

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MOTIVINDO
BERKAH SEJAHTERA JAKARTA**

SKRIPSI

OLEH :

KHARINA KUMALA PULUNGAN

138320138



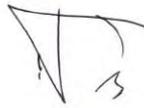
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2018

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta
Nama : KHARINA KUMALA PULUNGAN
NPM : 138320138
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



Hery Syahrial, SE., M.Si
Pembimbing I



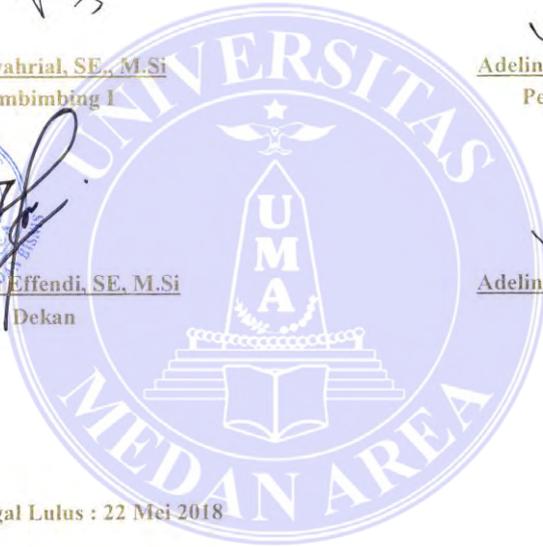
Adelina Lubis, SE, M.Si
Pembimbing II



Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Dekan



Adelina Lubis, SE, M.Si
Ka. Prodi



Tanggal Lulus : 22 Mei 2018

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: 1). Apakah terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. 2). Apakah terdapat pengaruh positif signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. 3). Apakah terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi yang ada pada penelitian ini berjumlah 64 orang karyawan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. Perhitungan sampel menggunakan rumus Slovin dengan *error level* sebesar 0,05, dengan begitu sampel atau responden pada penelitian ini sebanyak 55 orang karyawan. Teknik analisis pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah *proportionate stratified sampling*. Data penelitian bersumber dari data primer dan sekunder, proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Dari hasil penelitian diperoleh hasil variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 0,275 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,01 < 0,05$. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,691 dan signifikan ditunjukkan dengan $0,00 < 0,05$. Disiplin kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana positif ditunjukkan dengan nilai 74,366 signifikan ditunjukkan dengan $0,00 < 0,05$.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Kharina Kumala Pulungan. 138320138. " The Impact of Discipline and Training towards the Employee Performance at PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta ". Supervised by Mr. Hery Syahril, SE., M.Si and Mrs. Adelina Lubis, SE. M.Si.

The study aimed to identify: 1) The significant and positive impact of work discipline toward employee performance of PT. Motivindo Berkah Sejahtera. 2) The significant and positive impact of work training towards employee performance of PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. 3) The simultaneously impact of work discipline and training toward employee performance of PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta. The method used in this study is associative research with the analysis technique of double linier regression. The total population used in this study is 64 employees of PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta with the total sample is calculated by using Slovin formula with 0.05 as the error level, in which the total sample or respondent in this study is 55 employees. The sampling technique in this study is proportionate stratified sampling. The data used in this study is both primary and secondary data, with primary data is collected through questionnaire and interviews. As the result, work discipline variable has a positive and significant impact towards employee performance, with the coefficient value of 0,275 and significant level of 0.01 in which < 0.05 . Work training variable has a positive and significant impact towards employee performance, with coefficient value of 0,691 for t-test and significant level of 0.00 in which < 0.05 . Work discipline and training have a positive and significant impact simultaneously toward employee performance with F test showing 74,366 and significant level of $0.00 < 0.05$.

Keywords: Work Discipline, Training, Employee Performance.

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim

Dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT. yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam penelitian ini adalah “ **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta** ”.

Perlu kita ketahui bahwa tujuan utama dari penulisan skripsi ini merupakan sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Strata I serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, dan untuk pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya penelitian ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Hery Syahrial, SE., M.Si, selaku Wakil Dekan I dan sebagai Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya, kesabarannya, membimbing penulis dan banyak memberikan ilmunya dan masukan – masukan yang sangat membantu untuk penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Adelina Lubis, SE., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Dan sebagai Dosen Pembimbing II saya yang dengan tulus membagi ilmunya.

5. Ibu Yuni Syahputri, SE., M.Si. selaku sekretaris yang telah memberikan masukan dan juga kemudahan kepada penulis dalam setiap urusan berhubungan dengan penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak Drs. Patar Marbun, M.Si. sebagai ketua penguji skripsi yang bersedia meluangkan waktu dan memberi masukan yang bermanfaat untuk penyelesaian penulisan skripsi.
7. Bapak Ir. E. Harso Kardhinata, M.Sc. yang bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan studi.
8. Kepada seluruh Dosen pengajar dan staf Akademik yang selalu membantu memberikan kemudahan kepada penulis hingga selesai masa studi.
9. Kepada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta khususnya para staf yang bersedia memberi kesempatan penulis menjalankan riset dengan mudah.
10. Kepada Alm. Ayah dan Ibu penulis, dimana karena doa dari orang tua yang selalu membuat penulis memiliki kemudahan dalam segala urusan.
11. Kepada Abdul Halim, BSM, MBA. yang selalu memberikan dukungan dalam segala hal untuk penulis.
12. Teman – teman Fakultas Manajemen dan Bisnis, sahabat saya Vicky. Dan untuk Tifani, Bibil dan Widya kolega penulis saat bekerja di *Uber Technology* Indonesia.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini jauh dari sempurna, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki. Akhir kata, dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar – besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Medan, April 2018

Penulis,

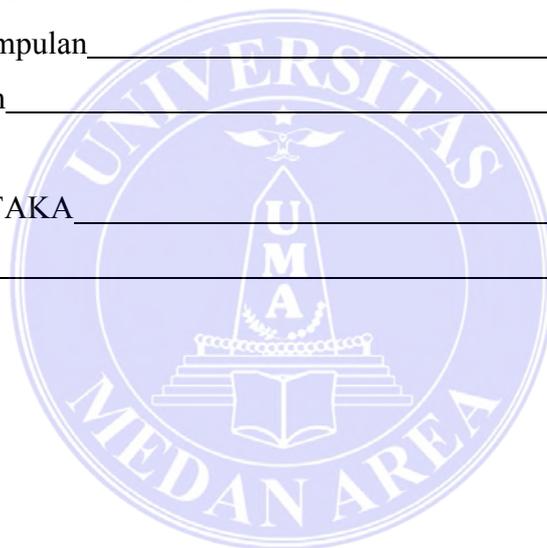
Kharina Kumala Pulungan
13.832.0273

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRACT	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Uraian Teori	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	7
2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja	9
2.1.3 Dimensi Disiplin Kerja	10
2.1.4 Indikator Disiplin Kerja	11
2.1.5 Pengertian Pelatihan Kerja	13
2.1.6 Tujuan Pelatihan Kerja	15
2.1.7 Dimensi Pelatihan Kerja	17
2.1.8 Indikator Pelatihan Kerja	18
2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan	21
2.1.10 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.1.11 Dimensi Kinerja Karyawan	25
2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan	26
2.2 Penelitian Terdahulu	28
2.3 Kerangka Konseptual	30
2.4 Hipotesis Penelitian	30

III.	METODOLOGI PENELITIAN	
3.1	Jenis, Lokasi Dan Waktu Penelitian	32
3.1.1	Jenis Penelitian	32
3.1.2	Lokasi Penelitian	32
3.1.3	Waktu Penelitian	33
3.2	Populasi Dan Sampel	33
3.2.1	Populasi	33
3.2.2	Sampel	34
3.3	Definisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.4	Jenis Dan Sumber Data	37
3.4.1	Jenis Data	37
3.4.2	Sumber Data	37
3.5	Teknik Pengumpulan Data	38
3.6	Teknik Analisis Data	39
3.6.1	Uji Instrumen	39
3.7	Uji Asumsi Klasik	41
3.7.1	Uji Normalitas	41
3.7.2	Uji Multikolinieritas	42
3.7.3	Uji Heterokedastisitas	43
3.8	Uji Hipotesis	43
3.8.1	Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	44
3.8.2	Uji Parsial (Uji F)	44
3.8.3	Uji Simultan (Uji t)	44
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1	Hasil Penelitian	46
4.1.1	Deskripsi Data Perusahaan	46
4.1.2	Visi dan Misi PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta	47
4.1.3	Struktur Organisasi	48
4.1.4	Deskripsi Pekerjaan	48
4.1.5	Karakteristik Responden	51
4.2	Hasil Analisis Data	54

4.2.1 Uji Instrumen	54
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	60
a. Uji Normalitas	60
b. Uji Multikolonieritas	62
c. Uji Heteroskedastisitas	63
4.2.3 Uji Hipotesis	65
a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	65
b. Uji Signifikansi Simultan (uji-F)	66
c. Uji Signifikansi Parsial (uji-t)	67
4.3 Pembahasan	70
V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	74
5.2 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77
LAMPIRAN	82



DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Penelitian Terdahulu _____	28
2. Jadwal Penelitian _____	33
3. Pembagian Karyawan Menurut Divisi _____	34
4. Defenisi Operasional Variabel _____	36
5. Skala Pengukuran Likert _____	39
6. Komposisi Responden Menurut Usia _____	52
7. Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin _____	52
8. Komposisi Responden Menurut Pendidikan Terakhir _____	53
9. Komposisi Responden Menurut Divisi _____	54
10. Validitas Variabel Disiplin Kerja _____	56
11. Reabilitas Variabel Disiplin Kerja _____	57
12. Validitas Variabel Pelatihan Kerja _____	57
13. Reabilitas Variabel Pelatihan Kerja _____	58
14. Validitas Variabel Kinerja Karyawan _____	58
15. Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan _____	59
16. Uji Normalitas _____	62
17. Uji Multikolonieritas _____	63
18. Uji Heteroskedastisitas _____	64
19. Koefisien Determinasi (R^2) _____	66
20. Uji Signifikan Simultan (uji-F) _____	67
21. Uji Signifikan Parsial (uji-t) _____	68

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
1. Kerangka Konseptual _____	30
2. Struktur Organisasi _____	48
3. Uji Normalitas Histogram _____	60
4. Uji Normalitas Grafik Normal P-P Plot _____	61
5. Uji Heteroskedastisitas _____	62



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi secara global dari tahun ke tahun semakin mengalami peningkatan. Secara tidak langsung, kepada pelaku usaha diupayakan untuk terus melakukan perkembangan pada bisnisnya. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menujukan perhatian perusahaan kepada sumber daya manusia yang terlibat didalamnya. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai dengan mudah dan baik apabila sumber daya manusianya tidak mumpuni. Demi tercapainya tujuan perusahaan, anggota yang terlibat didalamnya harus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya (Sulaeman, 2014:92).

