

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PDAM TIRTANADI PROVINSI
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh

Nama : FITRIANI
NPM : 1605160168
Program Studi : MANAJEMEN

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2020**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Rabu, tanggal 15 Juli 2020, Pukul 09.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FITRIANI
N P M : 1605160168
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(SUSI HANDAYANI, S.E., M.M.)

Penguji II

(ASWIN BANCIN, S.E., M.Pd)

Pembimbing

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : FITRIANI
NPM : 1605160168
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2020

Pembimbing

RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HSB, S.E., M.Si

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

FITRIANI

Manajemen

fitriani21914@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja dan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 250 orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 71 orang yang didapat dari hasil penjumlahan dengan rumus slovin. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara (interview), studi dokumen dan kuisioner (angket). Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda, Uji t dan Uji F, serta Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS (versi 16.0). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Pelatihan dan Disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PDAM Tirtanadi North Sumatra Province

FITRIANI

Management

fitriani21914@gmail.com

This study aims to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on performance and to determine and analyze the effect of training and work discipline on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. The approach used in this research is an associative approach. the population in the study were 250 employees of PDAM Tirtanadi in North Sumatra Province and the sample used in this study was 71 people obtained from the sums using the Slovin formula. Data collection techniques in this study using interview techniques, study documents and questionnaires (questionnaire). t = data analysis techniques in research using the Classical Assumption Test, Multiple Linear Regression, t Test and f Test, and the Coefficient of Determination. Data processing in this study uses the SPSS program (version 16.0). The results of this study indicate that the training partially did not have a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Work discipline partially has a positive and significant effect on employee performance in PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. Training and work discipline simultaneously have a positive effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

Keywords : Training, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur hanya kepada Allah SWT atas Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga dapat terselesainya Skripsi ini. Penulisan Skripsi adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata (SI) di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa Skripsi masih jauh dari kata sempurna dalam hal isi maupun pemakaian bahasa, sehingga penulis memohon kritikan yang membangun untuk penulisan selanjutnya.

Dengan pengetahuan dan pengalaman yang sangat terbatas akhirnya penulis dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**. Berharap Skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca serta dapat menambah ilmu pengetahuan bagi penulis sendiri. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya pada pihak yang langsung maupun yang tidak langsung terkait dalam penyelesaian Skripsi ini. Berkait semua pihak yang telah memberi dukungan kepada penulis sehingga Skripsi dapat terselesaikan.

Dalam penulisan Skripsi ini penulis banyak bimbingan dan bantuan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada pihak yang telah membantu, antara lain :

1. Yang teristimewah kepada kedua orang tua tercinta Ayah saya Misno dan Ibu saya Sami, Abang saya Senang Susanto dan Keluarga Besar atas segenap kasih sayang, dukungan semangat, doa dan restunya yang penulis yakini tidak

ada habisnya sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun Skripsi ini untuk mendapatkan gelar sarjana nantinya.

2. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri SE, MM, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan SE, M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, SE,M.Si. Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen SE,M.Si Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Rahmad Bahagia, S.E M.Si selaku dosen pembimbing yang telah tulus, ikhlas dan berkenaan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan saran dan pengarahan kepada penulis demi selesainya Proposal ini.
8. Seluruh Staff pengajar dan pegawai pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi Manajemen dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Kepada Pimpinan dan Pegawai PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah berkenaan memberikan izin serta data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

11. Sahabat seperjuangan Pamer, dan Sahabat lainnya Uci Lidya Astuti, Titi Sari, Enny Priwanti Siregar, Ika Irwana. Serta teman-teman lainnya yang telah membantu penulis serta memberikan dukungan kepada penulis dalam menyelesaikan Skripsi ini, semoga Allah membalas budi baik mereka.

Akhirnya penulis mengharapkan Skripsi ini dapat bermanfaat bagi rekan-rekan mahasiswa dan para pembaca sekalian, semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya kepada kita, dan semoga dapat bermanfaat bagi kita semua.

Amin ya rabbal'Alamin...

Billahifisabilihq. Fastabiqul Khairat.

Wassalamualaikum warahmatullah wabarakatuh.

Medan, Maret 2020
Penulis

FITRIANI
1605160168

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan dan Rumusan Masalah	5
1.3.1 Batasan Masalah	5
1.3.2 Rumusan Masalah.....	5
1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	6
1.4.1 Tujuan Penelitian	6
1.4.2 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja..	8
2.1.1.3 Arti Penting Kinerja	10
2.1.1.4 Indikator Kinerja	11
2.1.2 Pelatihan	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan	12
2.1.2.2 Manfaat Pelatihan.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.2.4 Arti Penting Pelatihan.....	16
2.1.2.5 Indikator Pelatihan.....	17
2.1.3 Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja...	21

2.1.3.3	Arti Penting Disiplin Kerja.....	23
2.1.3.4	Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2	Kerangka Konseptual	26
2.2.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	26
2.2.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	27
2.2.3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	28
2.3	Hipotesis	30
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1	Pendekatan Penelitian.....	31
3.2	Defenisi Operasional Variabel	31
3.2.1	Kinerja Karyawan (Y)	31
3.2.2	Pelatihan (X_1)	32
3.2.3	Disiplin Kerja (X_2)	32
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	33
3.3.1	Tempat Penelitian.....	33
3.3.2	Waktu Penelitian	33
3.4	Teknik Pengambilan Sampel.....	34
3.4.1	Populasi	34
3.4.2	Sampel	35
3.5	Teknik Pengumpulan Data	35
3.5.1	Wawancara (Interview)	36
3.5.2	Studi Dokumentasi	36
3.5.3	Kuisisioner (Angket).....	36
3.5.3.1	Uji Validitas.....	36
3.5.3.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.6	Tekniki Analisis Data	39
3.6.1	Uji Asumsi Klasik	39
3.6.1.1	Uji Normalitas	40
3.6.1.2	Uji Heteroskedastisitas	41
3.6.1.3	Uji Multikoleniaritas	41
3.6.2	Regresi Linear Berganda	41

3.6.3	Uji Hipotesis	42
3.6.3.1	Uji t	42
3.6.3.2	Uji F	43
3.6.4	Koefisien Determinasi	44
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
4.1	Hasil Penelitian.....	45
4.1.1	Deskripsi Data	45
4.1.1.1	Karakteristik Identitas Responden.....	45
4.2	Deskripsi Hasil Penelitian	47
4.2.1	Kinerja (Y).....	48
4.2.2	Pelatihan (X_1)	49
4.2.3	Disiplin Kerja (X_2)	52
4.3	Analisis Variabel Penelitian	53
4.3.1	Uji Asumsi Klasik	53
4.3.1.1	Uji Normalitas	54
4.3.1.2	Uji Heteroskedastisitas	56
4.3.1.3	Uji Multikolinearitas	57
4.3.1.4	Regresi Linear Berganda.....	57
4.3.2	Uji Hipotesis	59
4.3.2.1	Pengujian Secara Parsial (Uji t).....	59
4.3.2.2	Pengujian Secara Serempak (Uji F)	62
4.3.3	Koefisien Determinasi	63
4.4	Pembahasan	64
4.4.1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	64
4.4.2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	65
4.4.3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	65
BAB V	PENUTUP.....	67
5.1	Kesimpulan.....	67
5.2	Saran	68
5.3	Keterbatasan Penelitian	68

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel III-1	Indikator Kinerja Karyawan	27
Tabel III-2	Indikator Pelatihan.....	27
Tabel III-3	Indikator Disiplin Kerja.....	28
Tabel III-4	Waktu Penelitian	28
Tabel III-5	Jumlah Karyawan	29
Tabel III-6	Skala Pengukuran Likert.....	31
Tabel III-7	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	32
Tabel III-8	Hasil Uji Validitas Pelatihan (X_1).....	32
Tabel III-9	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X_2).....	33
Tabel III-10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X_1 dan X_2	34
Tabel IV-1	Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	40
Tabel IV-2	Identitas Responden Berdasarkan Usia	40
Tabel IV-3	Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	41
Tabel IV-4	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	42
Tabel IV-5	Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X_1).....	44
Tabel IV-6	Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X_2)	46
Tabel IV-7	Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnof	48
Tabel IV-8	Uji Multikolinieritas	51
Tabel IV-9	Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda.....	52
Tabel IV-10	Uji t (Hipotesis 1)	54
Tabel IV-11	Uji t (Hipotesis 2)	55
Tabel IV-12	Uji F (Hipotesis).....	56
Tabel IV-13	Koefisien Determinasi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	22
Gambar II-2	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan	23
Gambar II-3	Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	24
Gambar III-1	Uji t	37
Gambar III-2	Uji F	38
Gambar IV-1	Uji Normalitas Grafik Histogram	49
Gambar IV-2	Uji Normalitas P-Plot Standardized	49
Gambar IV-3	Scatterplot Uji Heteroskedastisitas	50
Gambar IV-4	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 1).....	54
Gambar IV-5	Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2).....	55
Gambar IV-6	Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis).....	57

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam organisasi sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. (Sedarmayanti, 2013, hal. 12) menyatakan bahwa : “pentingnya arti kinerja bagi keberlangsungan sebuah organisasi adalah untuk melakukan, menjalankan, melaksanakan serta atau menyempurnakan tanggung jawab”

(Bangun, 2012, hal.359) Kinerja (*performance*) adalah hasil pekerja yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standart pekerjaan (*job standart*). Standart kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai. Hasil pekerjaan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standart kinerja. Seorang karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standart kinerja.

