tahun di Australia, Amerika Serikat, Malaysia dan Singapura. Dalam masa training tersebut beliau melakukan semua pekerjaan di restoran McDonald's dari yang paling sederhana termasuk membersihkan toilet sampai ke tingkat manajerial, kemudian

menerapkan semuanya di Indonesia. Tepat pada 22 Februari 1991, restoran McDonald's di Sarinah Thamrin Jakarta beroperasi dengan mempekerjakan 460 *crew* dan 26 manajer. Perkembangan McDonald's Indonesia dalam 10 tahun ini dinilai sangat cepat. Sampai saat ini restoran McDonald's Indonesia telah berjumlah 109 restoran dengan jumlah karyawan seluruhnya mencapai sekitar 8000 orang yang sebagian besar lulusan SLTA.

### 3. Visi, Misi Dan Tujuan Perusahaan

#### a. Visi Perusahaan

Visi dari McDonald's baik McDonald's Internasional maupun McDonald's Indonesia adalah *to be the world's best quick service restaurant experience* (Menjadi restoran cepat saji yang paling berpengalaman, paling cepat melayani dan terbaik di seluruh dunia).

McDonald's menjadi terbaik dalam artian :

- 1) Untuk McDonald's  
Menjadi terbaik berarti menjadikan “*The Golden Arches*” dipercaya dan dihargai di seluruh dunia.
- 2) Untuk Pelanggan  
Menjadi terbaik berarti melayani pelanggan sesuai dengan QSC&V dan pelanggan dapat menikmati produk McDonald's yang memiliki keunikan tersendiri pada setiap kunjungan mereka di seluruh McDonald's dan McDonald's dapat membuat pelanggan tersenyum.

3) Untuk Komunitas Di Sekitar McDonald's

Menjadi terbaik berarti membuat mereka bangga atas keberadaan McDonald's di lingkungan mereka karena McDonald's merupakan perusahaan yang memiliki tingkat sosial dan tanggung jawab yang tinggi. Dunia menjadi tempat yang lebih baik karena keberadaan McDonald's.

4) Untuk Pemilik

Menjadi terbaik berarti memberikan peluang untuk mencapai kesuksesan dan mengembangkan modal sebagai pemilik dari bisnis ini dan menjadi rekan kerja yang memiliki kolaborasi kerjasama yang baik.

5) Untuk Karyawan

Menjadi terbaik berarti memberikan peluang, kompensasi kerja yang baik, dan pelatihan kerja, dan pekerjaan yang berarti bagi seluruh karyawan.

6) Untuk *Suppliers*

Menjadi terbaik berarti investasi mereka akan berkembang menjadi bisnis yang profitable bersama McDonald's dan akan menjadi patner terbaik dalam bisnis ini.

7) Untuk Pemegang Saham

Menjadi terbaik berarti berkembang dengan keuntungan yang paling baik dan paling besar pada industri ini.

8) Untuk *Alliance Partners*

Menjadi terbaik berarti bahwa McDonald's bekerja sama dengan organisasi yang bagus dan dikenal di dunia, seperti Coca Cola, Disney dan The

Olympics dalam rangka menjalin kerjasama, memperluas kerjasama, dan mempertahankan kepemimpinan McDonald's.

### **b. Misi Perusahaan**

Misi dari McDonald's baik McDonald's Internasional maupun McDonald's Indonesia adalah “Memahami tentang misi kami dan bagaimana menjadikannya menjadi kenyataan pada restoran McDonald's”.

### **c. Tujuan Perusahaan**

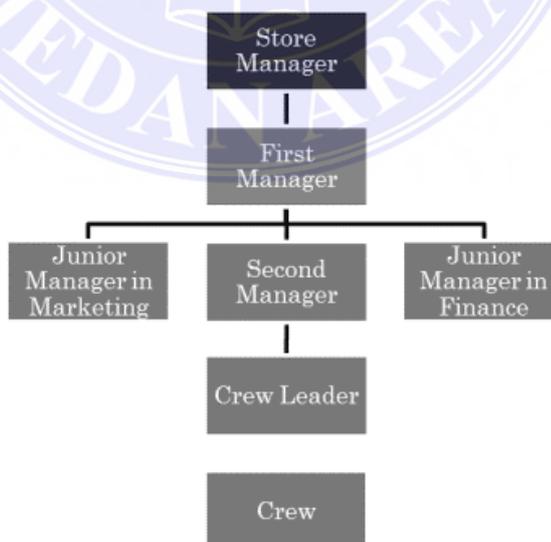
Tujuan dari McDonald's baik McDonald's Internasional maupun McDonald's Indonesia adalah :

1. Suatu sistem yang mampu menyediakan jasa makanan di dunia dengan lebih dari 50.000 restoran
2. Brand McDonald's menyentuh siapa saja, kapan saja, dan di mana saja saat kita melakukan bisnis.
3. McDonald's sebagai tempat bekerja yang terbaik untuk setiap orang yang ada di seluruh dunia.
4. Restoran dimana setiap pelanggan tersenyum dan merasa spesial.
5. Makanan yang paling baik di kelasnya dengan penyajian yang istimewa dan menu yang beragam.
6. Organisasi yang memiliki hubungan kerja yang baik dan kuat antara pemilik, pemasok barang, dan perusahaan.
7. Brand yang sukses dan memberikan kontribusi pada pemilik, pemasok barang dan perusahaan

## 2) Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah keseluruhan yang menunjukkan antara fungsi-fungsi dan otoritas relatif dan tanggung jawab individu yang memimpin atau bertanggung jawab atas masing-masing fungsi tersebut.