Penting bagi perusahaan mengetahui kinerja karyawan, melalui kinerja dapat melihat seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Sinambela, 2012:38). Terdapat beberapa ciri yang memberi pengaruh terhadap kinerja seseorang, menurut Robbins dan Judge (2013:83) tingkat kinerja karyawan bergantung pada kemampuan yang ada didalam karyawan itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin, apabila kemampuan karyawan semakin baik maka kinerja juga akan semakin mengalami peningkatan. Selain itu, Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) juga berpendapat bahwa kinerja karyawan dapat ditentukan oleh beberapa faktor yaitu; faktor personal yang meliputi keterampilan, kepercayaan diri, disiplin, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan; faktor kepemimpinan yang meliputi aspek kualitas pemimpin dalam memberi dorongan dan dukungan kerja kepada

karyawan; faktor tim yang meliputi dukungan dari kolega kerja, kekompakan dan keeratan anggota tim; faktor sistem yang meliputi sistem kerja ialah fasilitas kerja, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kinerja dalam organisasi; dan faktor kontekstual. Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kedisiplinan, melalui yang disampaikan Sinambela (2012:48) mengatakan disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja, terbukti dari semakin tinggi disiplin seorang karyawan maka semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Selain itu faktor penting lainnya yaitu kegiatan pelatihan kerja karyawan, sesuai teori yang disampaikan oleh Rachmawati (2008:3) pelatihan diberikan untuk membantu karyawan mengembangkan kapasitas atau pengetahuan yang dimilikinya sehingga karyawan dapat bekerja lebih baik dan meningkatkan kinerja demi tercapainya tujuan perusahaan dimasa yang akan datang.

PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta merupakan perusahaan yang beroperasi pada bidang pengembangan sumber daya manusia. Dimana terdapat dua *output* yang dihasilkan perusahaan ini, yaitu berupa jasa pelatihan bagi instansi maupun individu yang membutuhkan sesuai dengan bidang yang ingin didalami dimana penggunaan teknologi digital juga dilibatkan dalam prosesnya, dan *output* kedua yang berupa produk digital, digunakan untuk perusahaan yang ingin sumber daya manusianya terorganisir dengan baik dimulai dari absensi karyawan, *payroll*, pengajuan cuti, dan pengajuan klaim dengan mudah dan cepat hanya dengan aplikasi yang ditawarkan. Perusahaan ini memiliki tiga model konsumen, para *experts*, *tenants*, dan *regular user*. Ketiga konsumen ini tentunya memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk itu para karyawan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta harus memberi pelayanan maksimal untuk melayani

konsumen – konsumennya. Namun, sering kali kinerja karyawan tidak berjalan dengan baik, tentunya dalam bidang pekerjaan seperti ini dibutuhkan kinerja yang baik agar tidak meninggalkan kekecewaan dari konsumennya. Kinerja yang tidak baik dapat dilihat dari lalainya tugas – tugas yang diberi, tidak selalu selesai tepat waktu. Dan juga sering sekali hasil kerja karyawan tidak melampaui keinginan konsumen, dapat dikatakan bahwa sering terjadi adanya *missed communication* antara karyawan dengan konsumen.

Ketidaksiplinan karyawan membuat segala pekerjaan menjadi terhambat. Konsumen sering mengeluhkan pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan banyaknya revisi. Hal tersebut tentu dikarenakan karyawan tidak mengerjakannya dengan serius. Karyawan sering mengabaikan kehadiran tepat waktu dan karyawan sering mangkir pada saat makan siang dan kembali pada saat mendekati waktu pulang. Hal tersebut tentu berpengaruh dengan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu minimnya penguasaan bidang yang dimiliki karyawan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang kurang baik. Pelatihan kerja yang disediakan perusahaan tidak secara maksimal memberikan dampak besar untuk kinerja karyawan. Padahal pelatihan kerja yang baik sangat dibutuhkan karena disamping itu karyawan yang berada dalam perusahaan ini memiliki perbedaan antara latar pendidikan dengan pekerjaan yang dimiliki saat ini. Seperti contoh karyawan pada divisi *marketing*, yang dahulunya mendalami disiplin ilmu yang berbanding jauh. Perbedaan latar belakang pendidikan dan minimnya pengalaman harus menjadi landasan kuat bagi perusahaan menciptakan pelatihan kerja yang optimal untuk karyawannya, demi tercapainya tujuan kinerja yang baik di dalam perusahaan.

Dengan itu, uraian latar belakang masalah diatas menarik peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Motivindo Berkah Sejahtera yang berlokasi di Jakarta dengan judul,” **Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta**”.

1.2 Rumusan Masalah

Permasalahan yang ditemukan ditempat penelitian menciptakan beberapa pertanyaan-pertanyaan yang akan dikaji dalam penelitian ini, secara eksplisit pertanyaan-pertanyaan yang diajukan adalah:

- a. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta?
- b. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta?
- c. Apakah Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.
- b. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.
- c. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh positif signifikan Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

Penyusunan penelitian ini, pada hasilnya diharapkan dapat memberikan suatu manfaat baik secara langsung maupun tidak langsung untuk berbagai pihak, yaitu:

- a. Bagi peneliti.
Untuk meningkatkan wawasan dan ilmu pengetahuan terkait dengan pengaruh antar variabel-variabel yang diteliti, dan penyelesaian skripsi.
- b. Bagi perusahaan.
Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi pimpinan perusahaan, untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui disiplin kerja dan pelatihan kerja.

c. Bagi akademisi.

Penulis berharap agar skripsi ini menjadi khazanah atau pelengkap literatur diperpustakaan Universitas Medan Area, sehingga berpeluang besar menjadi referensi bagi mahasiswa dan kalangan akademisi lainnya, khususnya yang satu bidang dengan penelitian ini yaitu manajemen sumber daya manusia dengan fokus penelitian kinerja karyawan.



BAB II

TNJAUAN PUSTAKA

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja dalam suatu perusahaan dapat menjamin kinerja yang baik dan efisiensi kerja (Chirasha, 2013:35). Dengan menegakkan sikap disiplin, masalah kinerja yang buruk dapat teratasi dan memperkuat pengaruh perilaku kerja karyawan dalam kelompok kerjanya atau perusahaan (Leiden, 2001:25). Perilaku disiplin yang efektif akan berpengaruh pada kinerja yang menguntungkan individu tersebut tentunya juga perusahaan (Dessler, 2005:82). Dalam hubungannya disiplin yang efektif sebaiknya diarahkan pada perilaku, karena alasan untuk pendisiplinan adalah meningkatkan kinerja (Mathias dan Jackson, 2002:42)

Disiplin merupakan sikap dasar yang harus dimiliki seseorang ketika seseorang tersebut berencana mencapai suatu sasaran. Terlebih jika didalam sebuah perusahaan, orang-orang yang terlibat didalamnya, secara bersama-sama perlu untuk menanamkan perilaku disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang dimanfaatkan oleh atasan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan perusahaan maupun norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:73). Singkat penjelasan dari Handoko (2001:39) disiplin adalah kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menjalankan standar organisasional. Pendapat Siagian (2013:61), mengartikan

disiplin sebagai suatu tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Disiplin kerja dari Anoraga (2003:79) adalah sikap kejiwaan individu atau kelompok dengan senantiasa berkehendak mentaati atau mematuhi seluruh peraturan yang sudah ditetapkan perusahaan. Pendapat ini diperluas lagi oleh Sinungan (2003:104) disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin melalui perbuatan atau perilaku individu atau kelompok berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan perusahaan dan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat yang dibuat dengan maksud tujuan tertentu. Pendapat lain disampaikan oleh Helmi (2013:29) bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku yang memiliki niat untuk mematuhi segala ketentuan perusahaan yang didasari dari dalam diri seseorang agar dapat menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi. Pengertian lain disampaikan oleh Hasibuan (2012:29) bahwa kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan seseorang agar tidak melanggar peraturan perusahaan karena apabila timbul ketidakdisiplinan karyawan didalam suatu perusahaan maka, secara tidak langsung akan berakibat negatif bagi perusahaan itu sendiri. Perilaku disiplin diartikan sebagai suatu sikap menghargai atau menghormati dan patuh atau taat terhadap ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan, secara tertulis maupun atau yang bersifat abstrak, serta bersedia untuk menjalankannya dan tidak menghindari sanksi apabila melakukan pelanggaran dari ketentuan-ketentuan tersebut (Sastrohadiwiryono, 2002:130).

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku yang ada didalam diri seseorang karyawan, yang berwujud ketaatan atau

kepatuhan terhadap peraturan yang dibuat demi kelancaran pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin memiliki sanksi atau dampak negatif apabila seseorang mengabaikannya. Dengan menegakkan disiplin, perusahaan maupun karyawannya bersama-sama dengan mudah mencapai keinginan yang telah direncanakan dengan performa kerja yang baik karena disiplin kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja.

2.1.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009:87) tujuan utama disiplin kerja adalah untuk meningkatkan efisiensi secara maksimal dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Menurut pendapat Chien (2004:92) disiplin kerja bertujuan untuk membantu karyawan memahami masalah kinerja atau kesempatan untuk melakukan perbaikan. Menurut Sastrohadiwiryo (2002:134) disiplin kerja bertujuan untuk:

- a. Karyawan dapat mematuhi seluruh peraturan maupun kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta mau melaksanakan perintah dengan baik.
- b. Karyawan diharapkan mampu untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya serta, memberi pelayanan secara maksimal kepada pihak yang terkait dengan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana atau fasilitas berupa barang atau jasa perusahaan dengan sebaik – baiknya.

- d. Dapat berbuat atau berperan sesuai dengan ketentuan yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan dapat menghasilkan kinerja atau produktivitas yang tinggi sesuai dengan keinginan perusahaan, dalam jangka waktu pendek maupun jangka waktu panjang.

Secara garis besar tujuan dari disiplin kerja adalah untuk mendorong anggota perusahaan agar berperilaku patuh atau mentaati segala peraturan yang sudah ditetapkan, dan menjalankannya dengan sebaik – baiknya agar menghasilkan suatu hal yang positif bagi diri karyawan yaitu berupa kinerja yang baik untuk pencapaian tujuan perusahaan.

2.1.3 Dimensi Disiplin Kerja

Dimensi disiplin kerja yang digunakan sebagai acuan untuk menilai disiplin kerja karyawan, diungkapkan oleh Handoko (2001:108) yaitu:

- a. Kehadiran karyawan ditempat kerja. Bukan hanya kehadiran setiap hari kerja saja, namun kehadiran karyawan selama jam bekerjanya.
- b. Ketaatan atas segala peraturan yang ditetapkan perusahaan. Tidak ada pelanggaran yang diperbuat karyawan.
- c. Ketepatan waktu bekerja. Atasan sudah menetapkan waktu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan harus memenuhi perintah atasannya.