Pelatihan merupakan salah satu komponen penting dalam pengembangan sumber daya manusia (SDM) pada sebuah institusi. Penyelenggaraan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap positif SDM yang merupakan asset penting dalam institusi. Peningkatan

pengetahuan, keterampilan, dan sikap akibat pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat meningkatkan kinerja institusi dalam menghadapi perubahan dan persaingan eksternal. (Benny A, 2016, hal.1)

Pelatihan merupakan suatu fungsi manajemen yang perlu dilaksanakan terus-menerus dalam rangka pembinaan ketenagaan dalam suatu organisasi. Secara spesifik, proses latihan itu merupakan serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan, bertahap dan terpadu. Tiap proses pelatihan harus terarah untuk mencapai tujuan tertentu terkait dengan upaya pencapaian tujuan organisasi.

(Arianty et al., 2016, hal 120) Menyatakan bahwa : “ Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Baik untuk karyawan baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan, hal ini disebabkan adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya”.

Disiplin kerja merupakan suatu alat peringatan yang penting diterapkan di perusahaan untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka tujuan perusahaan yang diharapkan akan lebih optimal untuk dicapai. Hasil penelitian yang dilakukan Pangarso dan Susanti (2015) dalam (Kartikasari & Djastuti, 2017, hal 3) Mengatakan bahwa disiplin kerja harus dimiliki oleh setiap karyawan dan harus dibudidayakan dikalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab terhadap perusahaan. Disiplin kerja yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa

tanggung jawab seorang karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kerja serta tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan kinerja karyawan yang baik, sebaliknya apabila disiplin kerja yang diterapkan kurang baik maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang kurang baik pula.

(Rofi, 2012, hal 4) Menyatakan bahwa: Disiplin pada hakekatnya merupakan pembatasan kebebasan dari pegawai dan pegawai. Disiplin dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar para pegawai atau pegawainya. Dalam prakteknya untuk mengusahakan seluruh peraturan ditaati oleh setiap pegawai. Oleh karena itu dalam praktek bila suatu perusahaan telah dapat mengusahakan sebagian besar peraturan-peraturan ditaati oleh sebagian besar pegawainya maka sebenarnya disiplin sudah dapat ditegakkan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanandi merupakan perusahaan milik Pemerintah Provinsi Sumatera Utara yang khusus bergerak dalam bidang penyediaan air minum dan pendistribusiannya khususnya daerah Kota Medan dan sekitarnya. Kantor Pusat PDAM Tirtanandi terletak di jalan Sisingamangaraja XII, No.1 Medan.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanandi merupakan satu diantara Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) diluar Bank Pembangunan Sumatera Utara dibawah pemerintah daerah tingkat I Sumatera Utara. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 8 September 1905 dengan nama “NV. Waterleiding Maatschappij Ajer Bersih” yang berkantor pusat di Amsterdam Belanda.

Pada tahun 1979 berpedoman kepada UU No.5 Tahun 1962 tentang perusahaan daerah, maka resmilah berdiri Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi atau disingkat dengan nama PDAM Tirtanadi sampai sekarang ini. Selanjutnya mulai tahun 1991 PDAM Tirtanadi selain melayani kebutuhan air bersih juga melayani penyaluran air limbah

Dari hasil penelitian awal yang dilakukan terlihat permasalahan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara yaitu masih ditemui kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja. Selain itu pelatihan yang diberikan tidak merata kesemua karyawan dan hanya orang-orang terpilih dan kerabat terdekat saja yang mendapat pelatihan. Masih kurangnya disiplin kerja seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka dalam artian ketika pimpinan tidak berada ditempat, maka kebanyakan pegawai menghabiskan waktunya untuk bercerita dan bercanda ini sangat mempengaruhi lancarnya operasional dalam perusahaan.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disiplin juga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulisan dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kinerja karyawan yang kurang sesuai dengan keinginan atasan, hal ini terlihat dari adanya beberapa karyawan yang melakukan kesalahan-kesalahan kerja.
2. Pelatihan yang diberikan tidak merata kesemua karyawan dan hanya orang-orang terpilih dan kerabat terdekat saja yang mendapat pelatihan.
3. Kurangnya disiplin kerja seperti pegawai kurang memiliki tanggung jawab dengan penuh karena banyak pegawai yang telat masuk setelah jam istirahat, menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan

1.3 Batasan dan Rumusan Masalah

1.3.1 Batasan Masalah

Di dalam penelitian ini, untuk menghindari terjadinya kesimpang siuran dalam pembahasan dan penganalisisan, maka penelitian yang dilakukan hanya sebatas masalah pelatihan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara

1.3.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut diatas penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
- b. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

- c. Apakah pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara?

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
- c. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

1.4.2 Manfaat Penelitian

Secara teoritis penelitian ini di harapkan memberikan manfaat:

- a. Dapat menambah ilmu pengetahuan penulis tentang pelatihan, disiplin kerja dan kinerja.
- b. Temuan penelitian dapat menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lain dalam rangka mengkaji masalah-masalah yang berkaitan dengan masalah yang sama

Secara Praktis, manfaat yang di peroleh dari penelitian ini adalah:

- a. Hasil penelitian ini berguna sebagai bahan masukan dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pelatihan dan disiplin kerja dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Hasil penelitian juga dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk memecahkan masalah yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya dengan norma dan etika. Menurut Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018, hal 11)

Menurut Rivai dalam (Jufrizen, 2018, hal 408) Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kinerjatau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Puji Hartatik dalam (Jumani, 2015, hal 72) Pengertian kinerja adalah kemampuan atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasi perusahaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi kerja dengan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan dengan para personil atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, untuk melaksanakan fungsi, tugas dan tanggung jawab mereka dalam menjalankan operasi perusahaan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah.

Menurut (Wirawan, 2015, hal. 272-275) menyatakan bahwa : “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan Eksternal Organisasi

- a) faktor ekonomi makro dan mikro organisasi. Jika ekonomi makro dan mikro memburuk dan inflasi meninggi yang berkaitan harga barang dan jasa meningkatkan sedangkan upah pegawai tetap, akan mempengaruhi nilai nominal upah pegawai yang merosot daya beli.
- b) Kehidupan politik. Kehidupan politik yang tidak stabil juga memengaruhi kinerja para pekerja.
- c) Kehidupan sosial budaya masyarakat. Kehidupan sosial budaya masyarakat juga memengaruhi kinerja SDM.

- d) Agama/spiritualitas. Dalam sejarah, agama Kristen merupakan pelopor lahirnya kapitalisme, demikian juga agama Islam dianggap sebagai agama yang mengembangkan perdagangan.
- e) Kompetitor. Kompetitor merupakan faktor yang memengaruhi produktivitas suatu organisasi bisnis.

2. Faktor-faktor Internal Organisasi.

Faktor-faktor lingkungan internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. faktor-faktor adalah apa yang dilakukan organisasi dalam mememanajemenkan umum dan manajemen fungsional SDM organisasi karena itu sepenuhnya dikontrol oleh manajemen organisasi.

a) Budaya Organisasi

Wirawan dalam (Wirawan, 2015, hal. 275) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga memengaruhi pola pikir, sikap dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen dan mencapai tujuan organisasi.

b) Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan persepsi para anggota organisasi mengenai apa yang terjadi secara rutim dalam lingkungan internal organisasi. jadi dapat terjadi persepsi para anggota organisasi juga mengenai pelaksanaan norma-norma dan nilai-nilai budaya organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Muis et al., 2018, hal 12) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*Knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-sehari. Maka ia akan lebih

2) Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja)

2.1.1.3 Arti Penting Kinerja

Kinerja merupakan hasil usaha seseorang yang dicapai dengan kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

Bagi perusahaan, penilaian kinerja merupakan salah satu tugas manajer yang penting dalam perusahaan. Sifat maupun cara penilaian kinerja terhadap karyawan banyak tergantung pada bagaimana SDM dipandang dan perlakuan didalam perusahaan tersebut. Kesiadaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi

kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. (Jufrizen, 2018, hal 407)

2.1.14 Indikator Kinerja

Menurut (Moeheriono, 2012, hal. 32) menyatakan bahwa indikator kinerja atau disebut *performance indicator* bermacam-macam, yaitu :

1. Indikator kinerja sebagai nilai atau karakteristik tertentu yang dipergunakan untuk mengukur output atau outcome suatu kegiatan.
2. Sebagai alat ukur yang dipergunakan untuk menentukan derajat keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
3. Sebagai ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.
4. Suatu informasi operasional yang berupa indikasi mengenai kinerja atau kondisi suatu fasilitas atau kelompok fasilitas.