Struktur organisasi yang digunakan oleh McDonald's adalah struktur organisasi lini/garis. Dengan menggunakan tipe organisasi ini, maka perintah dalam perusahaan mengalir dari Store Manager turun ke 1st Assistant Manager turun ke 2nd Assistant Manager turun ke Junior Manager turun ke Trainee Manager turun ke Crew Leader dan lini paling bawah adalah Crew. Di luar lini tersebut juga terdapat STAR, C/S dan VIP yang bertanggung jawab penuh pada Store Manager. Store Manager selanjutnya bertanggung jawab kepada Operation Consultant. Operation Consultant akan bertanggung jawab kepada Operation Manager dan Operation Manager akan bertanggung jawab kepada Head Office Jakarta.



Gambar 4.1  
Struktur Organisasi pada Setiap Cabang di Indonesia

## 1. Deskripsi Pekerjaan

### 1) *Store Manager*

Store Manager merupakan pemegang jabatan tertinggi di sebuah *outlet* McDonald's. Jenjang pendidikan minimal untuk memegang jabatan ini adalah sarjana S1. Seorang *Store Manager* bertanggung jawab terhadap seluruh *outlet* yang dipimpinya, termasuk *staf* dan *crew*, keuntungan dan kerugian serta memeriksa laporan bulanan.

### 2) *First Manager*

Posisi *First Assistant Manager* berada tepat di bawah *Store Manager*, berjumlah 1 orang. *First Assistant Manager* bertugas menyelesaikan laporan bulanan, membantu mendidik *Trainee Manager/ Manager Junior* dan *Second Assistant Manager*, serta membantu *Store Manager* mengontrol semua elemen.

### 3) *Second Assistant Manager*

1. Mencapai standar QSC di semua shift tanpa supervisi.
2. Wawancara dan memilih *crew* dan melakukan orientasi.
3. *Training Crew Trainer* dan membantu melatih *Trainee Manager* dan *Swing Manager*.
4. Mendokumentasikan pada *file* personalia.
5. Memberi input pada penilaian prestasi kerja *crew*.
6. Menyelesaikan inventori mingguan dan laporan *variance* / statistik.

#### 4) *Junior Manager*

1. Menggunakan *Human Relation* dasar, komunikasi, dan kecakapan *Follow Up* dan memperlakukan *crew* sebagai *customer*.
2. Berbicara dengan pelanggan sesering mungkin untuk mengukur dan meningkatkan kepuasan mereka terhadap pengalamannya di McDonald's.
3. Mengelola *shift opening* dan *closing* dengan pengawasan dari *Secound Assistant Manager*
4. Menjaga standar kritikal untuk *holding times*, kecepatan, kualitas pelayanan, kualitas produk mentah dan jadi, kebersihan dan sanitasi.

#### 3) *Crew Leader*

1. Memperagakan secara konsisten keahlian melakukan pekerjaan stasion-stasion yang dijadwalkan selama shift
2. Menunjukkan keahlian melatih crew.
3. Menyelesaikan *training* untuk tiap-tiap *crew* yang ditugaskan dengan mengikuti tiap-tiap langkah sistem *training crew* dengan pendekatan secara bahu membahu.
4. Menentukan apakah petugas *crew* telah menyelesaikan *training* dan siap untuk diuji atau bila diperlukan lebih banyak waktu untuk praktek.

#### 4) **Penyajian Data Responden**

Sebelum membahas lebih lanjut mengenai sejauh mana pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja swasta pada PT. McDonald's Tasbi Cabang Medan, terlebih dahulu yang dilakukan adalah dengan memberikan

tinjauan karakteristik responden yang ditanyakan dalam bentuk tabulasi identitas responden. Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada PT. McDonald's Tasbi Cabang Medan yang berjumlah 60 orang karyawan. Setelah kuisisioner disebarakan dan diisi oleh responden dan dapat diolah lebih lanjut. Deskripsi responden pada penelitian ini berdasarkan usia, jenis pendidikan, dan jenis kelamin. Dapat dilihat dari tabel berikut :

a. Usia Responden

Berdasarkan kelompok usia responden dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Komposisi Responden Menurut Usia**

No	Umur	N	%
1	18 – 28	16	27
2	29 – 39	30	50
3	40 – 51	10	16
4	52 – 62	4	7
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Umur yang terbanyak adalah 29 – 39 sebanyak 30 karyawan atau 50%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Tasbi Cabang Medan.

b. Jenis Pendidikan Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.2**  
**Komposisi Responden Menurut Pendidikan**

No	Pendidikan	N	%
1	SLTA	48	80
2	Diploma	10	17
3	Sarjana	2	3
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Pendidikan yang terbanyak adalah SLTA sebanyak 48 karyawan atau 80%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Tasbi Cabang Medan.

c. Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis pendidikan dapat dikelompokkan sebagai berikut :

**Tabel 4.3**  
**Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis kelamin	N	%
1	Pria	46	77
2	Wanita	14	23
Total		60	100

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Dari tabel diatas diketahui bahwa jumlah responden menurut Jenis kelamin yang terbanyak adalah Pria sebanyak 46 karyawan atau 77%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diberikan pada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

## **B. Hasil dan Analisa Data**

### **1. Uji Instrumen**

#### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dimaksudkan untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan bermutu. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan terhadap alat penelitian dalam hal kuisioner. Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat (instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian, sedangkan realibel artinya konsisten atau stabil. Pada penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode skali ukur. Untuk uji validitas dan reliabilitas awal, peneliti menyebarkan kuisioner kepada 60 orang responden dan mengambil 15 sampel sebagai bahan pengujian validitas dan reliabilitas. Maka nilai r tabel dapat diperoleh melalui  $df$  (degree of freedom) =  $n-k$ ,  $k$  merupakan jumlah variabel.

Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan menggunakan SPSS 20 dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika  $R_{hitung} > R_{tabel}$  (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen valid.
2. Jika  $R_{hitung} < R_{tabel}$  (dengan sig atau probabilitas 0,05) maka instrumen tidak valid.
3. Nilai  $r$  hitung dapat dilihat pada kolom corrected item – total corrected

Tahap survei kuisioner berisikan data-data yang diperoleh melalui penyebaran angket dialokasikan yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan,

disajikan dalam bentuk kuantitatif. Adapun jumlah angket yang disebarakan sesuai dengan jumlah sampel yang telah ditetapkan, yaitu sebanyak 60 lembar, dengan jumlah pertanyaan 15 item yang terdiri dari 5 item untuk variabel bebas  $X_1$  (Pelatihan Kerja), 5 item  $X_2$  (Disiplin Kerja) dan 5 item untuk variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

Pada tabel dibawah dapat dilihat usia validitasnya :

**Tabel 4.4**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja( $X_1$ )**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
Pelatihan Kerja 1	0,562	0,05	Valid
Pelatihan Kerja 2	0,653	0,05	Valid
Pelatihan Kerja 3	0,655	0,05	Valid
Pelatihan Kerja 4	0,789	0,05	Valid
Pelatihan Kerja 5	0,681	0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel pelatihan kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.5**  
**Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$  menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner adalah sangat reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.862 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
DisiplinKerja 1	0,782	0,05	Valid
Disiplin Kerja 2	0,811	0,05	Valid
Disiplin Kerja 3	0,821	0,05	Valid
Disiplin Kerja 4	0,811	0,05	Valid
Disiplin Kerja 5	0,858	0,05	Valid

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel disiplin kerja valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$  menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.872 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

**Tabel 4.8**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan**

Butir Pernyataan	Nilai Korelasi (r – hitung)	Probabilitas	Keterangan
Kinerja Karyawan 1	0,696	0,05	Valid
Kinerja Karyawan 2	0,793	0,05	Valid
Kinerja Karyawan 3	0,862	0,05	Valid
Kinerja Karyawan 4	0,686	0,05	Valid
Kinerja Karyawan 5	0,777	0,05	Valid

Sumber : Kuisioner responden (Juli, 2018)

Tabel diatas menunjukkan bahwa 5 item pertanyaan semua valid dengan nilai korelasi dan nilai probabilitas lebih besar dari 0,05. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan dari variabel kinerja karyawan valid dan layak untuk digunakan sebab memiliki nilai probabilitas dibawah 0,05 sehingga instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

**Tabel 4.9**  
**Uji Validitas Reliabilitas Kinerja Karyawan**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	5

Sumber : Kuisioner responden (Juli, 2018)

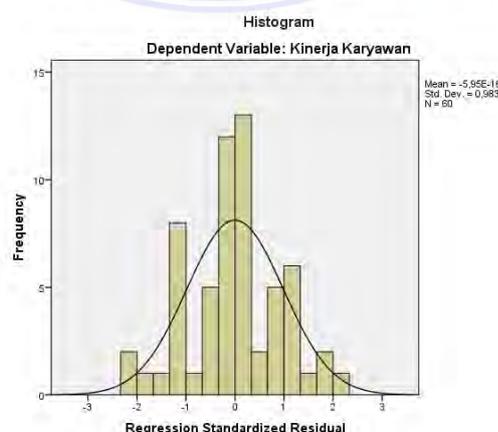
Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach alpha  $> 0.60$  menurut Triton (2006:248). Maka dapat disimpulkan bahwa pada 5 item pertanyaan yang terdapat pada kuisioner adalah reliabel dan layak dengan nilai cronbach alpha yaitu 0.831 artinya lebih besar dari 0.60 maka dapat digunakan sebagai instrumen penelitian lebih lanjut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik yang dimaksudkan untuk memastikan bahwa model regresi berganda dapat digunakan atau tidak.

### a. Uji Normalitas

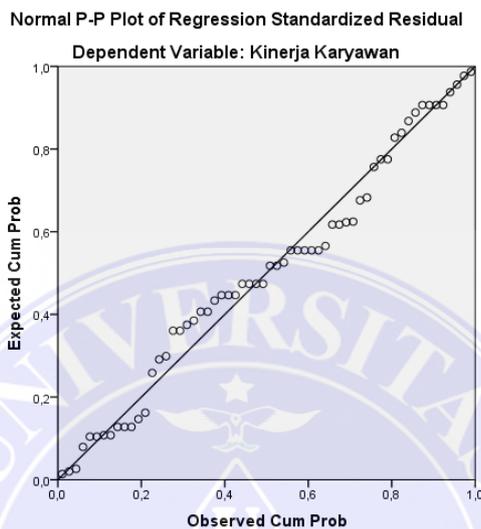
Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid. Cara untuk mendeteksi apakah data distribusi normal atau tidak, yaitu dengan pengujian grafik Normal P-P Plot untuk menguji residual model regresi, yang ada pada gambar berikut ini :



Sumber : Kuisioner responden (Juli, 2018)

**Gambar 4.1 Uji Normalitas Histogram**

Pada gambar 4.1 diatas menunjukkan bahwa histogram memiliki pola distribusi normal karena berbentuk lonceng dan titik lebih condong ke salah satu sisi, baik disebelah kanan maupun sebelah kiri.



Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

**Gambar 4.2**  
**Uji Normalitas Normal P-P**

Grafik normal probability plot menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Selain dengan normalitas probability plot, normalitas suatu data dapat juga diuji dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov. Dari tabel one-samplekolmogorov-Smirnov test diperoleh angka probability atau Asym. Sig. (2 tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 untuk pengambilan keputusan dengan pedoman :

1. Nilai Sig. Atau signifikansi atau probabilitas  $< 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

2. Nilai Sig. Atau signifikansi atau probabilitas  $> 0,05$  maka dapat diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi secara normal.

**Tabel 4.11**  
**Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61245792
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,090
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Dari hasil data diatas data pengujian normalitas dengan one-sample kolmogorov-Smirnov diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,696 lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

**b. Uji Multikolonieritas**

Uji multikolonieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik multikolonieritas, yaitu adanya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Dasar pengambilan keputusan pada uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yakni :

1. Melihat nilai tolerance

Jika nilai tolerance  $> 0,10$ , maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Jika nilai tolerance  $< 0,10$ , maka artinya terjadi multikolonieritas.

2. Melihat nilai VIF

Jika nilai VIF  $< 10,00$ , maka artinya tidak terjadi multikolonieritas.

Jika nilai VIF  $> 10,00$ , maka artinya terjadi multikolonieritas.

Hasil uji multikolonieritas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Uji Multikolonieritas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	,541	2,901		,187	,853		
1	Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000	,934	1,071
	Disiplin Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000	,934	1,071

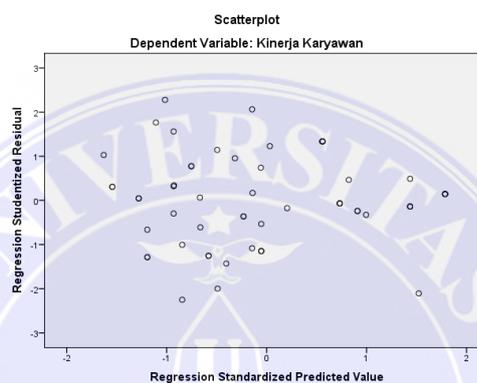
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Kuisisioner responden (Juli, 2018)

Dari hasil data diatas diatas dapat dilihat nilai toleransi variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja sebesar 0,934 lebih besar dari 0,10. Sementara nilai VIF variabel pelatihan kerja dsn disiplin kerja sebesar 1,071 lebih kecil dari 10,00. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak ditemukan adanya multikolonieritas.

### c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual pada suatu regresi terjadiketidaksamaan yang lain. Hasil uji heteroskedastisitas untuk penelitian ini dapat dilihat seperti yang ditampilkan berikut ini :



Sumber : Kuisioner responden (Juli, 2018)

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Berdasarkan pancaran pada data diatas bahwa scatter plot dapat dilihat bahwa data tidak menunjukkan suatu pola tertentu (acak). Hal ini memperjelaskan bahwa tidak terdapat masalah dalam heteroskedastisitas. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini adalah homogen.

Selain diukur dengan menggunakan grafik scatter plot. Heteroskedastisitas dapat diukur secara sistematis. Jika variabel bebas signifikan secara sistematis mempengaruhi variabel terikat, maka ada indikasi heteroskedastisitas. Jika probabilitas signifikansinya diatas 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### 3. Uji Hipotesis

#### a. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Pengujian koefisien determinasi ( $R^2$ ) digunakan untuk mengukur proposi atau presentase kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien determinasi berkisar antara nol sampai satu ( $0 \leq R^2 \leq 1$ ). Jika  $R^2$  semakin besar atau mendekati satu, maka dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas (X) adalah besar berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan demikian sebaliknya.

**Tabel 4.15**  
**Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,472	1,641

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,472 atau 47,2%. Hal ini berarti 47,2% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja, sehingga sisanya sebesar 52,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dilihat oleh penulis.

### b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah model regresi secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan dari variabel-variabel bebas yaitu pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ) pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan

**Tabel 4.16**

### Uji Simultan ( Uji F )

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	147,449	2	73,724	27,394	,000 <sup>b</sup>
	Residual	153,401	57	2,691		
	Total	300,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

Berdasarkan diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi nilai F sebesar 27,394, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

### c. Uji Parsial ( Uji t )

Uji t (uji parsial) dilakukan untuk melihat secara individual pengaruh baik secara positif maupun secara negatif dan signifikan dari variabel bebas yaitu Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

**Tabel 4.17**  
**Uji Parsial ( Uji t )**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,261	2,901		,187	,853
	Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
	Disiplin Kerja	,595	,113	,480	4,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa :

1. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan variabel pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditujukan 0.416 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditujukan 0.595 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.

#### 4. Pembahasan

##### 1. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan variabel pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditujukan 0.416 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