- d. Perilaku karyawan pada saat bekerja. Karyawan harus menunjukkan sikap yang baik seperti mentaati peraturan yang sudah ada.

Hal lain disampaikan oleh Hasan (2002:82) yang berpendapat bahwa dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kejujuran dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya.
- b. Ketepatan waktu dari karyawan ketika mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan.
- c. Kehadiran dalam jam bekerja.
- d. Mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- e. Ketepatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

2.1.4 Indikator Disiplin Kerja

Pendapat Sutrisno (2012:94) mengenai indikator – indikator disiplin kerja meliputi ketaatan terhadap ketentuan jam kerja, tingkat kehadiran karyawan, ketaatan terhadap peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam bekerja dan ketaatan terhadap prosedur operasional standar (SOP) dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Hasibuan (2012:48) disiplin kerja karyawan dapat diukur melalui indikator berikut:

- a. Sikap.

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

1. Kehadiran yang berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja.
 2. Mampu menggunakan dan memanfaatkan perlengkapan pendukung kerja atau fasilitas dengan baik.
- b. Norma.
- Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:
1. Karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
 2. Karyawan mengikuti cara kerja yang sudah ditentukan perusahaan.
- c. Tanggung jawab.
- Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang sudah ditentukan perusahaan, juga harus bertanggung jawab atas pekerjaannya.

Pendapat lain disampaikan Soejono (2000:59), disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila syarat – syarat berikut terpenuhi, yaitu:

- a. Kehadiran karyawan yang datang dengan tepat waktu, tertib dan teratur.
- b. Berpakaian dengan rapih, merupakan salah satu faktor yang memengaruhi sikap kedisiplinan. Karena dengan pakaian

rapih dan bersih akan muncul rasa percaya diri dan perasaan nyaman ketika bekerja.

- c. Mampu memaksimalkan fasilitas pendukung kerja dengan baik. Alat pendukung kerja yang diberikan baiknya digunakan dengan selayaknya, karyawan wajib menjaga segala sesuatu milik perusahaan yang ditanggung jawabkan kepadanya.
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Perusahaan manapun tentu memiliki standar kerja, apabila karyawan tidak mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan, maka karyawan tersebut dapat tergolong tidak disiplin.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tanggung jawab tentu sangat dibutuhkan dalam perusahaan. Apabila karyawan tanggung jawab dengan tugasnya, sudah pasti karyawan tersebut memegang sikap disiplin yang tinggi.

2.1.5 Pengertian Pelatihan Kerja

Menurut Hamalik (2009:10), pelatihan adalah suatu proses yang meliputi serangkaian tindakan atau upaya yang dilaksanakan dengan terencana dalam wujud pemberian bantuan kepada karyawan yang diberikan melalui tenaga professional atau pelatih dalam satuan waktu yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bidang pekerjaan tertentu guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas dalam suatu organisasi. Pelatihan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan, dan jika pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan berhasil maka kinerja karyawan akan meningkat dengan sendirinya (Dessler, 2005:32).

Pelatihan kerja menurut pendapat Mangkuprawira (2004:76) merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu dengan tujuan karyawan semakin terampil mengerjakan tugas dan mampu melaksanakannya dengan semakin baik, sesuai standar yang ditetapkan. Menurut Byars, et al., (2005:42) pelatihan adalah proses pembelajaran yang mengajarkan keahlian, materi, aturan, atau sikap untuk memperkuat kinerja dan produktivitas karyawan. Pendapat Noe (2008:57) menyatakan pelatihan kerja sebagai upaya yang telah direncanakan organisasi untuk membantu karyawan memperoleh pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan, keterampilan, kemampuan dan perilaku, dengan tujuan menerapkan akan diterapkan pada pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:38) mendefenisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja. Wungu dan Brotoharsojo (2003:134) juga berpendapat bahwa pelatihan kerja atau *training* merupakan upaya sistematis perusahaan untuk meningkatkan pengetahuan karyawan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan perilaku (*attitude*) karyawan melalui proses pelatihan agar optimal dalam menjalankan fungsi dan tugas-tugas jabatannya. Menurut Kusriyanto (2000:60) pendidikan dan latihan bertujuan untuk menambah pengalaman dan meningkatkan keterampilan kerja yang memiliki secara langsung terhadap kinerja, kegiatan pelatihan ini menjanjikan pertumbuhan kinerja yang terus menerus. Menurut Hasibuan (2012:85) dengan pelatihan, kinerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi akan semakin baik, kemampuan teknis dan kemampuan manajerial karyawan yang semakin baik. Menurut Noviana (2007:24) pelatihan

yang dilaksanakan secara efektif akan membangkitkan motivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja. Pendapat Hariandja (2002:41) mengatakan suatu kegiatan dapat dikatakan sebagai pelatihan kerja apabila kriteria berikut terpenuhi, yaitu:

- a. Pelatihan harus membantu pegawai mengasah dan menambah kemampuannya.
- b. Pelatihan harus menghasilkan perubahan dari kebiasaan bekerja karyawan dalam sikapnya terhadap pekerjaan, dan pengetahuan yang diterapkan dalam pekerjaan sehari-harinya.
- c. Pelatihan harus berhubungan dengan pekerjaan tertentu yang menjadi fokus saat ini.

Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan kegiatan kepegawaian yang terencana oleh perusahaan, dengan tujuan memperbaiki performa kerja karyawan melalui suatu program dimana kegiatannya berupa materi pembelajaran terkait dengan masalah yang dihadapi perusahaan saat ini. Melalui pelatihan kerja dampak yang paling nyata adalah meningkatnya kinerja karyawan, dengan begitu perusahaan tidak akan mengalami suatu kendala dalam pencapaian tujuannya karena telah memiliki sumber daya manusia yang kompeten.

2.1.6 Tujuan Pelatihan Kerja

Pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia yang memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang baik (Siagian, 2013:67). Pelatihan mengacu pada

perencanaan yang bertujuan untuk meningkatkan unsur-unsur kinerja individu (Chiaburu dan Teklab, 2005)

Tujuan pelatihan kerja menurut Carrel dalam Salinding (2011:78) yaitu:

- a. Memperbaiki kinerja karyawan.
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan.
- c. Menghindari keusangan manajerial.
- d. Memecahkan permasalahan yang menghambat tujuan perusahaan.
- e. Orientasi kerja pada karyawan baru.
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial.
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel.

Pendapat lain disampaikan oleh Wungu dan Brotoharsojo (2003:135) bahwa tujuan pelatihan yaitu:

- a. Untuk mempersiapkan pegawai dalam penguasaan tertentu.
- b. Untuk meningkatkan performa dan produktivitas para pegawai pemegang jabatan-jabatan perusahaan.
- c. Memberikan kesempatan untuk belajar yang termasuk tujuan dari program pengembangan diri dan karir pegawai.
- d. Mempersiapkan para pegawai agar dapat menangani atau mengerjakan material, metode baru, peralatan dan teknologi baru.
- e. Mempersiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melewati masa transisi untuk memasuki situasi kerja pada perusahaan saat ini.
- f. Mendukung perusahaan dalam perencanaan sumber daya manusia yang lebih berintegrasi dan komperhensif dalam bertugas sehingga

kinerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan dan pencapaian perusahaan.

2.1.7 Dimensi Pelatihan Kerja

Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan kepada karyawan menurut Rae (2000:86) dapat diukur melalui:

- a. Isi pelatihan, yaitu apakah isi dari program pelatihan relevan dengan kebutuhan karyawan, dan apakah materinya adalah materi terbaru.
- b. Metode pelatihan, metode pelatihan harus menyesuaikan dengan subyeknya.
- c. Sikap dan keterampilan instruktur, seorang instruktur harus mempunyai sikap yang baik dan keterampilan agar ketika menyampaikan materi dapat diterima dengan baik oleh peserta.
- d. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama sesi pelatihan dan seberapa rutin penyampaian inti materi tersebut.
- e. Fasilitas pelatihan, seberapa besar perusahaan bersedia mendukung penyelenggaraan pelatihan, karyawan dapat merasakan perhatian yang diperoleh dari perusahaan untuk kelancaran pelatihan.

Dimensi pelatihan menurut Danim (2008:69) dalam jurnal, dibagi dalam beberapa bagian, yaitu:

- a. Pelatih.

Pelatih atau trainer adalah kunci utama untuk keberhasilan kegiatan pelatihan. Pelatih harus berkompeten dari segi persiapan materi dan penyampaiannya (Danim, 2008:69).

b. Peserta pelatihan.

Keputusan perusahaan dalam menentukan syarat untuk karyawannya mengikuti program pelatihan tentu diperlukan agar program pelatihan berjalan efektif. Apabila karyawan yang tidak sesuai kualifikasi mengikuti program pelatihan, maka tentu hasilnya akan jauh berbeda dari yang diharapkan perusahaan (Bangun, 2000:37).

c. Materi pelatihan.

Dalam pembuatan materi pelatihan baiknya perusahaan harus berhati-hati, karena pelatihan akan tidak bermanfaat apabila materi ajar jauh dari tujuan diadakannya pelatihan tersebut (Bangun, 2000:205).

d. Media pelatihan.

Media pelatihan sebagai sarana pendukung dari proses pelatihan, yang berupa fasilitas demi kelancaran pelatihan (Hasibuan, 2012:52).

e. Metode pelatihan

Ketika menentukan suatu metode untuk pelatihan kerja, dibutuhkan kesesuaian antara jenis materi yang akan diajar dengan kemampuan para pesertanya (Setiawan, 2004:119).

2.1.8 Indikator Pelatihan Kerja

Indikator untuk mengetahui efektivitas pelatihan kerja menurut Rivai (2004:93) meliputi:

- a. Materi yang dibutuhkan karyawan, yang harus disesuaikan dengan kelemahan karyawan saat ini.

- b. Metode yang digunakan. Metode sebagai media penghubung karyawan agar dapat mengerti dengan baik isi dari pelatihan.
- c. Kemampuan dari instruktur atau pelatih harus berpengalaman sehingga hasilnya akan memuaskan.
- d. Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan dari perusahaan demi kelancaran pelatihan.
- e. Sesi masa pelatihan. Waktu atau sesi pelatihan baiknya berapa lama untuk materi tertentu. Sebaiknya frekuensi pelatihan juga sering diadakan dengan tujuan untuk pembaruan ilmu dan membangun kreatifitas karyawan.

Indikator pelatihan kerja juga disampaikan oleh Mangkunegara (2009:41),
yaitu:

- a. Jenis pelatihan.

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja karyawan dan etika kerja bagi karyawan.

- b. Tujuan pelatihan.

Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman karyawan terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

c. Materi.