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang dihitung dan diukur. Adapun indikator kinerja Menurut Anwar Prabu dalam (Nazir, 2019, hal 159) adalah sebagai berikut :

1. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat risiko atas keputusan yang diambilnya.

2. Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis dan

dikenai sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang di berikan kepadanya.

3. Pencapaian target

Pencapaian target adalah suatu proses kegiatan yang mana bertujuan untuk mendapatkan suatu hasil sesuai dengan rencana atau program yang telah di tetapkan.

4. Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang telah di berikan kepadanya.

5. Motivasi

Motivasi adalah suatu segesti atau dorongan yang muncul karena di berikan oleh seseorang kepada orang laian atau diri sendiri, dorongan tersebut bermaksud agar orang tersebut menjadi orang yang lebih baik dari yang sebelumnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya pelatihan maka akan lebih menjamin disiplin kerja pegawai terhadap kinerja karyawan.

2.1.2 Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian pelatihan

Menghadapin perubahan dan persaingan baik pada tingkat nasional maupun internasional, maka parakaryawan harus beradaptasi atas perubahan dalam teknologi, seperti munculnya teknologi baru atau metode kerja baru di perusahaan. Dan membuat perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai pengetahuan, keterampilan, kemampuan tinggi dan terlatih yang

dapat memfokuskan kemampuan mereka pada tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan perusahaan.

Menurut (Yusuf, 2015, hal. 141) menyatakan bahwa : Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek).

Menurut (Larasati, 2018, hal 110) menyatakan bahwa : Pelatihan (*training*) yang dimaksud adalah untuk memperbaiki penguasaan berbagai kemampuan dan teknik pelaksanaan kerja, pelatihan lebih fokus ke praktek, dengan demikian karyawan setelah selesai mengikuti pelatihan maka hasilnya bisa langsung dipraktekkan ditempat kerja dalam kegiatan kerja sehari-hari.

Dari beberapa menurut para ahli diatas tentang pelatihan seperti yang telah dijelaskan diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan dimana karyawan akan mendapat pengetahuan dan keterampilan dalam menyelesaikan tugasnya saat ini agar kinerja karyawan dan tujuan perusahaan tercapai.

2.1.2.2 Manfaat Pelatihan

Pelatihan memiliki manfaat bukan hanya bagi perusahaan tapi juga individu, berikut adalah manfaat pelatihan menurut (Justine, 2016, hal. 102-103)

- 1) Manfaat bagi perusahaan
 - a) Memperbaiki pengetahuan tentang jabatan dan keterampilan.
 - b) Memperbaiki moral kerja.

- c) Mengenali tujuan organisasi.
 - d) Membuat citra terhadap organisasi lebih baik lagi.
 - e) Memperbaiki hubungan antara atasan dan bawahan.
 - f) Membantu pegawai untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan.
 - g) Membantu mengenai konflik sehingga mencegah stress dan tensi yang tinggi
 - h) Membantu meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.
- 2) Manfaat bagi individu
- a) Membantu individu untuk dapat membuat keputusan dan pemecahan masalah secara lebih baik.
 - b) Internalisasi dan operasionalisasi motivasi kerja, prestasi, tumbuh, tanggung jawab, dan kemajuan.
 - c) Mempertinggi rasa percaya diri untuk pengembangan diri.
 - d) Membantu untuk mengurangi rasa takut dalam menghadapi tugas-tugas baru.
- 3) Manfaat bagian kepegawaian
- a) Memperbaiki komunikasi antar kelompok dengan individu
 - b) Dimengertinya kebijakan organisasi, aturan-aturan, dan sebagainya.
 - c) Membangun rasa keterdekatan dalam kelompok.
 - d) Menciptakan organisasi sebagai tempat yang baik untuk bekerja dan hidup di dalamnya.

2.1.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan

Pelatihan di dalam suatu perusahaan merupakan salah satu faktor yang penting, karena dengan adanya pelatihan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan. Pelatihan sangat diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan.

(Kasmir, 2016, hal. 144) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan dan pengembangan karyawan adalah :

- 1) Peserta Pelatihan
- 2) Instruktur/pelatihan
- 3) Materi Pelatihan
- 4) Lokasi Pelatihan
- 5) Lingkungan Pelatihan
- 6) Waktu pelatihan
- 7) Dan faktor lainnya

Berikut penjelasannya :

- 1) Peserta pelatihan, artinya perusahaan harus benar-benar menyeleksi para calon karyawan yang akan dilatih. Calon karyawan yang akan dilatih tersebut harus dinilai kecerdasan, kemampuan, kemauan, motivasi dan prilakunya.
- 2) Instruktur/pelatih, jika pengajar kurang memiliki pengetahuan dan keterampilan, maka ilmu yang di transfer ke peserta pelatihan juga berkurang.
- 3) Materi pelatihan, kedalaman materi yang diberikan tentu akan menambah pengetahuan peserta menjadi lebih baik, demikian pula sebaliknya.

- 4) Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan.
- 5) Lingkungan pelatihan, pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
- 6) Waktu pelatihan, maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Jika makin lama pelatihan, maka tingkat kejenuhan karyawan akan meningkatkan dan pada akhirnya akan memengaruhi hasil pelatihan.
- 7) Dan faktor lainnya, dengan memerhatikan faktor-faktor penyebab di atas, minimal sebelum pelatihan dimulai maka paling tidak sudah dapat diperkirakan apa saja yang menjadi kekurangan dan kelemahan.

Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut menurut (Larasati, 2018, hal. 136)

- 1) Tidak tercapainya standart pencapaian kerja.
- 2) Karyawan tidak mampu melaksanakan tugasnya.
- 3) Karyawan tidak produktif.
- 4) Tingkat penjualan menurun.

2.1.2.4 Arti Penting Pelatihan

Pelatihan begitu penting bagi perusahaan untuk membangun SDM menuju era globalisasi yang penuh tantangan. Karena itu, kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, berat pada abad milenium ini, berkaitan dengan hal tersebut kita menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Pelatihan dalam suatu organisasi mempunyai peran yang sangat penting dan akan menentukan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan perilaku, baik secara individual maupun berkelompok. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang terampil didalam organisasi tersebut mempunyai arti sangat penting karena organisasi akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil, pelatihan atau training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusianya betul-betul ahli dibidangnya masing-masing. (Siswadi, 2016, hal 128)

2.1.2.5 Indikator Pelatihan

(Manulang, 2012, hal 74) Menyatakan bahwa Indikator-indikator pelatihan adalah sebagai berikut :

1) Tujuan latihan

Sesungguhnya langkah pertama dalam program latihan yaitu dengan menetapkan terlebih dahulu, mengenai apa yang harus dicapai dari latihan tersebut.

2) Tanggung jawab terhadap latihan

Agar jelas, siapa yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan suatu program latihan, maka perlu pihak perusahaan atau organisasi menunjuk atau menetapkan seseorang yang bertanggung jawab sebagai pimpinan dalam suatu program latihan.

3) Subjek atau materi latihan

Materi apa yang harus dibahas dalam latihan, harus dihubungkan dengan kebutuhan organisasi yang mengirim peserta latihan tersebut.

4) Waktu atau jadwal latihan

Jadwal latihan yang tepat, sangat berpengaruh terhadap efektivitas suatu program latihan dan jadwal latihan harus disesuaikan dengan keinginan para peserta dan juga harus dipilih sesuai dengan produktivitasnya.

5) Lokasi atau tempat latihan

Dalam menetapkan lokasi suatu latihan, maka perhatikan bukan hanya diarahkan ke pemberian fasilitas bagi peserta latihan, tetapi juga harus memperhatikan suasana yang kondusif untuk belajar, serta harus juga memperhatikan letak lokasinya.

6) Jumlah dan kualifikasi peserta latihan

Jumlah dan kualifikasi peserta latihan, juga perlu mendapatkan perhatian seperti menentukan jumlah peserta, harus ditentukan juga syarat-syarat untuk peserta latihan.

7) Instruktur

Sesungguhnya salah satu variabel yang sangat menentukan efektivitas suatu training, yaitu instruktur atau pelatihannya.

8) Teknik latihan

Ada berbagai cara dalam melatih pegawai yang baru, namun cara yang manapun digunakan, namun haruslah terlebih dahulu diterapkan prinsip-prinsip atau asas-asas umum dari latihan.

9) Metode penilaian latihan

Agar dapat diketahui, apakah cara latihan yang dianut oleh suatu perusahaan sudah baik atau belum, maka hal ini dapat diketahui dengan suatu alat pengukur dan pada umumnya ukuran yang dapat digunakan yaitu dari adanya tujuan masing-masing latihan.

(Sedarmayanti, 2013, hal 164) Menyatakan bahwa indikator pelatihan sebagai berikut :

- 1) Pendidikan
- 2) Prosedur sistematis
- 3) Keterampilan teknis
- 4) Mempelajari pengetahuan
- 5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Berikut penjelasan Indikator-indikator tersebut :

1) Pendidikan

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

2) Prosedur sistematis

Cara kerja (menjalankan) dengan cara yang teratur dan baik-baik

3) Keterampilan teknis

Kecakapan untuk menyelesaikan tugas secara teknik (pengetahuan dan kemandirian membuat sesuatu yang berkenaan dengan keterampilan)

4) Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan tentang sesuatu bidang yang disusun secara sistematis menurut metode-metode tertentu.)

5) Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang disebut dalam pendapatan yang dikemukakan sebagai suatu peristiwa.

2.1.3 Disiplin kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seseorang karyawan untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen pegawai yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja yang baik dari pegawai, maka sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

(Budhi, 2017, hal 2-3) Dalam pandangan lain kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

(Afandi, 2016, hal. 1) Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban.

(Maarif, 2012, hal. 95) mengatakan bahwa : “Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku disekitarnya”.

Dari beberapa pengertian di atas dapat diterangkan bahwa Disiplin kerja adalah suatu tata tertib atau peraturan yang dibuat oleh manajemen suatu organisasi, disepakati oleh serikat pekerja dalam organisasi tunduk pada tata tertib yang ada dengan rasa senang hati, sehingga tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan ketertiban menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan yang berlaku disekitarnya.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.

Menurut Singodimedjo dalam (Sutrisno, 2013, hal 4) Ada pun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Besar kecilnya pemberian motivasi
- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil perusahaan
- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- 6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan
- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Berikut penjelasannya :

- 1) Besar kecilnya kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi teganya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila dia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila dia menerima kompensasi yang memadai,

mereka dapat bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan-perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan.

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah

menjadi tabiat manusia pula bahwa, mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau diikat oleh peraturan apapun juga.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan positif antara lain :

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan pekerjaan.
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikuti sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

2.1.3.3 Arti penting disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 193) Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah

kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

2.1.3.4 Indikator disiplin kerja

Menurut (Hasibuan, 2012, hal. 195) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya :

- 1) Tujuan dan kemampuan
- 2) Teladan pimpinan
- 3) Balas jasa
- 4) Keadilan
- 5) Waskat
- 6) Sanksi hukuman
- 7) Ketegasan, dan
- 8) Hubungan kemanusiaan

Berikut penjelasannya :

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. tujuan yang akan di capai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

- 2) Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Jadi, waskat menurut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

2.2 Kerangka Konseptual

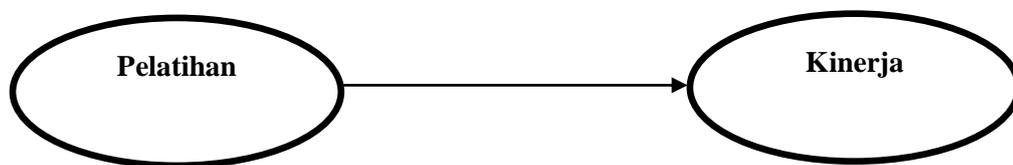
Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Dalam rangka konseptual ini dimana peneliti membuat sketsa mengenai gambaran.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan merupakan proses membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan prilakunya pelatihan semakin penting karena manajer membagi pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi.

Menurut penelitian terdahulu mengenai pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019, hal 140) diperoleh hasil variabel pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang disesuaikan dengan metode pelatihan dengan kondisi dan tuntutan pekerjaan, maka akan menciptakan karyawan yang memiliki kompetensi yang diinginkan perusahaan, untuk mencapai tujuan perusahaan. (Yusnandar et al., 2020, hal 69) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Selanjutnya hasil penelitian (Elizar & Tanjung, 2018, hal 54), (Prayogi & Nursidin, 2018, hal 221), (Astuti & Sari, 2018, hal 4), menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel pelatihan terhadap variabel kinerja.

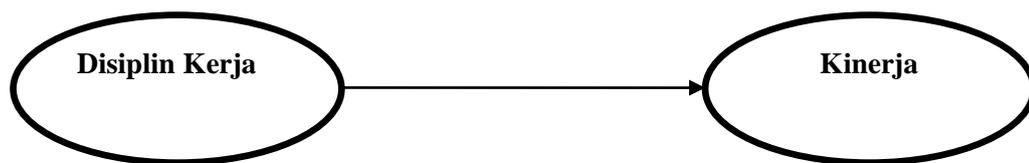


Gambar II-1 : Kerangka Konseptual
(Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan)

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut (Arda, 2017, hal 53-54) Kedisiplinan adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi. Semakin tinggi disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Pada umumnya disiplin yang baik apabila karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Maka karyawan tersebut akan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan (kinerja) yang memuaskan.

Menurut penelitian terdahulu mengenai variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan seperti penelitian (J. S. Hasibuan & Handayani, 2017, hal 427) Menyimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. (Yusnandar et al., 2020, hal 68-69) menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dalam variabel disiplin terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. Selanjutnya hasil penelitian (Jufrizen, 2018, hal 422), (Jufrizen, 2016, hal 194), (Tanjung, 2015, hal 34), (Farisi et al., 2020, hal 23), (Arif et al., 2020, hal 110-111), (Faustyna & Jumani, 2015, hal 78), (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019, hal 144), (Arda, 2017, hal 57), (Prayogi et al., 2019, hal 669), (Jufrizen, 2016, hal 194), (Arianty, 2016, hal 409), (Pulungan, 2017, hal, 157) (Arif et al., 2019, hal 273) Menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif variabel disiplin terhadap variabel kinerja



Gambar II-2 : Kerangka Konseptual
(Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan)

2.2.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

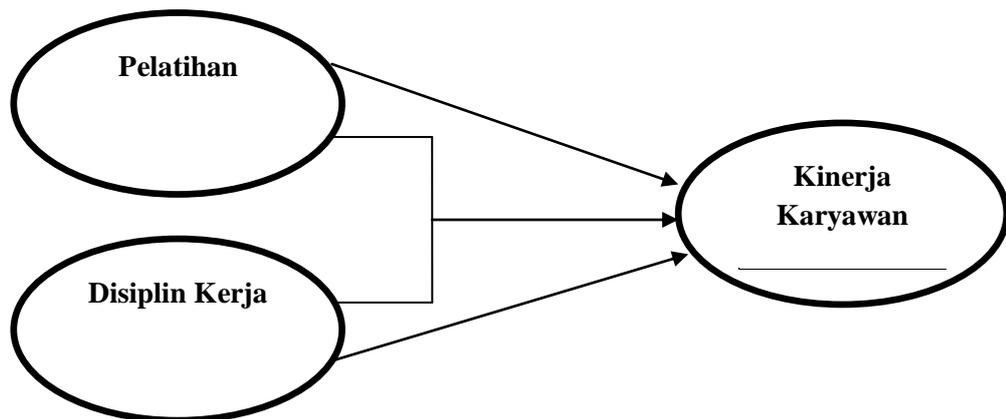
Dari beberapa pengaruh yang telah dijelaskan di atas maka pelatihan berpengaruh positif dengan kinerja. Dalam penelitian tersebut menyatakan bahwa kegiatan pelatihan perlu dilakukan adanya pelatihan, maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan. Pelatihan sangat diperlukan oleh organisasi dalam perusahaan.

Menurut (Justine, 2016, hal 98) menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun

pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan”.

Menurut (Budhi, 2017, hal. 2-3). Dalam pandangan lain kedisiplinan karyawan adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang, sesuai dengan hal-hal yang telah diatur dari luar atau norma yang telah ada. Artinya disiplin dari sudut psikologis ini, merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan.

Pelatihan dan disiplin kerja dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila diberikan dengan baik dan tepat. Hasil penelitian (Sari, 2018, hal 107) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Aceh Cabang Medan” Menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar II-3 : Kerangka Konseptual

Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut (Juliandi & Irfan, 2013, hal 45) hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dan pendekatan asosiatif. Dimana data kuantitatif adalah analisis data terhadap angka-angka yang mengandung angka-angka atau numerik tertentu.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah menganalisis permasalahan hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya.

3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Variabel bebas penelitian ini adalah pelatihan dan disiplin kerja sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. variabel-variabel ini dapat didefenisikan sebagai berikut :

3.2.1 Kinerja karyawan (Y)

(Jumani, 2015, hal 72) Mengatakan kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan yang diberikan kepadanya baik secara kuantitas maupun kualitas melalui prosedur yang berfokus pada tujuan yang hendak dicapai serta dengan terpenuhinya standart pelaksanaan.

Tabel III-1.
Indikator Kinerja Karyawan (Nizar, 2019, hal 159)

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tanggung jawab	3
2.	Disiplin	3
3.	Pencapaian target	2
4.	Kejujuran	2

3.2.2 Pelatihan (X1)

(Justine, 2016) menyatakan bahwa : “Pelatihan adalah untuk meningkatkan keterampilan dan melaksanakan pekerjaan tertentu maupun pendidikan untuk meningkatkan pengetahuan umum dan pemahaman atas keseluruhan lingkungan”.