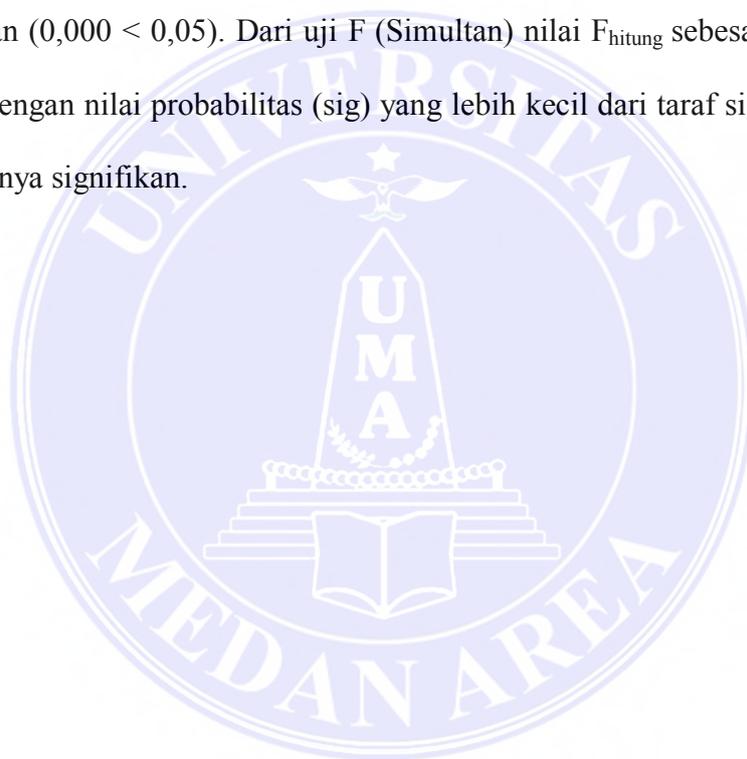
##### 2. Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan variabel disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditujukan 0.595 berarti searah dan nilai signifikan yang berarti berlawanan arah lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) hal ini berarti disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan, hipotesis ini hanya berlaku untuk sampel ini aja.

##### 3. Pelatihan kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan diatas diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Jadi nilai F sebesar 27,394, dengan demikian hipotesis diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) “Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda - Surabaya ” menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3,174 dengan signifikan ( $0,004 < 0,05$ ) sementara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif 1,275 dengan nilai signifikan ( $0,000 < 0,05$ ). Dari uji F (Simultan) nilai  $F_{hitung}$  sebesar 37,201 artinya positif dengan nilai probabilitas (sig) yang lebih kecil dari taraf signifikan  $0,027 < 0,05$  artinya signifikan.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **ii. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan bab empat, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel Pelatihan kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,416 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti Pelatihan Kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
2. Untuk variabel Disiplin kerja diperoleh nilai positif yang ditunjukkan 0,595 dan sig lebih kecil dari nilai probabilitas yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Hal ini berarti disiplin kerja ditunjukkan dengan nilai positif (searah) dan signifikan (menurun), dimana jika disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja juga akan meningkat sebaliknya jika disiplin kerja tidak ditingkatkan akan menurun.
3. Untuk variabel Pelatihan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 27,394 dengan nilai probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ( $0,000 < 0,05$ ). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika pelatihan kerja dan disiplin kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat, sebaliknya jika disiplin kerja dan pengalaman kerja tidak ditingkatkan maka kinerja akan menurun dengan demikian hipotesis diterima.

### iii. **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka penelitian memberikan saran sebagai berikut :

1. Perusahaan harus dapat menambahpelatihankerja di dalam perusahaan agar berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat meningkatkan karyawan yang telah memiliki pelatihan kerja cukup baik harus memberikan bimbingan kepada karyawan yang belum berpengalaman, sehingga mempermudah karyawan tersebut dalam bekerja.
2. Perusahaan harus dapat merubah disiplin kerja di dalam dan di luar lingkungan perusahaan, mulai dari atasan hingga bawahan. Apabila disiplin kerja di dalam perusahaan telah berjalan dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerjakaryawan.
3. Sebaiknya perusahaan memberikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara kebersamaan, karena pelatihan kerja dan disiplin kerja tersebut saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian mengenai pelatihan dan disiplin kerja sebaiknya mempertimbangkan beberapa variabel bebas yang belum tercakup pada penelitian ini, seperti lingkungan kerja, pengalaman kerja, jaminan sosial,insentif, budaya kerjadan lain - lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rusdakarya.
- Andrew, E, Sikula, Mangkunegara. 2011. *Profesionalisme Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Arikunto, Suharsimi. 2012. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budi Santosa, Purbayu & Ashari. 2015. *Analisis Statistik dengan Microsoft Excel SPSS*. Yogyakarta : Andi.
- Dewa dan Zakaria. 2012. *Training and Development of Human Capital in Islamic Banking Industry*.
- Dessler. 2011. *Human Resource Management*. New Jersey. Pearson Education, Inc.
- Gomes. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Andi Offset.
- John Willey & Sons, Inc. 2011. *Personal Administration and Human Resources Management*. Willy Trans Edition. New York:
- Flippo. 2010. *Manajemen Personalia*, Edisi Indonesia. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. Hani. 2010. *Manajemen. Edisi Kedua*, Cetakan Ketigabelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu. SP. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta: Haji Masagung.
- Hariandja. 2016. *Manajemen Sumber Daya Mnausia*. Jakarta. Grasindo.
- Iskandar. 2015. *Metedologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kualitatif dan Kuantitatif)*. Jakarta. Gaung Persada Press.
- Jonathan. 2010. *Analisis Jalur Untuk Riset Bisnis: Aplikasi Riset Pemasaran, Keuangan, MSDM, dan Kewirausahaan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mathis, Robert L, and John H. Jackson. 2015. *Human Resource Management. Tenth Edition*. Othio: South-Western.
- Moenir. 2012. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara

- Mondy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Erlangga.
- Nawawi, H. Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nurmaini, Rina. 2012. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Prakarsa Abadi Press Medan*.
- Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi ed.12*. Jakarta. Salemba Empat.
- Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dan Teori ke Praktik*. Jakarta. Raja Grafindo Persada.
- Payaman. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Rahmatullah. 2013. *Kedisiplinan dan Ketegasan. Bandung: Fakultas Ekonomi Unimus Bandung*.
- Ranupandjo, Heindjrachman. 2011. *Manajemen Personalia*. BPFE. Yogyakarta.
- Simamora. 2014. *Riset Pemasaran*. Jakarta. Gramedia Utama
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Edisi 1. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2013.
- Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Grasindo.
- Sugiyono. 2009. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. . 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Siagian. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