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan dengan karyawannya. Seperti permasalahan disiplin kerja, maka materi yang disampaikan harus berkaitan dengan disiplin kerja, dan kaitkan dengan tujuan perusahaan tersebut yaitu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Metode yang digunakan.

Metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan efektif atau tidak.

e. Kualifikasi peserta.

Peserta pelatihan memiliki kualifikasi

1. Dilihat melalui masa kerja karyawan.
2. Prestasi yang pernah dicapai.

f. Kualifikasi pelatih.

Pelatih/infrastruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain:

1. Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan
2. Mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode dengan baik.

g. Waktu (Jumlah Sesi).

Banyaknya sesi materi pelatihan, makin sering melakukan pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

2.1.9 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan deskripsikan sebagai kemampuan karyawan dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, kinerja karyawan sangatlah diperlukan, sebab dengan kinerja ini dapat diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan ketika melaksanakan tugas yang ditunjukkan kepadanya Sinambela (2012:38). Pendapat Wirawan (2009:72) menyampaikan kinerja merupakan bentuk yang dihasilkan melalui fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu dan kinerja karyawan merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor yaitu faktor internal karyawan (meliputi disiplin kerja, motivasi kerja, pengetahuan dan keterampilan), faktor lingkungan internal organisasi (meliputi kepemimpinan, strategi organisasi visi dan misi, struktur organisasi, pendidikan dan pelatihan, dan kebijakan organisasi). Menurut Mangkunegara (2006:120) menjelaskan kinerja karyawan sebagai bentuk prestasi kerja atau hasil kerja dari segi kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan kesuksesan seseorang didalam melaksanakan suatu pekerjaan, dalam arti lain hasil yang dicapai seseorang sesuai aturan yang berlaku untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2003:36). Menurut pendapat Rivai (2004:67) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu saat melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai aspek seperti, standar hasil kerja dan target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakai bersama. Menurut Prawirosentono (2002:73) dalam Sinambela (2012:52) menyatakan kinerja merupakan hasil kerja yang diraih oleh seseorang maupun kelompok didalam suatu organisasi,

disesuaikan dengan wewenang dan tugas masing-masing, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Menurut Simamora (2004:48) dalam Mangkunegara (2009:12) mendeskripsikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat Sedarmayanti (2009:88) kinerja ialah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, ataupun merupakan perpaduan dari hasil kerja yaitu apa yang harus dicapai oleh seseorang dan langkah bagaimana mencapainya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas *output* serta keandalan dalam bekerja (Lewa, dkk., 2005:83). Penjelasan singkat menurut Sutrisno (2012:29) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan dilihat dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerjanya.

Untuk itu dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil atau *ouput* yang diperoleh melalui komponen-komponen yang membangun kinerja tersebut, yang terdiri dari sikap didalam pribadi karyawan yang diaplikasikan dalam pekerjaan sehari-hari, komponen tersebut merupakan kedisiplinan karyawan, keterampilan, motivasi yang tinggi, pendidikan yang sesuai dengan pekerjaan, namun komponen lain juga didapat melalui diri perusahaan itu sendiri, seperti penyediaan fasilitas pendukung kerja, pelatihan untuk kesempatan berkarir, kepemimpinan atau budaya perusahaan yang sesuai dengan keinginan karyawan tersebut.

2.1.10 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins dan Judge (2013:83) tingkat kinerja pegawai akan sangat tergantung pada faktor kemampuan pegawai itu sendiri seperti pelatihan, pengetahuan dan disiplin, dengan kemampuan yang semakin tinggi akan mempunyai kinerja yang semakin tinggi pula. Beberapa faktor yang disampaikan oleh Anoraga (2003:56) yang sangat diharapkan oleh para karyawan agar kinerja karyawan meningkat, yaitu; pekerjaan yang menarik; upah yang baik; keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan; etos kerja; lingkungan atau sarana kerja yang baik; pelatihan kerja yang bertujuan perkembangan diri mereka sejalan dengan perkembangan perusahaan; merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi; pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi; perilaku pimpinan pada diri sipekerja; karyawan yang memiliki disiplin kerja yang keras.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007:62) adalah:

- a. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan (*skill*), kepercayaan diri, disiplin, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap karyawan.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer atau atasan dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja kepada karyawannya.
- c. Faktor kelompok, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh sesama rekan, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan hubungan erat dengan anggota tim.

- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi, pelatihan untuk kesempatan berkarir dan kultur kerja dalam perusahaan.
- e. Faktor kontekstual (situasional) meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Kinerja termasuk suatu konsep yang memiliki banyak faktor yang dapat mempengaruhinya, faktor-faktor tersebut adalah faktor internal karyawan, faktor lingkungan internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Wirawan, 2009:40) yaitu:

- a. Faktor – faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor yang telah ada didalam diri karyawan dan suatu faktor yang diperoleh saat dirinya berkembang, seperti contohnya bakat, kepribadian, kondisi fisik dan kejiwaan. Selain itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya pengetahuan, disiplin, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- b. Faktor faktor lingkungan internal organisasi. Dalam menjalankan tugasnya, karyawan memerlukan dukungan melalui perusahaan tempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Seperti hal, sistem kompensasi dan iklim kerja yang buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen, pelatihan kerja, kesempatan berkarir dan kompensasi. Oleh karena itu, perusahaan baiknya menciptakan lingkungan internal organisasi yang

kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan kinerja karyawan.

- c. Faktor lingkungan eksternal organisasi. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi meliputi keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi dilingkungan eksternal (luar) perusahaan yang memengaruhi kinerja karyawan. Seperti hal, krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi yang menyebabkan meningkatnya inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji karyawan, dan selanjutnya menurunkan daya beli karyawan. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan kompensasi yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja mereka akan menurun.

2.1.11 Dimensi Kinerja Karyawan

Menurut pandangan Robbins (2013:124) menyebutkan tiga aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja, terdiri dari hasil pekerjaan individu, perilaku (proses) dan sikap kerja.

Pendapat dari Wirawan (2009:62) menguraikan lebih jelas dimensi kinerja yaitu:

- a. Hasil kerja adalah sesuatu yang dihasilkan (*ouput*) oleh seseorang dalam pekerjaannya baik dalam bentuk barang atau jasa.
- b. Perilaku kerja berupa sikap atau tindakan dalam menjalankan tanggung jawab tugas yang sudah diberikan kepada yang bersangkutan.
- c. Sifat pribadi dapat dikatakan sebagai kebiasaan, sikap, tingkah laku yang dimiliki seseorang sejak dia dari lahir.

Penjelasan lain disampaikan oleh Sinambela (2012:64) dimensi kinerja yaitu:

- a. Kemampuan adalah kesanggupan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang dan berkembang seiring dengan bertambahnya pengalaman.
- b. Motivasi adalah dorongan atau kekuatan yang dapat memberikan semangat bagi seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan penuh keyakinan sehingga hasilnya memuaskan.
- c. Peluang adalah sebuah kesempatan dari perusahaan yang dapat di manfaatkan untuk mencapai tujuan karyawan.

2.1.12 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Handoko (2008:135) Menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) merupakan suatu proses dimana perusahaan mengevaluasi atau menilai tingkat kinerja karyawan, hasil dari kegiatan ini dapat menjadi pedoman dalam pengambilan keputusan-keputusan personalia dan sebuah umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Menurut Harlie (2010:119), indikator-indikator yang dapat menjadi alat ukur kinerja karyawan adalah:

- a. Tanggung jawab kualitas hasil kerja.
- b. Tanggung jawab terhadap kuantitas kerja.
- c. Kerjasama dalam melaksanakan tugas.
- d. Kemampuan menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Pendapat yang disampaikan Wirawan (2009:166) indikator – indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, kerjasama, dan tanggung jawab.

Penjelasan lebih lengkap menurut Amstrong (2003:39) terdapat lima indikator kinerja yaitu:

a. Kualitas pekerjaan (*Quality of work*).

Kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.

b. Komunikasi (*Communication*).

Kemampuan karyawan ketika berkomunikasi dengan baik kepada konsumen. Dapat dilihat melalui jumlah keluhan yang sering diterima perusahaan.

c. Kecepatan (*Promptness*).

Kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, yang membuat karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.

d. Kemampuan (*Capability*).

Kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.

e. Inisiatif (*Intiative*).

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri dengan jalan pikirannya, sehingga pekerjaan tidak terhambat.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berlandaskan pada hubungan antara variabel yang telah dijabarkan diatas.

Berikut ini terdapat empat penelitian terdahulu yang menjadi referensi penulis menyusun penelitian ini:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Asyifa Syafrani Asmara (2016)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Infomedia Nusantara Bandung sebesar 6,376 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Infomedia Nusantara Bandung sebesar 5,460 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. 3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan karyawan PT. Infomedia Nusantara Bandung. Dengan nilai 34,262 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.
2	Atisama Zega (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja guru sebesar 4,691 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 3,225 dengan signifikansi $0,02 < 0,05$. 3. Ketika diuji secara bersamaan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan

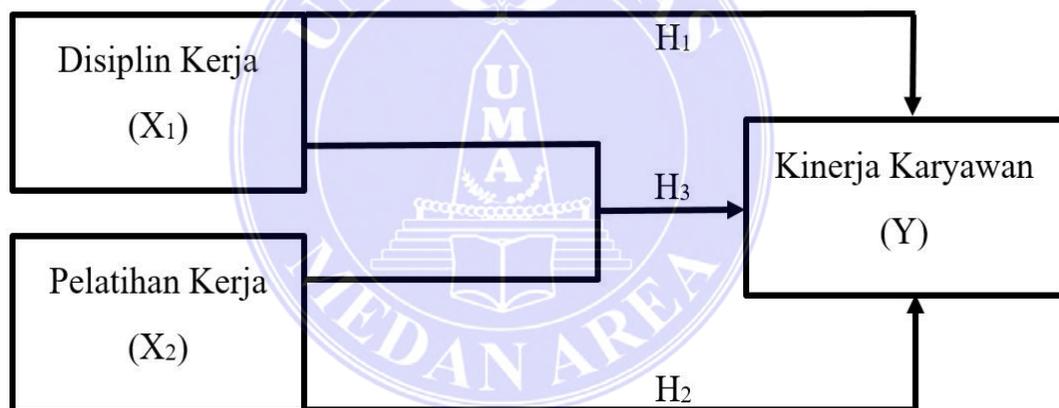
		Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara.	dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 45,642 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.
3	Sahat Harefa (2014)	Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan.	<p>1. Secara parsial bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas sebesar 6,918 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.</p> <p>2. Secara parsial bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas sebesar 5,090 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.</p> <p>3. Secara bersama – sama bahwa variabel pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas sebesar 25,912 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.</p>
4	Anton Tulim & Wily Julitawaty (2015)	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh.	<p>1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 3,028 dengan signifikansi $0,04 < 0,05$.</p> <p>2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 4,916 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.</p> <p>3. Disiplin kerja dan pelatihan kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 87,285 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$.</p>

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2010:19) penulisan kerangka konseptual harus menjabarkan secara spekulatif saat mendeskripsikan hubungan antar variabel. Menurut Sumarni dan Wahyuni (2006:27) suatu kerangka pemikiran yang menghubungkan secara teoritis antara variabel penelitian yaitu, variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas pada penelitian ini yaitu, variabel disiplin kerja (X_1) dan variabel pelatihan kerja (X_2) dan variabel terikat yaitu variabel kinerja karyawan (Y). Berikut adalah kerangka konseptual dalam penelitian ini:

Gambar 2.1

Kerangka Konseptual



2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Hariwijaya dan Triton (2005:31) mendefinisikan, jawaban yang bersifat sementara berlandaskan rumusan masalah penelitian dan harus dibuktikan dahulu kebenarannya. Secara singkat Sugiyono (2010:20) menjelaskan hipotesis merupakan jawaban sementara rumusan masalah penelitian. Agar hipotesis dapat diterima, hasil data statistik yang telah dikumpulkan harus

seriring dengan hipotesis. Sesuai dengan rumusan masalah penelitian, berikut adalah rumusan hipotesis dalam penelitian ini:

- a. Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.
- b. Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.
- c. Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.







BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis, Lokasi, dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk kedalam kategori penelitian asosiatif dengan hubungan kausal dimana teknik analisis penelitian asosiatif berupa kuantitatif. Menurut Sugiyono (2013:30) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan apabila ada, maka seberapa besar pengaruh atau hubungan itu. Salah satu hubungan dari penelitian asosiatif berupa hubungan kausal yang digunakan pada penelitian ini, yang artinya hubungan yang bersifat sebab akibat, seperti variabel bebas atau independen yang mempengaruhi variabel terikat dependen (Santoso, 2012:3). Teknik analisis penelitian asosiatif menggunakan model kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menyampaikan hasil penelitian dalam bentuk angka dan menganalisisnya dengan menggunakan statistik (Sugiyono, 2013:28).

3.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Motivindo Berkah Sejahtera, Jl. Raya Pos Pengumben No.1, Permata Boulevard Blok AK Srengseng Kembangan, Kembangan, RT.10/RW.3, Jakarta Barat, Jakarta 11630.

3.1.3 Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan dalam kurun waktu enam bulan. Penelitian dilakukan dari bulan Januari 2018 sampai dengan bulan Juni 2018. Uraian rincian waktu penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1
Jadwal Penelitian**

Kegiatan	2018																							
	Januari				Februari				Maret				April				Mei				Juni			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Penyusunan proposal	■																							
Bimbingan dan seminar proposal					■																			
Pengumpulan data									■															
Bimbingan skripsi													■											
Seminar hasil																	■							
Pengajuan sidang meja hijau																					■			

3.2 Populasi, dan Sampel

3.2.1 Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu (variabel) yang ditetapkan oleh peneliti untuk ditinjau dan diambil intisarinya Sugiyono (2010:27). Populasi yang akan diambil oleh peneliti adalah karyawan dari PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta, yang dimana sampel yang diambil hanya yang menduduki jabatan sebagai *staff* tetap per-divisi sejumlah 64 orang. Berikut pembagiannya menurut divisi secara garis besar:

Tabel 3:2
Pembagian Karyawan Menurut Divisi

Divisi	Jumlah Keseluruhan	Manager	Staff
Divisi <i>Human Resources</i>	6	1	5
Divisi <i>Digital Operation</i>	12	1	11
Divisi <i>Tenants Relation</i>	9	1	8
Divisi <i>Experts Relation</i>	11	1	10
Divisi <i>Editor</i>	17	1	16
Divisi <i>IT</i>	10	1	9
Divisi <i>Marketing</i>	6	1	5
Jumlah	71 orang	7 orang	64 orang

Sumber: Divisi *human resources* PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.

3.2.2 Sampel $\alpha = 0,05$.

Menurut Sugiyono (2010:28) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Sedangkan menurut Ferdinand (2006:83) sampel merupakan subjek dari populasi, terdiri atas beberapa anggota populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yang diambil pada bagian *stratified random sampling* dan agar lebih memperjelas teknik pengambilan sampel, penelitian ini menggunakan *proportionate stratified sampling*.

Probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2010:29). Menurut Arikunto (2006:138) *stratified random sampling* merupakan sampel acak stratifikasi dimana populasi bersifat heterogen dibagi dalam lapisan – lapisan (strata) dan dari strata tersebut dapat

diambil sampel secara acak. *Proportionate stratified sampling* merupakan sampel terstratifikasi dengan populasi dibagi menjadi kelompok – kelompok yang homogen, dan melalui masing – masing kelompok tersebut sampel diambil secara proporsional (Nurhayati, 2008:21)

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, tujuannya agar dapat ditentukan jumlah sampel yang representatif (Prasetyo, 2005:136) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan :

- n : jumlah sampel
- N : jumlah populasi
- e^2 : *error level* (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus tersebut, dengan begitu sampel yang diambil berjumlah:

$$n = \frac{64}{1 + 64 \cdot (0,05)^2} = \frac{64}{1 + 64 \cdot 0,0025} = \frac{64}{1 + 0,16} = \frac{64}{1,16} = 55,1$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 55,1 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 55. Maka dengan itu, karyawan PT Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta yang akan dijadikan sampel terdapat 55 orang.

3.3 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Ketika mengukur variabel harus berdasarkan pada teori yang sudah diabsahkan oleh peneliti terdahulu. Peneliti harus mencari teori atau pendapat yang relevan dengan penelitiannya. Definisi operasional merupakan petunjuk

untuk melaksanakan mengenai cara untuk mengukur variabel. Menurut Sugiyono (2010:30) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang ataupun kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.

Berikut merupakan definisi operasional dari beberapa variabel yang digunakan pada penelitian berupa variabel disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
1	Disiplin Kerja (X ₁)	1. Kehadiran	a. Kehadiran karyawan	Likert
		2. Ketaatan	b. Etika berpakaian c. Pemanfaatan fasilitas kerja d. Bekerja sesuai standar perusahaan	
		3. Ketepatan waktu bekerja	e. Tanggung jawab dengan tugas yang diberi. (Soejono, 2000:59)	
		4. Perilaku (Handoko, 2001:108)		
2	Pelatihan Kerja (X ₂)	1. Isi pelatihan	a. Materi yang dibutuhkan	Likert
		2. Metode pelatihan	b. Metode yang digunakan	
		3. Sikap dan keterampilan instruktur	c. Kemampuan dari instruktur atau pelatih	
		4. Lama waktu pelatihan	d. Sesi masa pelatihan	
		5. Fasilitas pelatihan (Rae, 2000:86)	e. Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan (Rivai 2004:93)	
3	Kinerja Karyawan (Y)	1. Hasil kerja	a. Kualitas pekerjaan	Likert
		2. Perilaku kerja (Proses)	b. Komunikasi c. Kecepatan d. Kemampuan	
		3. Sifat pribadi (Wirawan, 2009:62)	e. Inisiatif (Amstrong, 2003:39)	

3.4 Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Jenis Data

Jenis data berdasarkan sifatnya yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- a. Data Kuantitatif, yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung (Sugiyono, 2013:34). Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil kuesioner dari responden yaitu hasil angket yang diberikan kepada perwakilan karyawan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.
- b. Data Kualitatif, yaitu data yang tidak dapat dihitung berupa kalimat, kata-kata, gambar (Sugiyono, 2013:34). Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada perwakilan karyawan PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta.

3.4.2 Sumber Data

Menurut Sugiyono (2010:33) dilihat melalui jenis dan sumber datanya, dalam pengumpulan data digunakan data primer dan data sekunder. Data yang digunakan dalam penelitian diperoleh dari berbagai sumber yang terdiri dari:

- a. Data Sekunder.

Data yang diperoleh dalam bentuk berupa publikasi oleh pihak lain. Data sekunder ini diperoleh melalui studi pustaka, internet, dan literatur lainnya.

- b. Data Primer.

Data yang diperoleh langsung oleh peneliti melalui objeknya.

Namun, dikarenakan lokasi penelitian yang berada diluar kota maka, penulis melakukan wawancara melalui panggilan telepon dengan narasumbernya langsung yang telah ditetapkan, begitu juga dalam pengisian kuesioner dilakukan dengan cara mengirim kuesioner melalui *google form* yang akan di isi oleh karyawan yang telah ditetapkan di PT. Motivindo Berkah Sejahtera Jakarta (Sugiyono, 2010:33).

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

a. Studi Pustaka (*Library Research*).

Pengumpulan data sumber tertulis meliputi literatur, buku, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

b. Penelitian Lapangan (*Field Research*).

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian meliputi beberapa teknik yaitu:

c. Wawancara (*Interview*).

Data – data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian. Melalui panggilan telepon peneliti menyampaikan maksud tujuan dari pelaksanaan penelitian dan mengajukan pertanyaan terkait penelitian.

d. Angket (*Questionnaire*).

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berbentuk angket dan ditujukan kepada responden. Untuk pengisian kuesioner diakses melalui *google form*, karena objek penelitian berada jauh dari lokasi peneliti. Pengukuran setiap data menggunakan metode *Likert Summated Rating* (LSR). Menurut Sugiyono (2010:34) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan itu, setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) nilai atau alternatif jawaban untuk responden pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert berikut:

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Nilai
1. Sangat Setuju (SS)	5
2. Setuju (S)	4
3. Kurang Setuju (KS)	3
4. Tidak Setuju (TS)	2
5. Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2010:34)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Instrumen

Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:35) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama.

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:48) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan. Apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Berikut kriteria hasil pengujiannya:

1. Jika probabilitas yang dihitung $<$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $<$ 0,05) maka instrument valid.
2. Jika probabilitas yang dihitung $>$ probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig. $>$ 0,05) maka instrument tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Santoso (2012:52) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Berikut pengukuran kestabilan *Cronbach's Alpha* dalam Sugiyono (2010:37) yaitu:

1. Jika *Cronbach's Alpha* 0,00 s/d 0,20 dinyatakan kurang reliabel.
2. Jika *Cronbach's Alpha* 0,21 s/d 0,40 dinyatakan hampir reliabel.

3. Jika *Cronbach's Alpha* 0,41 s/d 0,60 dinyatakan cukup reliabel.
4. Jika *Cronbach's Alpha* 0,61 s/d 0,80 dinyatakan reliabel.
5. Jika *Cronbach's Alpha* 0,81 s/d 0,100 dinyatakan sangat reliabel.