Tabel III-2.
Indikator Pelatihan (Manulang, 2012, hal 74)

No.	Indikator	Item Pertanyaan
1.	Tujuan latihan	1
2.	Tanggung jawab terhadap latihan	1
3.	Subjek atau materi latihan	1
4.	Waktu atau jadwal latihan	1
5.	Lokasi atau tempat latihan	1
6.	Jumlah dan kualifikasi peserta latihan	1
7.	Instruktur	2
8.	Teknik latihan	1

3.2.3 Disiplin kerja (X2)

(Hasibuan, 2012, hal. 193)Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2017, hal. 199)

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang berjumlah 250 orang.

Berikut ini data jumlah karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara :

Tabel III-5
Jumlah Karyawan

No.	Unit Kerja	Jumlah Pegawai
1	Direksi	4
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10
4	Divisi Peralatan Teknik	9
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8
6	Divisi Transmisi Distribusi	30
7	Divisi Hubungan Langganan	13
8	Unit Bengkel	8
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	2
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8
13	Divisi Keuangan	16
14	Divisi Umum	14
15	Divisi Aset Manajemen	6
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16
17	Divisi Sistem Manajemen	4
18	Unit Satuan Pengamanan	1
19	Penelitian & Pengembangan	7
20	Satuan Pengawasan Internal	15
21	Sekretaris Perusahaan	15
22	Staf Ahli Direksi	4
23	Unit Layanan Pengadaan	5
24	Pengawasan Kualitas Barang	6
25	Unit Laboratorium	13
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengolahan Air	4
Jumlah		250

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun sebagai kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Sitoyo & Sodik, 2015, hal. 64). Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Berdasarkan pernyataan di atas, maka teknik penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Juliandi et al., 2015, hal. 59) yaitu:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

E = Presisi (10 % = 0,10)

Dengan rumusan tersebut maka dapat dicari sampel sebagai berikut :

$$n = \frac{250}{1+250(0,10)^2} = \frac{250}{1+250(0,01)} = \frac{250}{1+2,5} = \frac{250}{3,5} = 71,43 \quad \text{71 orang}$$

Dengan demikian sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Kemudian untuk menarik sampel dari populasi diatas digunakan teknik Random Sampling.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan keterangan yang dibutuhkan dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

3.5.1 Wawancara (Interview)

Yaitu pengumpulan data dengan cara berdialog langsung atau melakukan tanya jawab dengan pihak yang berwenang untuk memberikan data yang dibutuhkan.

3.5.2 Studi Dokumentasi

Mempelajari data-data yang ada dalam perusahaan yang berhubungan dengan penelitian ini yang bersifat dokumentasi perusahaan.

3.5.3 Kuesioner (Angket)

Yaitu dengan menyebarkan angket berupa daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu karyawan di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan skala liker dengan bentuk ceklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu :

Table III-6.
Skala Pengukuran Likert

No	Pertanyaan	Bobot
1.	Sangat Setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Kurang Setuju	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat Tidak Setuju	1

Selanjutnya untuk menguji validitas dan reliabel tidaknya suatu instrumen maka di uji dengan :

3.5.3.1 Uji Validitas

Diketahui untuk mengetahui tingkat kevaliditas dari instrumen kuisisioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Validitas konstruk pengujian dilakukan

dengan mengkorelasikan skor butir dengan skor total menggunakan rumus korelasi produk moment, yaitu :

$$r = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i) (\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

Dimana :

- n = Banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x$ = Jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y$ = Jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y
- $(\sum x)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y
- $\sum xy$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig-2 tailed >0,05)
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > 0,05)

Tabel III-7
Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)

No.	r_{hitung}	r_{tabel}	Status
1.	0,687	0,234	Valid
2.	0,569	0,234	Valid
3.	0,671	0,234	Valid
4.	0,728	0,234	Valid
5.	0,648	0,234	Valid
6.	0,656	0,234	Valid
7.	0,559	0,234	Valid
8.	0,559	0,234	Valid
9.	0,681	0,234	Valid
10.	0,621	0,234	Valid

Tabel III-8
Hasil Uji Validitas Pelatihan (X₁)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,552	0,234	Valid
2.	0,467	0,234	Valid
3.	0,518	0,234	Valid
4.	0,498	0,234	Valid
5.	0,689	0,234	Valid
6.	0,737	0,234	Valid
7.	0,681	0,234	Valid
8.	0,730	0,234	Valid
9.	0,550	0,234	Valid
10.	0,643	0,234	Valid

Tabel III-9
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X₂)

No.	r _{hitung}	r _{tabel}	Status
1.	0,599	0,234	Valid
2.	0,557	0,234	Valid
3.	0,502	0,234	Valid
4.	0,522	0,234	Valid
5.	0,713	0,234	Valid
6.	0,731	0,234	Valid
7.	0,487	0,234	Valid
8.	0,568	0,234	Valid
9.	0,716	0,234	Valid
10.	0,619	0,234	Valid

Dari semua butir pernyataan untuk masing-masing variabel (kinerja, pelatihan, dan disiplin kerja) ternyata semua pertanyaan mempunyai status valid.

3.5.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenaan dengan tingkat keandalan suatu instrumen penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

Rumus cronbach alpha arikunto dalam juliandi (2015)

$$r = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Dimana :

- r = Reanilitas instrumen
 k = Banyaknya butiran pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
 σ_i^2 = Varians total

Dengan kriteria :

- Jika nilai realibilitas instrumen $\geq 0,6$ maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya)
- Jika nilai realibilitas instrumen $\leq 0,6$ maka instumen variabel adalah reliabel (tidak terpercaya)

Tabel III-10
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y, X₁, X₂

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kinerja (Y)	0,840	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,811	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,805	Reliabel

Nilai reliabilitas instrumen di atas menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena mendekati 1 (0,60)

3.6 Teknik Analisis Data

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik karena modal analisis yang dipakai adalah linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

3.6.1.1 Uji normalitas

Pengujian Normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Menurut (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2015, hal. 160) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji normal P-Plot of regression standardized uji dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:
 - a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
 - b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
2. Uji kolmogorof smirnov uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.
 - a. Jika angka signifikansi $> 0,05$ maka data mempunyai distribusi yang normal.
 - b. Jika angka signifikansi $< 0,05$ maka data tidak mempunyai distribusi yang normal

3.6.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Mode yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. (Juliandi et al., 2015, hal. 160)

3.6.1.3 Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model. Kemiripan antar variabel independen dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi (berhubungan) antara suatu variabel dengan variabel independen yang lainnya. Dalam penelitian ini uji multikolinearitas menggunakan Tolerance dan VIF (Varians Inflation Factor)

- 1) Besarnya nilai VIF (Varians Inflation Factor) < 10 (sebaiknya kurang 4 dan 5)
- 2) Besarnya nilai Tolerance $> 0,1$. Jika nilai Tolerance $< 0,1$ maka dapat dikatakan bahwa data tersebut memiliki gejala multikolienaritas yang besar (Sugiyono, 2012, hal. 2012)

3.6.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan uji regresi berganda, dalam penelitian ini variabel bebas (X) yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat yaitu Kinerja karyawan (Y). (Juliandi et al., 2015, hal. 122) Regresi berganda digunakan dalam penelitian ini bertujuan untuk memprediksi nilai variable terikat akibat pengaruh nilai variable bebas. Dengan begitu, rumus

persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- a = Konstanta persamaan regresi
- b₁ = Koefisien regresi variabel X₁ (Pelatihan)
- b₂ = Koefisien regresi variabel X₂ (Disiplin Kerja)
- X₁ = Pelatihan
- X₂ = Disiplin Kerja

3.6.3 Uji Hipotesis

3.6.3.1 Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel bebas dengan variabel terikat. Dihitung dengan rumus

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

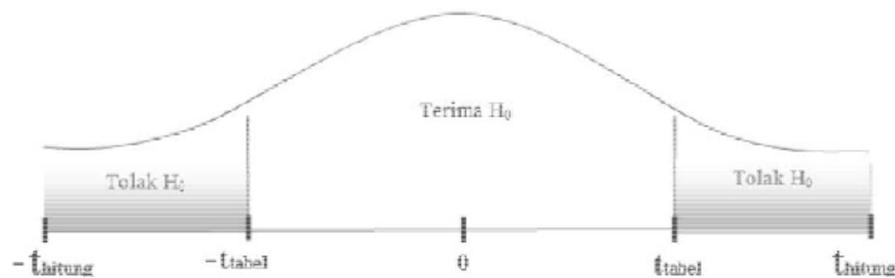
Keterangan :

- t = t_{hitung} yang akan diujikan dengan t_{tabel}
- r = koefisiensi korelasi
- n = jumlah sampel

kriteria pengujian :

- a) Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)
- b) Jika nilai hitung < t tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

- c) Jika nilai Sig < 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)
- d) Jika nilai Sig > 0,05 maka variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y)



Gambar III-2 Uji t
Kriteria pengujian hipotesis t

3.6.3.2 Uji F

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara digunakan uji F dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F_h = Nilai F hitung

R^2 = Koefisien korelasi berganda yang telah ditemukan

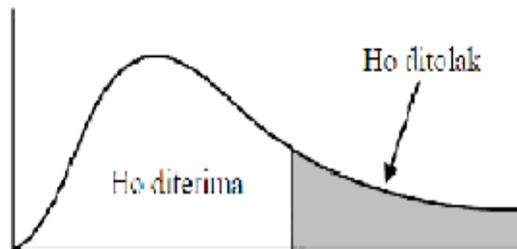
k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk penyajiannya sebagai berikut :

- a) Jika H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.