## KUESIONER PENELITIAN

### **Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan**

---

Kepada Yth :

Bapak/Ibu Karyawan

PT. McDonald's Cabang Tasbi  
Medan

Di - Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyelesaian tugas akhir atau skripsi yang sedang saya lakukan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, maka saya melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. McDonald's Cabang Tasbi Medan”**

Adapun salah satu cara untuk mendapatkan data adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Untuk itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu dan Saudara/I sekalian untuk mengisi kuesioner ini sebagai data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

**Leonita Anggreimi Purba**

148320044

### Identitas Responden

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin : [  ] Laki – Laki [  ] Perempuan
3. Usia : ..... Tahun
4. Tingkat Pendidikan : [  ] SMA / Sederajat [  ] D3  
[  ] S1 [  ] S2
5. Masa Kerja : ..... Tahun

#### A. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Mohon diberi tanda silang (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenarnya.
4. Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 dengan keterangan sebagai berikut:
5. Selamat menjawab dan terima kasih

Keterangan	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## 1. Variabel Pelatihan Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Pendidikan					
	Memberikan pendidikan agar menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
2	Prosedur Sistematis					
	Bekerja sesuai dengan prosedur yang sudah ditetapkan					
3	Keterampilan Teknis					
	Menyelesaikan pekerjaan secara teknik yang berkenaan dengan ketrampilan					
4	Mempelajari Pengetahuan					
	Mempelajari ilmu pengetahuan tentang suatu bidang					
5	Mengutamakan Praktek Daripada Teori					
	Memberikan pekerja yang lebih berpengalaman agar tercapai tujuan yang baik					

## 2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Kepatuhan pada peraturan					
	Memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan.					
2	Efektif dalam bekerja					
	Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik sesuai prosedur					
3	Tindakan korektif					
	Memberikan kesempatan untuk membela diri atas kesalahan yang dilakukan karyawan.					
4	Kehadiran tepat waktu					
	Memberi tahu lebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
	Selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	KR	TS	STS
1	Kualitas kerja					
	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat saya capai dengan baik dan optimal					
2	Kuantitas kerja					
	Kuantitas kerja sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.					
3	Efektivitas					
	Mengerjakan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan.					
4	Kemandirian					
	Bekerja dengan teliti, cepat dan tepat dalam melaksanakan pekerjaan.					
5	Komitmen kerja					
	Membina hubungan yang baik kepada seluruh karyawan dan selalu melakukan yang terbaik bagi perusahaan.					

## LAMPIRAN 2

DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS  
PELATIHAN KERJA ( $X_1$ )

No. Res	Jawaban Responden Variabel $X_1$					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	4	4	21
2	5	5	3	4	4	21
3	4	4	4	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	5	5	22
7	5	4	5	5	4	23
8	5	5	5	5	5	25
9	4	5	3	5	5	22
10	4	4	4	4	4	20
11	4	5	5	5	5	24
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	5	5	22
14	5	4	5	5	4	23
15	5	5	5	5	5	25

## LAMPIRAN 3

VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA ( $X_1$ )

## Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,665	5

## Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,339	,323	,262	-,055	,562*
	Sig. (2-tailed)		,216	,241	,346	,847	,029
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,339	1	,050	,342	,600*	,653**
	Sig. (2-tailed)	,216		,861	,211	,018	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,323	,050	1	,392	,152	,655**
	Sig. (2-tailed)	,241	,861		,149	,590	,008
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,262	,342	,392	1	,739**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,346	,211	,149		,002	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	-,055	,600*	,152	,739**	1	,681**
	Sig. (2-tailed)	,847	,018	,590	,002		,005
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,562*	,653**	,655**	,789**	,681**	1
	Sig. (2-tailed)	,029	,008	,008	,000	,005	
	N	15	15	15	15	15	15

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### LAMPIRAN 4

#### DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)

No.Res	Jawaban Responden Variabel X <sub>2</sub>					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	5	4	5	5	23
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	5	4	5	23
5	5	5	5	5	5	25
6	4	4	4	4	4	20
7	5	5	5	5	5	25
8	4	5	4	5	5	23
9	4	4	3	4	4	19
10	4	4	4	4	4	20
11	5	4	5	4	5	23
12	5	5	5	5	5	25
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	5	5	25
15	4	5	4	5	5	23

#### LAMPIRAN 5

#### UJI VALIDITAS DAN REABILITAS VARIABEL DISIPLIN KERJA (X<sub>2</sub>)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	5

**Correlations**

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,327	,913**	,327	,577*	,782**
	Sig. (2-tailed)		,234	,000	,234	,024	,001
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,327	1	,374	1,000**	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234		,170	,000	,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,913**	,374	1	,374	,632*	,821**
	Sig. (2-tailed)	,000	,170		,170	,011	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,327	1,000**	,374	1	,661**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,234	,000	,170		,007	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,577*	,661**	,632*	,661**	1	,858**
	Sig. (2-tailed)	,024	,007	,011	,007		,000
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,782**	,811**	,821**	,811**	,858**	1
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000	,000	,000	
N		15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**LAMPIRAN 5****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN (Y)**

No. Res	Jawaban Responden Variabel Y					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	3	5	3	3	19
2	4	5	4	4	4	21
3	3	4	3	4	4	18
4	4	4	4	4	4	20
5	5	4	4	5	4	22
6	4	3	3	3	4	17
7	3	5	4	4	5	21
8	4	4	4	4	4	20
9	3	4	3	4	3	17
10	5	4	3	2	5	19
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	3	19
13	4	3	3	4	4	18
14	4	5	4	5	5	23
15	3	4	5	5	4	21