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik bertujuan memperlihatkan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, artinya tidak bias dan konsisten (Santoso, 2012:48)

Menurut Sugiyono (2010:39) uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastisitas, jika terdapat heteroskedastisitas, maka varian tidak konstan sehingga dapat menyebabkan biasanya standar *error*, jika terdapat multikolonieritas, maka akan sulit untuk mengisolasi pengaruh – pengaruh individual dari variabel, sehingga tingkat signifikansi koefisien regresi menjadi rendah. Oleh karena itu, uji asumsi klasik perlu dilakukan.

3.7.1 Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel berdistribusi normal atau tidak, karena model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Santoso, 2012:50). Hasil *output*, distribusi data berupa grafik histogram dimana bentuk histogram mengikuti kurva normal atau pola yang terdistribusi normal akan melenceng kearah kanan menunjukkan pola distribusi tersebut normal, selain itu dilihat dari grafik normal *probability plot* atau P-P Plot, variabel terdistribusi normal ditunjukkan dengan penyebaran plot berada disepanjang garis linear.

Pengujian normalitas juga dapat menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Bedanya, *output* yang dihasilkan Kolmogorov-Smirnov berupa tabel. Pendapat

Santoso (2012:50) untuk pedoman pengambilan keputusan data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal pada metode Kolmogorov-Smirnov dapat diukur melalui:

- a. Nilai signifikansi atau probabilitas $< 0,05$ maka data terdistribusi secara tidak normal.
- b. Nilai signifikansi atau probabilitas $> 0,05$ maka data terdistribusi secara normal.

3.7.2 Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2011:47) tujuan dari uji multikolinieritas adalah, apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinieritas didalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 .

Maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

- b. Jika nilai *tolerance* $< 0,1$ dan nilai VIF > 10 .

Maka dapat disimpulkan bahwa ada terdapat multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

3.7.3 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Santoso (2012:53) tujuan dari uji heterokedastisitas untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari hasil pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heterokedastisitas, atau dengan kata lain model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas (Santoso, 2012:53). Hasil atau output akan berbentuk grafik *scatter plot*. Apabila pola membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki indikasi heterokedastisitas yang menafsirkan bahwa model regresi tidak efisien. Apabila bentuk pola tidak jelas, titik-titik menyebar diatas maupun dibawah, hal tersebut memiliki arti bahwa tidak ada indikasi heterokedastisitas.

Menurut Ghozali (2011:53) analisis dengan grafik plot masih belum cukup menjamin keakuratan hasil, untuk itu uji heteroskedastisitas juga dapat dideteksi melalui uji *glejser* dengan membandingkan nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika probabilitas signifikansinya $> 0,05$ maka tidak terjadi heterokedastisitas, namun jika nilai signifikansi $<$ dari $0,05$ maka telah terindikasi heterokedastisitas.

3.8 Uji Hipotesis

Uji hipotesis menilai ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual. Uji hipotesis terdiri dari analisis koefisien determinasi (R^2), uji simultan (uji-F) dan uji parsial (uji-t).

3.8.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Melalui tabel *Model Summary*, terdapat R.Square (koefisien determinasi). Menurut Sugiyono (2010:42) koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Apabila nilai *Adjusted R Square* yang dihasilkan bernilai besar, maka variabel – variabel independen tersebut memang memiliki kemampuan model yang sangat jelas untuk menerangkan variasi terhadap variabel dependen.

3.8.2 Uji Simultan (Uji F)

Pengertian dari Ghozali (2011:59) uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang di *input* dalam model regresi, secara bersama – sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen atau variabel terikat. Selain itu, uji F berfungsi untuk menguji apakah model regresi yang telah dibuat baik/signifikan maupun tidak baik/non signifikan. Sebagai alat pengujian hipotesis, pengambilan keputusan uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Apabila nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka hipotesis diterima (Ghozali, 2011:62).

3.8.3 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2011:53) uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen, secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Itu artinya, uji t secara parsial bertujuan membuktikan hipotesis awal tentang hubungan disiplin kerja (X_1) dan pelatihan kerja (X_2) sebagai variabel bebas yaitu kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,05 atau $\alpha = 5\%$.

Selain itu, dalam pengujian signifikan parsial, pada tabel sudah terdapat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda bertujuan untuk mencari keadaan (naik turunnya) nilai variabel dependen, apabila variabel – variabel independen sebagai prediktor dimanipulasi nilainya (Sugiyono, 2013:40). Untuk menganalisis regresi linier berganda dibutuhkan paling sedikit dua variabel independen, berikut persamaan regresi tersebut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

a : Konstanta

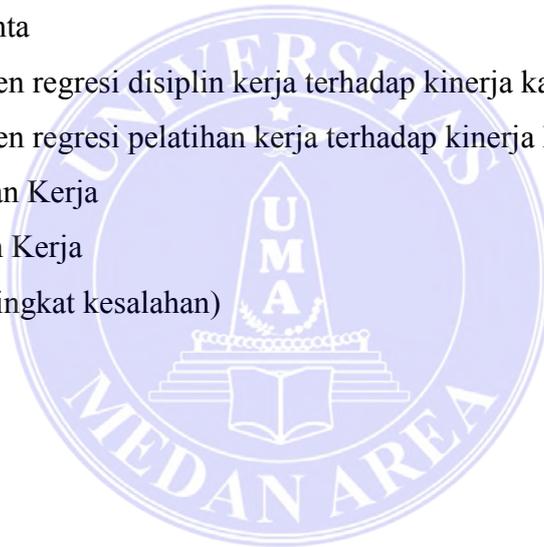
b₁ : Koefisien regresi disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

b₂ : Koefisien regresi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

X₁ : Pelatihan Kerja

X₂ : Disiplin Kerja

e : Error (tingkat kesalahan)



DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. 2003. *Managing People: A Practical Guide For Line Managers*. PT Bhuana Ilmu Populer, Jakarta.
- Anoraga, dan Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik Ed Revisi VI*. PT Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Libert, Yogyakarta.
- Asmara, A. A. 2016. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung. *Jurnal Prosiding Manajemen*. 1:392-397.
- Bambang, P. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Bangun, W. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Jakarta.
- Basri, A. F. M., dan Rivai, V. 2005. *Performance Appraisal*. PT Raja. Grafindo Persada, Jakarta.
- Byars, L. R. 2005. *Human Resource Management*. Ninth Edition. McGraw Hill, New York.
- Chiaburu, D. S., and Teklab, A. G. 2005. Individual And Contextual Influences On Multiple Dimensions Of Training Effectiveness. *Journal of European Industrial Training*. 20:282-290.
- Chien, M. 2004. An Investigation of The Relationship of Organizational tructure, Employee's Personality and Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal of American Academy of Business*, Cambridge. Hollywood.

- Chirasha, V. 2013. Management of Discipline for Good Performance: A Theoretical Perspective. Online Journal of Social Sciences Research 2:7:214-219.
- Danim, S. 2008. Kinerja Staf dan Organisasi Perspektif Pendidikan, Pelatihan, Pengembangan dan Kewidyaiswaraan Berbasis Kinerja. Pustaka Setia, Bandung.
- Dessler, G. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi kesepuluh, Jilid Dua. PT Indeks, Jakarta.
- 2005. Human Resource Management, International Edition, 10th Edition. Pearson Education, Inc.
- Ferdinand dan Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, I. 2011. Aplikasi Analisis Multivarative Dengan Program SPSS, Cetakan Kelima. BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, T. H. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE Yogyakarta, Yogyakarta.
- 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Liberty, Yogyakarta.
- Harefa, S. 2014 Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Terhadap Kinerja Petugas Pada Dinas Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan. Skripsi Universitas Dian Nusantara, Medan.
- Hariandja, M. T. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo, Jakarta.
- Hariwijaya, dan Triton. 2005. Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis. Tugu Publisher, Yogyakarta.
- Harlie, M. 2010. Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten

- Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 11:2:117-124.
- Hasan, D. 2002. *Kemampuan Manajerial Pimpinan dalam Memotivasi dan Mendisiplinkan Karyawan*. Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Haji Mas Agung, Jakarta.
- Helmi, F. A. 2013. *Disiplin Kerja: Buletin Psikologi (Online)*. *Buletin Psikologi* 25-25.
- Jackson, J. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Kusriyanto, B. 2000. *Meningkatkan Efektifitas Karyawan*. Binama Pressindo, Jakarta.
- Leiden, R. 2001. *Managing Individual Performance In Works Groups*. *Journal Human Resources Management*. 40.
- Lewa, E. I. dan Subowo. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat, Cirebon*. *Jurnal Manajemen*. Magister Manajemen Universitas Islam Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda, Bandung.
- 2006. *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Mangkuprawira, S. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- , dan Hubeis A. V. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Noe, H. G. 2008. *Human Resource Management: Gaining a Competitive Advantage*. McGraw Hill, New York.

- Nurhayati. 2008. Studi Perbandingan Metode Sampling Antara Simple Random Dengan Stratified Random. Jurnal Basis Data, ICT Research Centre UNAS 3:1:18-32.
- Rachmawati, I. K. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Prasetyo, B. dan Jannah M. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Prawirosentono, S. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan Edisi I. Cetakan Kedelapan. BPFE, Yogyakarta.
- Rae, L. 2000. Effective Planning in Training and Development. Kogan Page, United Kingdom.
- Rachmawati, I. K. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Andi Offset, Yogyakarta.
- Rivai, V. 2004. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Robbins, S. P. dan Judge T. A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. Pearson Education, New Jersey.
- Santoso, S. 2012. Analisa SPSS Pada Statistik. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, S. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Cetakan Kedua. Bumi Aksara, Jakarta.
- Salinding, R. 2011. Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar. Jurnal Manajemen 8:1:83-106.
- Sedarmayanti, M.Pd. 2009. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Setiawan, G. 2004. Implementasi Dalam Birokrasi Pembangunan. Remaja Rosdakarya Offset, Bandung.

- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. STIE YPKN, Yogyakarta.
- Sinambela, L. 2012. Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Siagian, S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- Soejono. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung, Bandung.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Alfabeta, Bandung.
- Sulaeman A. 2014. Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang, *Trikonomika* 13:1:91-100.
- Sumarni, M dan Salamah W. 2006. Metode Penelitian Bisnis Edisi Pertama. Andi, Yogyakarta.
- Sutrisno. 2009. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan ketujuh. Ekonisia, Yogyakarta.
- 2012. Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi (8th ed.). Ekonisia, Yogyakarta.
- Tulim A, dan Wily J. 2015. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kota Banda Aceh. *Jurnal Bisnis Kolega* 1:2:26-37.
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia : Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat, Jakarta.

Wungu, J. H. 2003. Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System, Edisi 1, Cetakan 1. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

Zega, A. 2015 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama di Lingkungan Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan Kecamatan Gunungsitoli Utara. Desertasi Universitas Terbuka, Jakarta.