- b) Jika H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas terikat.



Gambar III.2 Uji F
Kriteria pengujian hipotesis F

3.6.4 Koefisiensi Determinasi

(Sugiyono, 2012) Koefisiensi determinasi (R^2) merupakan ukuran yang dapat dipergunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Y, 10 pernyataan untuk variabel X_1 dan 10 pertanyaan untuk variabel X_2 , dimana yang menjadi variabel Y adalah kinerja karyawan, variabel X_1 adalah Pelatihan, dan variabel X_2 adalah Disiplin Kerja. Angket yang disebar ini diberikan kepada 71 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode skala likert.

Ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel X_1 dan X_2 bebas (pelatihan dan disiplin kerja) maupun variabel terikat (kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket masing-masing variabel yaitu kinerja, pengawasan dan lingkungan kerja skor tertingginya 5 dan skor terendah adalah 1.

Selanjutnya penulis mendeskripsikan melalui data primer berupa angket yang telah di uji selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan disimpulkan sesuai tabel di bawah ini.

4.1.1.1. Karakteristik Identitas Responden

Karakteristik yang menjadi identitas responden dalam tabel berikut ini menunjukkan responden berdasarkan kriteria jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Data identitas tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel IV-1
Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	25	35
2	Wanita	46	65
Jumlah		71 Orang	100 %

Dari tabel di atas diketahui bahwa data jenis kelamin, frekuensi mayoritas pertama adalah responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 35 orang (35%) sedangkan frekuensi mayoritas kedua adalah responden berjenis kelamin perempuan yakni 46 orang (65%). Hal ini berarti karakteristik jenis kelamin karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara didominasi jenis kelamin wanita, tetapi setiap laki-laki maupun perempuan memiliki pendapat mengenai pengembangan karyawan.

Tabel IV-2
Identitas Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase(%)
1.	20-30 Tahun	5 Orang	7%
2.	31-40 Tahun	39 Orang	55%
3.	41-50 Tahun	27 Orang	38%
4.	> 51 Tahun	0 Orang	0%
Jumlah		71 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data usia responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden yang berusia 31-40 tahun sebanyak 39 orang (55%), mayoritas kedua adalah responden yang berusia 41-50 tahun

sebanyak 27 orang (38%), mayoritas ketiga adalah responden yang berusia 20-30 tahun sebanyak 5 orang (7%) mayoritas > 51 tahun 0 orang (0%). Hal ini berarti karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara tidak didominasi satu karakteristik usia dari yang muda sampai yang tua mempunyai keputusan untuk memiliki prestasi kerja.

Tabel IV-3
Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	1	1%
2.	D3	0	0%
3.	S1	64	90%
4.	S2	6	8%
Jumlah		71 Orang	100%

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa untuk data tingkat pendidikan responden, frekuensi mayoritas pertama adalah responden tingkat pendidikan S1 sebanyak 64 orang (90%), mayoritas kedua adalah responden tingkat pendidikan S2 sebanyak 6 orang (8%), mayoritas ketiga adalah responden tingkat pendidikan SMA sebanyak 1 orang (1%), Mayoritas keempat adalah responden tingkat pendidikan D3 sebanyak 0 orang (0%). Hal ini berarti karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara memiliki karakteristik pendidikan cukup tinggi.

4.2. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel kinerja karyawan (Y), pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Deskripsi dari pernyataan akan menampilkan opsi jawaban setiap responden terhadap setiap item pernyataan yang diberikan penulis kepada responden.

4.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Kinerja Karyawan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-4
Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	17	23.9	42	59.2	10	14.1	2	2.8	0	0	71	100
2.	16	22.5	44	62.0	10	14.1	1	1.4	0	0	71	100
3.	25	35.2	40	56.3	4	5.6	2	2.8	0	0	71	100
4.	22	31.0	41	57.7	3	4.2	5	7.0	0	0	71	100
5.	19	26.8	46	64.8	4	5.6	2	2.8	0	0	71	100
6.	18	25.4	43	60.6	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
7.	16	22.5	49	69.0	5	7.0	1	1.4	0	0	71	100
8.	14	19.7	50	70.4	6	8.5	1	1.4	0	0	71	100
9.	21	29.6	42	59.2	5	7.0	3	4.2	0	0	71	100
10.	13	18.5	50	70.4	6	8.5	2	2.8	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya selalu bertanggung jawab selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, responden menjawab sangat setuju 23.9% , setuju 59.2%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 2.8%
2. Jawaban responden tentang saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya, responden menjawab sangat setuju 22.5%, setuju 62.0%, kurang setuju 14.1% dan tidak setuju 1.4%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas saya, responden menjawab sangat setuju 35.2%, setuju 56.3 % , kurang setuju 5.6 % dan tidak setuju 2.8%.
4. Jawaban responden tentang saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 57.7%, kurang setuju 4.2% dan tidak setuju 7.0%

5. Jawaban responden tentang saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan, responden menjawab sangat setuju 26.8%, setuju 64.8%, kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 2.8%
6. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu, responden menjawab sangat setuju 25.4%, setuju 60.6%, kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 2.8%.
7. Jawaban responden tentang saya berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 22.5%, setuju 69.0%, kurang setuju 7.0% dan tidak setuju 1.4%.
8. Jawaban responden tentang kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 70.4%, kurang setuju 8.5% dan tidak setuju 1.4%
9. Jawaban responden tentang kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah, responden menjawab sangat setuju 29.6%, setuju 59.2%, kurang setuju 23.6% dan tidak setuju 4.2%.
10. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap jujur dalam mengerjakan tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepada saya, responden menjawab sangat setuju 18.5%, setuju 70.4%, kurang setuju 12.5% dan tidak setuju 2.8%

4.2.2. Pelatihan (X_1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari variabel Pengawasan yang dirangkum di dalam tabel frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV-5
Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X₁)

Alternatif Jawaban												
No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	19.7	49	69.0	6	8.5	2	2.8	0	0	71	100
2.	17	23.9	45	63.4	8	11.3	1	1.4	0	0	71	100
3.	14	19.7	46	64.8	9	12.7	2	2.8	0	0	71	100
4.	9	12.7	51	71.8	11	15.5	0	0	0	0	71	100
5.	20	28.2	42	59.2	7	9.9	2	2.8	0	0	71	100
6.	15	21.1	45	63.4	8	11.3	3	4.2	0	0	71	100
7.	19	26.8	39	54.9	13	18.3	0	0	0	0	71	100
8.	26	36.6	33	46.5	7	9.9	5	7.0	0	0	71	100
9.	29	40.8	30	42.3	9	12.7	3	4.2	0	0	71	100
10.	38	53.5	23	32.4	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya mengikuti pelatihan, anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat, responden menjawab sangat setuju 19.7% , setuju 69.0%, kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 2.8%.
2. Jawaban responden tentang melakukan kerja sama dan bertanggung jawab dalam mengikuti pelatihan, responden menjawab sangat setuju 23.9%, setuju 63.4%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 1.4%
3. Jawaban responden tentang subjek dan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 64.8%, kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 2.8%.
4. Jawaban responden tentang subjek dan materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami, responden menjawab sangat setuju 12.7%, setuju 71.8% dan kurang setuju 2.8%.

5. Jawaban responden tentang kondisi lokasi dan tempat latihan yang nyaman mendukung karyawan dalam pelaksanaan pelatihan, responden menjawab sangat setuju 28.2%, setuju 59.2%, kurang setuju 9.9% dan tidak setuju 2.8%.
6. Jawaban responden tentang jumlah peserta yang sangat banyak dalam mengikuti latihan untuk para karyawan dalam setiap keahliannya masing-masing, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 63.4%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 4.2%.
7. Jawaban responden tentang saya selalu tepat waktu dalam jadwal pelatihan yang dilaksanakan, reponden menjawab sangat setuju 26.8%, setuju 54.9% dan kurang setuju 18.3%.
8. Jawaban responden tentang instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat latihan, responden menjawab sangat setuju 36.6%, setuju 46.5%, kurang setuju 6.9% dan tidak setuju 7.0%.
9. Jawaban responden tentang instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik, responden menjawab sangat setuju 40.8%, setuju 42.3%, kurang setuju 12.7% dan tidak setuju 4.2%.
10. Jawaban responden tentang memiliki teknik latihan tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam pelatihan, responden menjawab sangat setuju 53.5%, setuju 32.4%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.