**LAMPIRAN 6****DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN UJI VALIDITAS KINERJA KARYAWAN(Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	15	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	15	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	5

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	Total
P1	Pearson Correlation	1	,431	,318	,431	,650**	,696**
	Sig. (2-tailed)		,109	,248	,109	,009	,004
	N	15	15	15	15	15	15
P2	Pearson Correlation	,431	1	,739**	,722**	,480	,793**
	Sig. (2-tailed)	,109		,002	,002	,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P3	Pearson Correlation	,318	,739**	1	,739**	,650**	,862**
	Sig. (2-tailed)	,248	,002		,002	,009	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P4	Pearson Correlation	,431	,722**	,739**	1	,480	,868**
	Sig. (2-tailed)	,109	,002	,002		,070	,000
	N	15	15	15	15	15	15
P5	Pearson Correlation	,650**	,480	,650**	,480	1	,777**
	Sig. (2-tailed)	,009	,070	,009	,070		,001
	N	15	15	15	15	15	15
Total	Pearson Correlation	,696**	,793**	,862**	,868**	,777**	1
	Sig. (2-tailed)	,004	,000	,000	,000	,001	
	N	15	15	15	15	15	15

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 7

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BEBAS X1  
(PELATIHAN KERJA)**

No.Res	Pelatihan Kerja (X1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	4	4	5	21
2	4	4	5	4	4	21
3	4	4	4	5	5	22
4	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20
6	4	4	3	3	5	19
7	5	4	4	4	4	21
8	5	4	4	4	5	22
9	5	4	4	4	4	21
10	4	4	4	4	5	21
11	4	4	4	4	4	20
12	4	3	4	3	5	19
13	3	3	4	4	4	18
14	4	4	4	4	5	21
15	5	4	5	4	4	22
16	5	4	3	4	5	21
17	5	4	5	4	4	22
18	4	4	4	4	5	21
19	4	4	4	3	4	19
20	5	5	3	5	5	23
21	4	4	5	5	5	23
22	5	5	5	5	5	25
23	4	4	4	4	4	20
24	5	4	4	5	4	22
25	4	5	4	5	4	22
26	4	4	4	5	4	21
27	4	5	4	5	5	23
28	5	5	5	5	4	24
29	4	4	4	4	4	20
30	4	4	4	4	5	21
31	4	4	5	4	4	21
32	4	4	4	5	5	22

<b>33</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>35</b>	4	4	3	3	5	<b>19</b>
<b>36</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>37</b>	5	4	4	4	5	<b>22</b>
<b>38</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>41</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>42</b>	4	3	4	3	5	<b>19</b>
<b>43</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>45</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>46</b>	5	4	3	4	5	<b>21</b>
<b>47</b>	5	4	5	4	4	<b>22</b>
<b>48</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>49</b>	4	4	4	3	4	<b>19</b>
<b>50</b>	5	5	3	5	5	<b>23</b>
<b>51</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>53</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>54</b>	5	4	4	5	4	<b>22</b>
<b>55</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>
<b>56</b>	4	4	5	5	5	<b>23</b>
<b>57</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59</b>	5	4	4	5	4	<b>22</b>
<b>60</b>	4	5	4	5	4	<b>22</b>

## LAMPIRAN 8

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL X2  
(DISIPLIN KERJA)**

No	Disiplin Kerja (X2)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	4	4	5	5	5	23
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	5	4	4	5	4	22
5	4	5	4	5	4	22
6	4	4	4	5	4	21
7	4	5	4	5	5	23
8	5	5	5	5	4	24
9	4	4	4	4	4	20
10	4	5	5	5	4	23
11	4	4	4	4	5	21
12	4	4	5	4	4	21
13	4	4	4	5	5	22
14	4	4	4	4	4	20
15	4	4	4	4	4	20
16	4	4	3	3	5	19
17	5	4	4	4	4	21
18	5	4	4	4	5	22
19	5	4	4	4	4	21
20	4	4	4	4	5	21
21	4	4	4	4	4	20
22	4	3	4	3	5	19
23	3	3	4	4	4	18
24	4	4	4	4	5	21
25	5	4	5	4	4	22
26	5	4	3	4	5	21
27	5	4	5	4	4	22
28	4	4	4	4	5	21
29	4	4	4	3	4	19
30	5	5	3	5	5	23
31	4	4	4	5	4	21

<b>32</b>	4	5	4	5	5	<b>23</b>
<b>33</b>	5	5	5	5	4	<b>24</b>
<b>34</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>35</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>36</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>37</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>38</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>41</b>	4	4	3	3	5	<b>19</b>
<b>42</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>43</b>	5	4	4	4	5	<b>22</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	5	5	5	4	<b>22</b>
<b>46</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>47</b>	4	4	5	4	4	<b>21</b>
<b>48</b>	4	4	4	5	5	<b>22</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>51</b>	4	4	3	3	5	<b>19</b>
<b>52</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>53</b>	5	4	4	4	5	<b>22</b>
<b>54</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>55</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>57</b>	4	3	4	3	5	<b>19</b>
<b>58</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>
<b>59</b>	4	4	4	4	5	<b>21</b>
<b>60</b>	3	3	4	4	4	<b>18</b>