KUESIONER

DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN PT. MOTIVINDO BERKAH SEJAHTERA JAKARTA

I. Petunjuk Pengisian

1. Dimohonkan untuk membaca terlebih dahulu pertanyaan dengan cermat sebelum Bapak/Ibu/Saudara-i menjawab.
2. Pilihlah salah satu jawaban Bapak/Ibu/Saudara-i serta beri tanda centang (✓) pada kolom yang tersedia sesuai dengan jawaban anda.
3. Tujuan dari angket ini adalah untuk mengumpulkan data dalam rangka penyusunan tugas akhir skripsi.
4. Terdapat lima (5) alternatif jawaban yang berdasarkan kriteria Bapak/Ibu/Saudara-i miliki yaitu:

Sangat setuju	(SS)	: dengan skor 5
Setuju	(S)	: dengan skor 4
Kurang Setuju	(ST)	: dengan skor 3
Tidak Setuju	(TS)	: dengan skor 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	: dengan skor 1

Terima kasih atas kontribusi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu/Saudara-i.

II. Karakteristik Responden

Umur : _____ tahun

Jenis Kelamin : _____ (1) Laki-laki (2) Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Perguruan tinggi jurusan (_____)

Bekerja pada divisi : _____

III. Daftar Pertanyaan

a. Pertanyaan Disiplin Kerja sebagai Variabel Bebas (X₁)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kehadiran karyawan						
1.	Karyawan selalu masuk kerja tepat waktu					
2.	Karyawan tidak pernah mangkir saat bekerja					
Etika berpakaian						
3.	Karyawan selalu mengenakan atribut kerja					
4.	Karyawan selalu mengenakan pakaian dengan sopan (celana panjang, sepatu)					
Pemanfaatan fasilitas kerja						
5.	Karyawan menggunakan fasilitas kerja (komputer, kamera, telepon genggam) dengan maksimal hanya untuk kepentingan bekerja					
6.	Karyawan selalu menjaga fasilitas dari kantor dengan hati-hati.					
Bekerja sesuai dengan standar perusahaan						
7.	Karyawan mengerti standar bekerja pada divisinya					
8.	Karyawan menggunakan standar kerja pada saat menjalankan tugas					
Bertanggung jawab dengan tugas yang diberi						
9.	Karyawan tidak pernah mengabaikan tugas yang diberi					
10.	Karyawan tidak pernah menerima teguran terkait kelalaian tugas.					

b. Pertanyaan Pelatihan Kerja sebagai Variabel Bebas (X₂)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Materi yang dibutuhkan						
1.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
2.	Materi pelatihan mudah dimengerti karyawan					
Metode yang digunakan						
3.	Metode yang digunakan instruktur/pelatih mudah dipahami oleh peserta					
4.	Metode yang digunakan saat pelatihan sangat inovatif tidak membuat jenuh					
Kemampuan dari instruktur atau pelatih						
5.	Instruktur sangat menguasai materi yang diberi					
6.	Instruktur memiliki kemampuan untuk berinteraksi dengan baik kepada karyawan					
Sesi masa pelatihan						
7.	Durasi pelatihan sudah cukup untuk karyawan mengerti isi materi pelatihannya					
8.	Perusahaan sering mengadakan pelatihan ulang untuk karyawannya					
Sarana dan fasilitas pendukung pelatihan						
9.	Perusahaan selalu memberi dukungan lain berupa fasilitas untuk mendukung jalannya pelatihan					
10.	Fasilitas pendukung pelatihan yang diberi perusahaan sangat membantu karyawan pada saat pelatihan					

c. Pertanyaan Kinerja Karyawan sebagai Variabel Bebas (Y)

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
Kualitas pekerjaan						
1.	Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan cermat dan mengerjakannya secara maksimal					
2.	Hasil kerja karyawan selalu sesuai dengan keinginan konsumen					
Komunikasi						
3.	Karyawan selalu berkoordinasi dengan pihak yang terkait pekerjaan agar tidak terjadi kesalahpahaman					
4.	Karyawan tidak pernah menerima keluhan dari konsumen atau atasan terkait hasil kerjanya					
Kecepatan						
5.	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan					
6.	Karyawan tidak merasa keberatan dengan target waktu yang ditetapkan					
Kemampuan						
7.	Karyawan sangat menguasai pekerjaan dibidangnya					
8.	Karyawan mampu menjalankan tugas sesuai dengan standar yang berlaku					
Inisiatif						
9.	Karyawan selalu bisa mengatasi kendala yang dihadapi					
10.	Karyawan jarang menerima intervensi atau bantuan dari orang lain terkait penyelesaian pekerjaannya					

Lampiran 2

Distribusi jawaban responden variabel bebas Disiplin Kerja (X1)

No.Res	Disiplin Kerja										Jumlah Skor
	DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 6	DK 7	DK 8	DK 9	DK 10	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
6	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
10	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
17	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
23	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44
26	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
27	4	4	5	3	4	4	5	3	4	5	41
28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
29	4	5	5	4	3	5	5	4	4	4	43
30	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	34
31	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
32	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
33	2	4	4	4	2	4	4	4	3	3	34
34	5	3	4	3	3	2	4	3	4	3	34
35	5	4	2	3	5	4	2	3	4	4	36
36	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	33
37	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	35
38	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	36
39	3	5	5	4	3	5	5	4	4	4	42
40	5	4	4	3	2	4	4	3	4	2	35
41	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	41
42	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	37
43	3	5	5	4	4	4	5	3	4	3	40
44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
45	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	33
46	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	4	2	3	3	4	3	5	4	5	5	38
49	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	35
50	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	43
51	4	2	3	4	3	4	5	5	5	5	40
52	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
53	2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	40
54	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
55	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33

Lampiran 3

Distribusi jawaban responden variabel bebas Pelatihan Kerja (X2)

No.Res	Pelatihan Kerja										Jumlah Skor
	PK 11	PK 12	PK 13	PK 14	PK 15	PK 16	PK 17	PK 18	PK 19	PK 20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
5	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26
19	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	40
20	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	32
21	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
22	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
23	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	26
24	2	4	2	4	4	2	2	4	4	4	32
25	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	24
26	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	31
27	3	2	3	4	3	2	3	4	2	4	30
28	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	33
29	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	32
30	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
31	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	35
32	2	4	3	3	2	4	3	3	4	2	30
33	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
34	4	3	2	5	4	3	2	3	4	2	32
35	3	4	4	5	3	4	4	5	3	4	39
36	3	2	4	4	3	5	4	2	3	4	34
37	4	3	2	5	4	3	2	3	4	2	32
38	3	4	3	5	3	4	3	5	4	3	37
39	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	30
40	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	31
41	5	5	3	4	4	4	4	4	2	4	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	4	3	3	5	5	3	5	4	5	4	41
44	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	41
45	3	2	3	4	4	4	4	4	3	5	36
46	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
48	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	41
49	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
50	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
51	2	4	4	4	3	3	5	5	5	5	40
52	3	2	4	3	4	3	4	4	4	5	36
53	5	4	2	4	4	4	4	5	1	4	37
54	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	32
55	3	4	3	4	4	3	4	4	4	5	38

Lampiran 4

Distribusi jawaban responden variabel terikat Kinerja Karyawan (Y)

No.Res	Kinerja Karyawan										Jumlah Skor
	KK 21	KK 22	KK 23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK 28	KK29	KK 30	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	34
17	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	36
18	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	32
19	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	41
20	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
24	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	36
25	3	3	5	2	2	3	2	2	2	3	27
26	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	35
27	4	4	5	3	3	4	2	4	2	5	36
28	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	32
29	3	5	5	4	3	4	4	2	4	4	38
30	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	36
31	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	38
32	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	35
33	2	4	4	4	4	5	3	4	3	4	37
34	3	2	4	3	2	3	4	2	4	4	31
35	5	4	2	3	4	5	3	4	3	4	37
36	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	34
37	3	4	3	4	2	3	4	2	4	4	33
38	3	3	3	4	3	5	4	3	4	5	37
39	3	5	5	4	3	4	3	3	3	4	37
40	2	4	4	3	4	3	2	3	2	4	31
41	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	43
42	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	44
43	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	42
44	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	43
45	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	44
46	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	32
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
48	4	2	3	3	3	4	4	3	4	4	34
49	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2	33
50	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	41
51	4	2	3	4	4	4	3	3	5	4	36
52	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	38
53	2	4	4	4	2	4	4	4	5	4	37
54	4	4	4	4	4	3	2	3	4	4	30
55	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	30

Lampiran 5

Uji validitas dan reabilitas variabel Disiplin Kerja (X₁)

No.	Disiplin Kerja										Jumlah Skor
	DK1	DK2	DK3	DK 4	DK 5	DK 6	DK 7	DK 8	DK 9	DK 10	
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	33
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	36
6	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	37
7	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	46
10	2	2	3	4	3	2	3	4	3	4	30
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	34
17	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	30
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
19	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	27
20	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	33
21	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
23	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	32
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
25	4	5	5	4	3	5	5	4	4	5	44

Correlations

		DK 1	DK 2	DK 3	DK 4	DK 5	DK 6	DK 7	DK 8	DK 9	DK 10	Disiplin Kerja (X ₁)
DK 1	Pearson Correlation	1	.783**	.510**	.375	.446*	.771**	.510**	.408	.498*	.366	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.009	.065	.026	.000	.009	.043	.011	.072	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 2	Pearson Correlation	.783**	1	.548**	.447*	.177	.961**	.548**	.456*	.344	.414 [†]	.725**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.025	.397	.000	.005	.022	.092	.040	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 3	Pearson Correlation	.510**	.548**	1	.612**	.667**	.546**	1.000**	.667**	.684**	.614**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005		.001	.000	.005	.000	.000	.000	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 4	Pearson Correlation	.375	.447*	.612**	1	.446*	.466*	.612**	.919**	.498*	.752**	.783**
	Sig. (2-tailed)	.065	.025	.001		.026	.019	.001	.000	.011	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 5	Pearson Correlation	.446*	.177	.667**	.446*	1	.217	.667**	.566**	.789**	.428*	.679**
	Sig. (2-tailed)	.026	.397	.000	.026		.298	.000	.003	.000	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 6	Pearson Correlation	.771**	.961**	.546**	.466*	.217	1	.546**	.464*	.371	.429*	.737**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.019	.298		.005	.020	.068	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 7	Pearson Correlation	.510**	.548**	1.000**	.612**	.667**	.546**	1	.667**	.684**	.614**	.877**
	Sig. (2-tailed)	.009	.005	.000	.001	.000	.005		.000	.000	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 8	Pearson Correlation	.408	.456*	.667**	.919**	.566**	.464*	.667**	1	.684**	.850**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.043	.022	.000	.000	.003	.020	.000		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 9	Pearson Correlation	.498*	.344	.684**	.498*	.789**	.371	.684**	.684**	1	.709*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.011	.092	.000	.011	.000	.068	.000	.000		.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
DK 10	Pearson Correlation	.366	.414 [†]	.614**	.752**	.428*	.429*	.614**	.850**	.709*	1	.796**
	Sig. (2-tailed)	.072	.040	.001	.000	.033	.033	.001	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Disiplin Kerja (X ₁)	Pearson Correlation	.713**	.725**	.877**	.783**	.679**	.737**	.877**	.854**	.796**	.796**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	45.5
	Excluded ^a	30	54.5
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Lampiran 6