11. Tabel IV-6
12. Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	14	19.7	43	60.6	14	19.7	0	0	0	0	71	100
2.	16	22.5	41	57.7	13	18.3	1	1.4	0	0	71	100
3.	16	22.5	45	63.4	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
4.	15	21.1	44	62.0	11	15.5	1	1.4	0	0	71	100
5.	16	22.5	41	57.7	13	18.3	1	1.4	0	0	71	100
6.	23	32.4	38	53.5	8	11.3	2	2.8	0	0	71	100
7.	29	40.8	35	49.3	6	8.5	1	1.4	0	0	71	100
8.	28	39.4	37	52.1	4	5.6	2	2.8	0	0	71	100
9.	13	18.3	44	62.0	11	15.5	3	4.2	0	0	71	100
10.	22	31.0	37	52.1	11	15.5	1	1.4	0	0	71	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang saya siap menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 19.7%, setuju 60.6%, dan kurang setuju 1.4%.
2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, responden menjawab sangat setuju 22.5%, setuju 57.7% , kurang setuju 18.3% dan tidak setuju 2.8%
3. Jawaban responden tentang pemimpin memiliki sifat yang baik dan berkomitmen tinggi untk kemajuan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 22.5%, setuju 63.4%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.
4. Jawaban responden tentang pemimpin bersikap jujur dan terbuka terhadap karyawan, responden menjawab sangat setuju 21.1%, setuju 62.0%, kurang setuju 15.5% dan tidak setuju 1.4%.
5. Jawaban responden tentang karyawan selalu mendapatkan upah, gaji sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan, responden menjawab

sangat setuju 22.5%, setuju 57.7%, kurang setuju 18.3% dan tidak setuju 1.4%.

6. Jawaban responden tentang keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, responden menjawab sangat setuju 32.4%, setuju 53.5%, kurang setuju 11.3% dan tidak setuju 2.8%.
7. Jawaban responden tentang keadilan dan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik, responden menjawab sangat setuju 40.8%, setuju 49.3%, kurang setuju 8.5% dan tidak setuju 1.4%.
8. Jawaban responden tentang waskat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 39.4%, setuju 52.1%, kurang setuju 5.6% dan tidak setuju 2.8%.
9. Jawaban responden tentang adanya sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, responden menjawab sangat setuju 18.3%, setuju 62.0%, kurang setuju 15.5% dan tidak setuju 4.2%
10. Jawaban responden tentang pimpinan berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipler sesuai dengan sangsi hukuman yang telah di tetapkan, responden menjawab sangat setuju 31.0%, setuju 52.1%, kurang setuju 15.5% dan tidak setuju 1.4%.

4.3. Analisis Variabel Penelitian

4.3.1 Uji Asumsi Klasik

Dengan regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga BLUE (Best Linear Unbias Estimation).

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak.

Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yakni:

4.3.1.1. Uji Normalitas

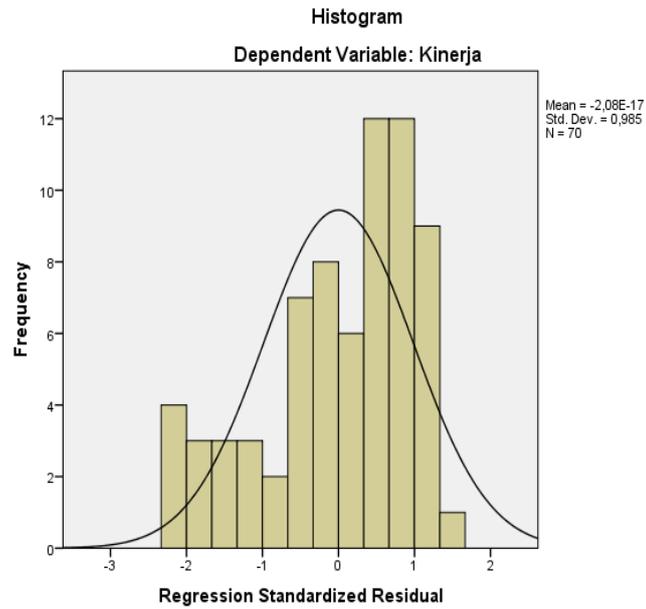
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut di bawah ini hasil uji normalitas untuk menguji seluruh data variabel penelitian yang berskala minimal ordinal dengan menggunakan ketentuan uji *Kolmogrof-Smirnov* dengan menggunakan program SPSS.

Tabel IV-7
Uji Normalitas Kolmogrof-Smirnov

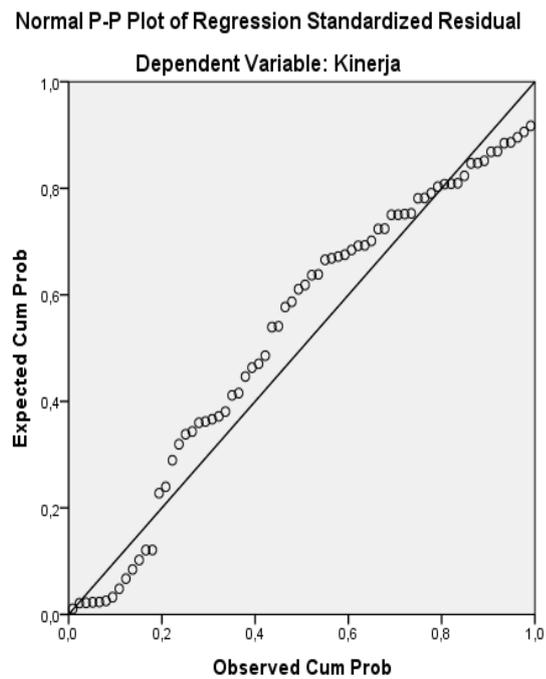
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98280792
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.091
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246
a. Test distribution is Normal.		

Hasil penelitian pada tabel diperoleh besarnya nilai *Kolmogrof-Smirnov* adalah 0,05 dan signifikan pada 0,289 yang berarti nilai signifikan lebih besar dari 0,05

maka data residen berdistribusi normal P-P Plot of Regression Standardized Residual dibawah ini.



Gambar IV-1
Uji Normalitas Grafik Histogram

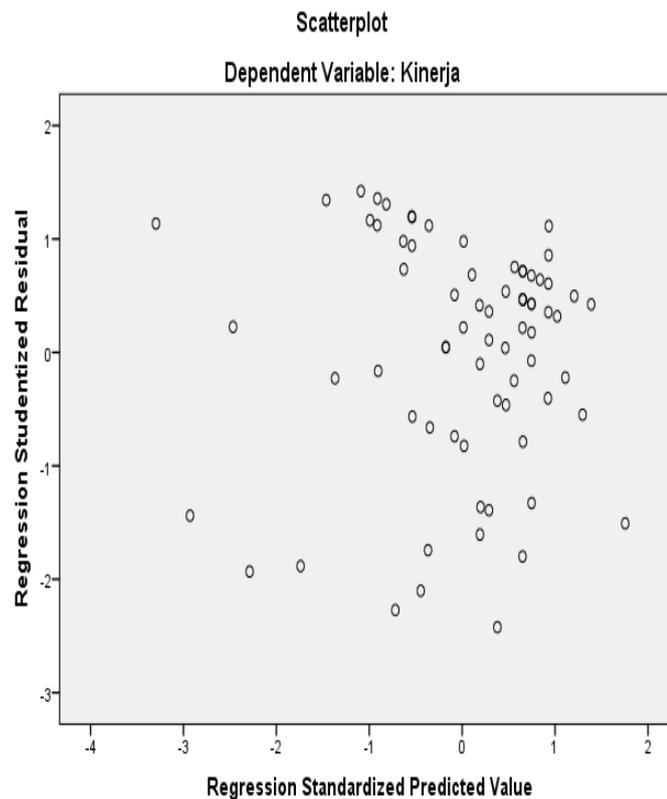


Gambar IV-2
Uji Normalitas P-Plot Standartdized

4.3.1.2 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam modal regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari suatu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika varians berbeda disebut heteroskedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (poin-poin) menyebar di bawah 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar IV-3
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heteroskedastisitas” pada model regresi.

1.1.1.1. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas variabel penelitian ini dimulai dengan menghitung uji independen antar variabel bebas dapat dilihat dan hasil analisis *collinearity statistic*. Suatu model regresi dikatakan bebas dari masalah multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai *tolerance* di atas 0,1. Dalam model regresi ini, hasil multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	22,992	5,552		4,141			
,000 Pelatihan	,149	,125	,149	1,193	,237	,811	1,234
Disiplin	,293	,129	,284	2,270	,026	,811	1,234
Kerja							

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-8 uji multikolinearitas di atas, nilai VIF dan tolerance menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini nilai VIF tidak lebih dari 10 dan tolerance yang mendekati 1, yang berarti bahwa model regresi tidak terjadi multikolinearitas.