## LAMPIRAN 9

**DISTRIBUSI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL TERIKAT (Y)  
(KINERJA KARYAWAN)**

No	Jaminan Sosial (X1)					Total Skor
	P1	P2	P3	P4	P5	
1	5	4	4	4	4	21
2	5	5	5	5	5	25
3	4	4	4	4	4	20
4	4	4	4	4	4	20
5	5	5	4	4	3	21
6	4	4	4	5	4	21
7	5	5	4	5	4	23
8	4	5	5	5	4	23
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	4	4	4	20
11	4	4	4	4	4	20
12	4	4	4	4	4	20
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	4	4	4	20
15	5	5	4	4	3	21
16	4	4	4	5	4	21
17	5	5	4	5	4	23
18	4	5	5	5	4	23
19	4	4	4	4	4	20
20	4	5	5	5	4	23
21	4	4	4	4	4	20
22	4	4	4	4	4	20
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25
25	5	4	4	4	4	21
26	5	5	5	5	5	25
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	4	20
30	4	5	4	4	4	20
31	5	5	4	4	3	21
32	4	4	4	5	4	21

<b>33</b>	5	5	4	5	4	<b>23</b>
<b>34</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>35</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>36</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>37</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>38</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>39</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>40</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>41</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>42</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>43</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>44</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>45</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>46</b>	4	5	4	4	4	<b>20</b>
<b>47</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>48</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>49</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>50</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>51</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>52</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>53</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>
<b>54</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>55</b>	4	5	5	5	4	<b>23</b>
<b>56</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>57</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>58</b>	4	4	4	4	4	<b>20</b>
<b>59</b>	5	5	5	5	5	<b>25</b>
<b>60</b>	5	4	4	4	4	<b>21</b>

## LAMPIRAN 10

### UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS VARIABEL PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	60	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,717	3

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Pelatihan Kerja	21,58	2,173	60
Disiplin Kerja	22,47	1,961	60
Kinerja Karyawan	21,95	2,258	60

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pelatihan Kerja	44,42	14,112	,449	,732
Disiplin Kerja	43,53	14,965	,485	,687
Kinerja Karyawan	44,05	10,760	,696	,407

## LAMPIRAN 11

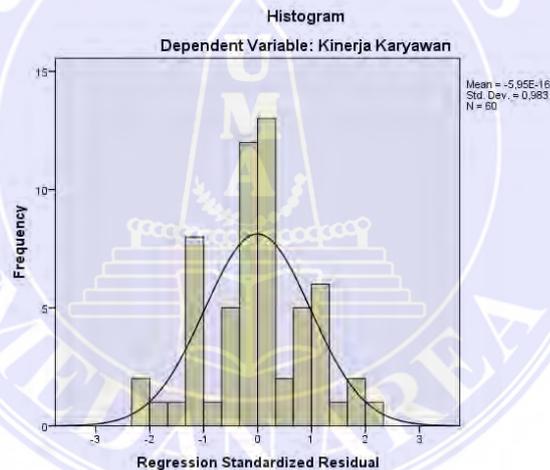
## REGRESI LINEAR BERGANDA

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,541	2,901		,187	,853
	Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
	Disiplin Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000

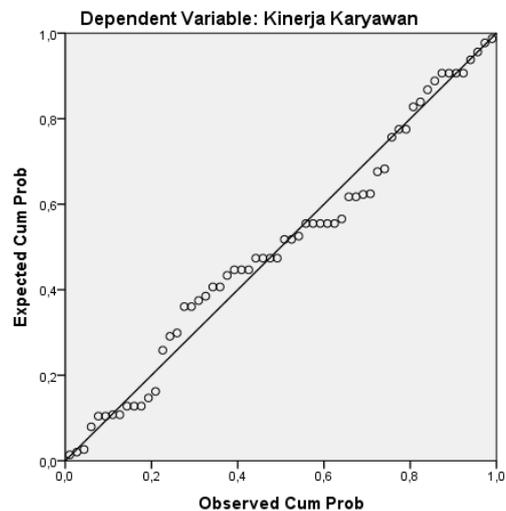
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 12

## UJI NORMALITAS



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61245792
	Absolute	,092
Most Extreme Differences	Positive	,090
	Negative	-,092
Kolmogorov-Smirnov Z		,709
Asymp. Sig. (2-tailed)		,696

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## LAMPIRAN 13

### UJI MULTIKOLINERITAS

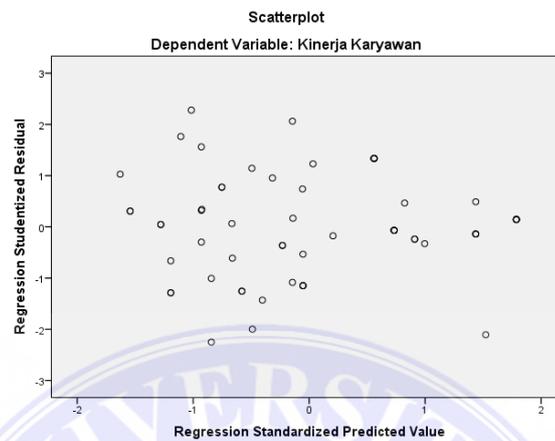
#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	,541	2,901		,187	,853		
1 Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000	,934	1,071
Disiplin Kerja	,553	,113	,480	4,906	,000	,934	1,071

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 14

## UJI HETEROSKEDASITAS



## LAMPIRAN 15

KOEFSIEN DETERMINASI ( $R^2$ )Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,700 <sup>a</sup>	,490	,472	1,641

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## LAMPIRAN 16

## UJI SIGNIFIKAN SIMULTAN (UJI F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	147,449	2	73,724	27,394	,000 <sup>b</sup>
1 Residual	153,401	57	2,691		
Total	300,850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja

## LAMPIRAN 17

## UJI SIGNIFIKAN PARSIAL (UJI t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2,261	2,901		,187	,853
1 Pelatihan Kerja	,416	,102	,401	4,094	,000
Disiplin Kerja	,595	,113	,480	4,906	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