No.	Pelatihan Kerja										Jumlah Skor
	PK 11	PK 12	PK 13	PK 14	PK 15	PK 16	PK 17	PK 18	PK 19	PK 20	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	44
5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	34
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	26
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	40
20	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	32
21	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
22	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	38
23	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	26
24	2	4	2	4	4	2	2	2	4	4	32
25	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	24

Uji validitas dan reabilitas variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Correlations

		PK 1	PK 2	PK 3	PK 4	PK 5	PK 6	PK 7	PK 8	PK 9	PK 10	Pelatihan Kerja (X2)
PK 1	Pearson Correlation	1	.735**	1.000**	.586**	.735**	1.000**	.974**	.586**	.696**	.696**	.931**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 2	Pearson Correlation	.735**	1	.735**	.624**	1.000**	.735**	.726**	.624**	.619**	.619**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.001	.000	.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 3	Pearson Correlation	1.000**	.735**	1	.586**	.735**	1.000**	.974**	.586**	.696**	.696**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.002	.000	.000	.000	.002	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 4	Pearson Correlation	.586**	.624**	.586**	1	.624**	.586**	.574**	1.000**	.838**	.838**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002		.001	.002	.003	.000	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 5	Pearson Correlation	.735**	1.000**	.735**	.624**	1	.735**	.726**	.624**	.619**	.619**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000	.001	.001	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 6	Pearson Correlation	1.000**	.735**	1.000**	.586**	.735**	1	.974**	.586**	.696**	.696**	.931**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 7	Pearson Correlation	.974**	.726**	.974**	.574**	.726**	.974**	1	.574**	.673**	.673**	.915**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000		.003	.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 8	Pearson Correlation	.586**	.624**	.586**	1.000**	.624**	.586**	.574**	1	.838**	.838**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001	.002	.000	.001	.002	.003		.000	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 9	Pearson Correlation	.696**	.619**	.696**	.838**	.619**	.696**	.673**	.838**	1	1.000**	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
PK 10	Pearson Correlation	.696**	.619**	.696**	.838**	.619**	.696**	.673**	.838**	1.000**	1	.873**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Pelatihan Kerja (X2)	Pearson Correlation	.931**	.833**	.931**	.812**	.833**	.931**	.915**	.812**	.873**	.873**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	45.5
	Excluded ^a	30	54.5
	Total	55	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	10

Lampiran 7

Uji validitas dan reabilitas variabel Kinerja Karyawan (Y)

No.	Kinerja Karyawan										Jumlah Skor
	KK 21	KK 22	KK 23	KK24	KK25	KK26	KK27	KK 28	KK29	KK 30	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	36
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
16	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	34
17	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	36
18	4	3	4	3	2	3	3	3	3	4	32
19	3	4	3	5	4	4	5	5	5	3	41
20	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	34
21	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	41
22	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	38
23	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
24	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	36
25	3	3	5	2	2	3	2	2	2	3	27

Correlations

		KK 1	KK 2	KK 3	KK 4	KK 5	KK 6	KK 7	KK 8	KK 9	KK 10	Kinerja Karyawan (Y)
KK 1	Pearson Correlation	1	.510**	.667**	.428*	.644**	.510**	.428*	.428*	.428*	1.000**	.723**
	Sig. (2-tailed)		.009	.000	.033	.001	.009	.033	.033	.033	.000	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 2	Pearson Correlation	.510**	1	.263	.838**	.574**	1.000**	.838**	.838**	.838**	.510**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.009		.204	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 3	Pearson Correlation	.667**	.263	1	.142	.230	.263	.142	.142	.142	.667**	.607*
	Sig. (2-tailed)	.000	.204		.499	.268	.204	.499	.499	.499	.000	.003
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 4	Pearson Correlation	.428*	.838**	.142	1	.673**	.838**	1.000**	1.000**	1.000**	.428*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.499		.000	.000	.000	.000	.000	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 5	Pearson Correlation	.644**	.574**	.230	.673**	1	.574**	.673**	.673**	.673**	.644**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.001	.003	.268	.000		.003	.000	.000	.000	.001	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 6	Pearson Correlation	.510**	1.000**	.263	.838**	.574**	1	.838**	.838**	.838**	.510**	.886**
	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.204	.000	.003		.000	.000	.000	.009	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 7	Pearson Correlation	.428*	.838**	.142	1.000**	.673**	.838**	1	1.000**	1.000**	.428*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.499	.000	.000	.000		.000	.000	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 8	Pearson Correlation	.428*	.838**	.142	1.000**	.673**	.838**	1.000**	1	1.000**	.428*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.499	.000	.000	.000	.000		.000	.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 9	Pearson Correlation	.428*	.838**	.142	1.000**	.673**	.838**	1.000**	1.000**	1	.428*	.918**
	Sig. (2-tailed)	.033	.000	.499	.000	.000	.000	.000	.000		.033	.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
KK 10	Pearson Correlation	1.000**	.510**	.667**	.428*	.644**	.510**	.428*	.428*	.428*	1	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.000	.033	.001	.009	.033	.033	.033		.000
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25
Kinerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	.723**	.886**	.428*	.918**	.794**	.886**	.918**	.918**	.918**	.723**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.033	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25	25

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

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	45.5
	Excluded ^a	30	54.5
	Total	55	100.0

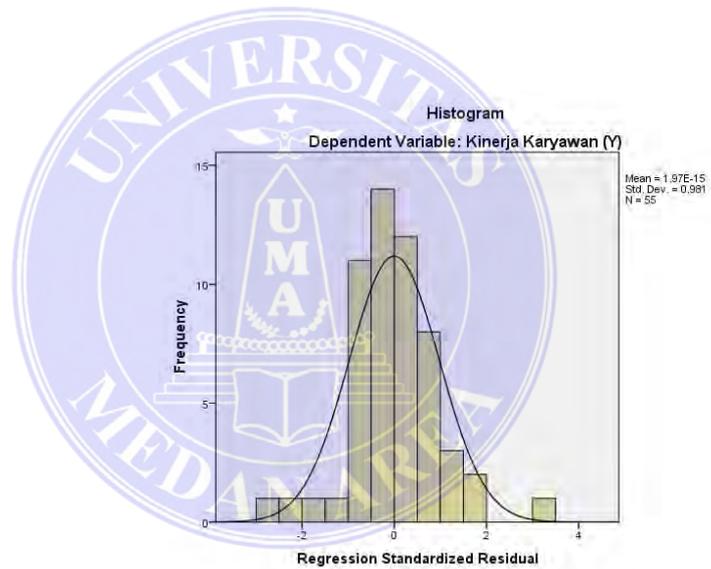
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

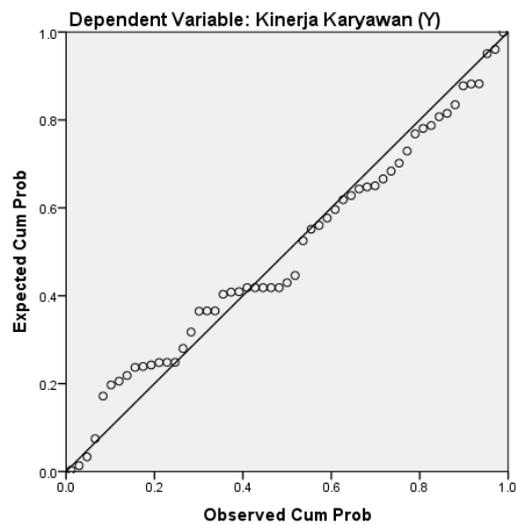
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Lampiran 8

Uji Normalitas



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,41091654
Most Extreme Differences	Absolute	,102
	Positive	,082
	Negative	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z		,755
Asymp. Sig. (2-tailed)		,619

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 9

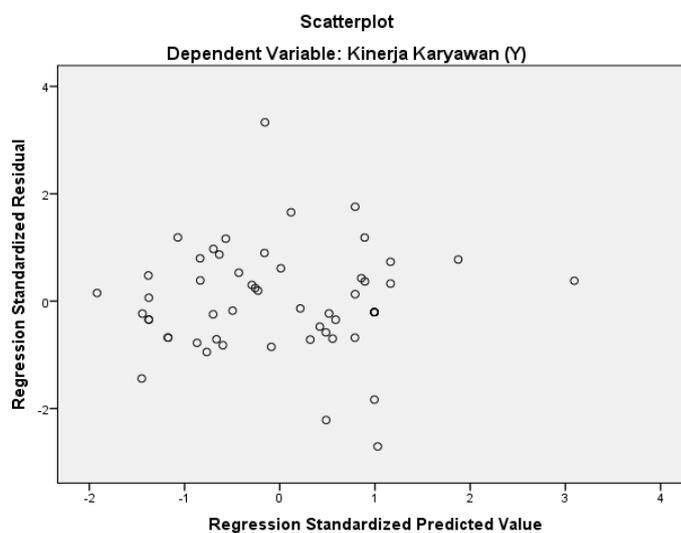
Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	1.862	3.158		.590	.558		
	Disiplin Kerja (X1)	.275	.078	.261	3.514	.001	.902	1.108
	Pelatihan Kerja (X2)	.691	.069	.743	9.993	.000	.902	1.108

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 10

Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 11

Uji Heteroskedastisitas uji Glejser

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1) ^b		Enter

a. Dependent Variable: abs_RES2

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,122 ^a	,015	-,023	1,62855

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2,074	2	1,037	,391	,678 ^b
	Residual	137,913	52	2,652		
	Total	139,986	54			

a. Dependent Variable: abs_RES2

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,675	2,093		,800	,427
	Disiplin Kerja (X1)	-,032	,052	-,090	-,621	,537
	Pelatihan Kerja (X2)	,036	,046	,115	,792	,432

a. Dependent Variable: abs_RES2

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,741	,731	2.45684

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 13

Uji Signifikan Simultan (uji-F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	897.760	2	448.880	74.366	.000 ^b
	Residual	313.876	52	6.036		
	Total	1211.636	54			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja (X2), Disiplin Kerja (X1)

Lampiran 14

Uji Signifikan Parsial (uji-t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.862	3.158		.590	.558
	Disiplin Kerja (X1)	.275	.078	.261	3.514	.001
	Pelatihan Kerja (X2)	.691	.069	.743	9.993	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)