1.1.1.2. Regresi Linear Berganda

Hasil dari interpretasi analisis regresi yang diperoleh dengan bantuan SPSS menggunakan bentuk persamaan, dimana persamaan atau model tersebut berisi

konstanta dan koefisien-koefisien regresi yang didapat dari hasil pengolahan data yang telah dilakukan sebelumnya. Persamaan regresi yang telah dirumuskan kemudian dengan bantuan program SPSS dilakukan pengolahan data sehingga didapat persamaan akhir sebagai berikut.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,992	5,552		4,141	,000
Pelatihan	,149	,125	,149	1,193	,237
Disiplin Kerja	,293	,129	,284	2,270	,026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-9 di atas, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat diformulasikan adalah sebagai berikut:

$$Y = 22,992 + 0,149X_1 + 0,293X_2$$

Keterangan:

- a. Nilai a = 22,992 menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dalam keadaan constant atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka kinerja (Y) adalah sebesar 22,992.
- b. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,149$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara 14,9%. Kontribusi yang diberikan pelatihan terhadap kinerja karyawan sebesar 14,9% dilihat dari *standardized coefficients* pada tabel IV-9 di atas.
- c. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,293$ menunjukkan bahwa disiplin kerja mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kenaikan kinerja

karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 29,3%. Kontribusi yang diberikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 29,3% dilihat dari *standardized coefficient* pada tabel IV-9 di atas.

4.3.2 Uji Hipotesis

4.3.2.1 Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang berdiri dari pelatihan dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

a. pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai peroleh coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap Y

$$t_{tabel} = (a/2n-k-1) = (0,025:68) = 1,995$$

Tabel IV-10
Uji t (Hipotesis)

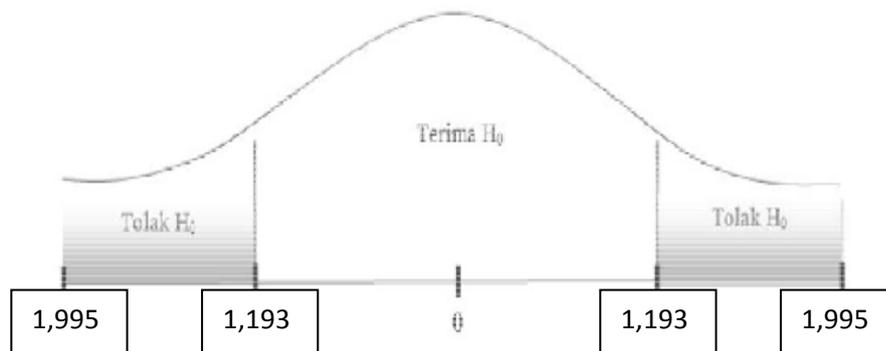
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,992	5,552		4,141	,000
Pelatihan	,149	,125	,149	1,193	,237
Disiplin Kerja	,293	,129	,284	2,270	,026

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,237 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,193 < t_{tabel} 1,995. Maka dapat disimpulkan X₁ secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y.



Gambar IV-4
Kriteria Pengujian t (Hipotesis I)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-4 pengaruh antaran Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar 0,237 > 0,05 dan nilai t_{hitung} 1,193 < t_{tabel} 1,995 sehingga dapat disimpulkan bahwa Pelatihan secara parsial tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Y.

b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data tabel uji t dapat diketahui nilai perolehan coefficients sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$T_{tabel} = (a/2n-k-1) = (0,025:68) = 1995$$

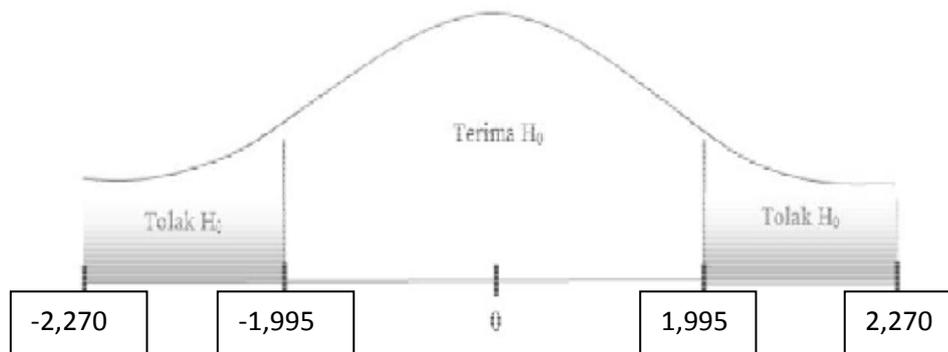
Tabel IV-11
Uji t (Hipotesis 2)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22,992	5,552		4,141	,000
Pelatihan	,149	,125	,149	1,193	,237
Disiplin Kerja	,293	,129	,284	2,270	,026

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,270 > 1,995$ sehingga dapat disimpulkan X2 secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y.



Gambar IV-5

Kriteria Pengujian Uji t (Hipotesis 2)

Berdasarkan hasil pengujian gambar IV-5 pengaruh antara Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diketahui nilai Sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,270 > 1,995$ sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.3.2.2. Uji F

Pengujian statistic uji D simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat. Maka hipotesis tersebut dikonversikan ke dalam statistic sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig < 0,05 atau $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y
2. Jika nilai Sig > 0,05 atau $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka tidak terdapat pengaruh variabel X terhadap variabel Y

$$F_{tabel} = (k:n-k) = 3,13$$

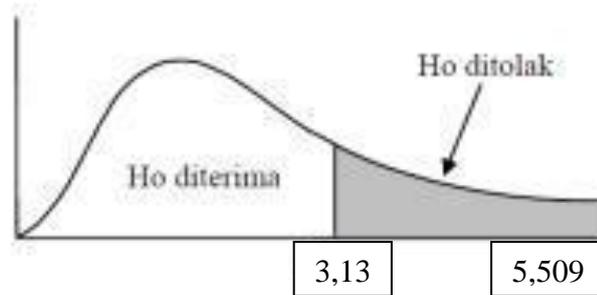
Tabel IV-12
Uji F Hipotesis

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179,917	2	89,958	5,509	,006 ^b
	Residual	1110,393	68	16,329		
	Total	1290,310	70			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Berdasarkan data tabel uji F dengan kriteria di atas diperoleh nilai Sig adalah sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 5,509 > F_{tabel} 3,13$ sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif secara parsial Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.



Gambar IV-6
Kriteria Pengujian Uji F (Hipotesis)

Berdasarkan data tabel uji F gambar IV-6 dengan kriteria di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5.509 dan nilai F_{tabel} 3,13 dengan tingkat signifikan 0,006. Berdasarkan nilai kurva tersebut dapat dipahami bahwa ada pengaruh positif secara simultan Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.1.2. Koefisien Determinasi

Pengujian koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel IV-13
Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,373 ^a	,139	,114	4,04095

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Penelitian Diolah SPSS (2020)

Berdasarkan tabel IV-13 hasil uji tabel regresi koefisien deteminasi model *summary* pada tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R

square) yang diperoleh dalam penelitian ini sebesar 0,139 hal ini menunjukkan arti bahwa atau sama dengan 13,9% artinya bahwa persentase pengaruh variabel Pelatihan dan Disiplin Kerja cukup mampu untuk menjelaskan Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara sebesar 13,9%, dan sisanya 86,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian ini.

4.4 Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pelatihan terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa H_1 diterima dengan kata lain bahwa pelatihan secara parsial tidak mempunyai pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Diperoleh nilai Sig sebesar $0,006 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 1,193 < t_{tabel} 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Astuti & Sari, 2018, hal 3-4) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018, hal 54) yang berjudul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pegawai. menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi

Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan pelatihan yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di atas tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan H_1 diterima dengan kata lain bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. diperoleh nilai Sig sebesar $0,026 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,270 > 1,995$.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Arda, 2017, 57) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (J. S. Hasibuan & Silvy, 2019, hal 144) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mewah Indah Jaya

Dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hal ini menunjukkan bahwa dengan disiplin kerja yang baik maka akan sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

4.4.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan data tabel Uji F diketahui bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian pelatihan dan disiplin kerja perlu dipertahankan dan ditingkatkan agar kinerja karyawan semakin baik pul.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nazir, 2019, hal 168) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara menyatakan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Surya Mustika Nusantara.

Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Karena variabel independen dalam penelitian ini mempengaruhi variabel dependen sebesar 13,9% jadi 86,1% lainnya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti apabila pelatihan pelatihan yang efektif, belum tentu dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Namun tidak dapat di pungkiri bahwa pelatihan tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja dapat disimpulkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. yang berarti apabila disiplin kerja yang tinggi maka kinerja juga tinggi. Disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan pada suatu perusahaan terutama pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. yang berarti bahwa, pelatihan yang efektif dan disiplin kerja yang tinggi maka kinerja karyawan akan tinggi juga sangat diperlukan dalam meningkatkan karyawan

pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa adanya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Oleh karena itu saran yang akan penulis ajukan dalam penulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Dalam mengenai pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka hendaknya pelatihan tersebut benar-benar diperhatikan, dengan demikian diharapkan kepada karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.
2. Dalam meningkatkan disiplin kerja seharusnya perusahaan lebih menerapkan peraturan yang ada dan lebih tegas dalam memberi teguran kepada pegawai yang tidak mentaati peraturan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan harusnya perusahaan meningkatkan pelatihan dan disiplin kerja merupakan faktor penunjang kinerja karyawan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian menyadari bahwa penelitian yang telah berhasil dilaksanakan ini masih memiliki beberapa kekurangan yang disebabkan adanya keterbatasan peneliti miliki selama pembuatan skripsi ini.

Keterbatasan tersebut meliputi :

1. Variabel independen dalam penelitian ini hanya sebatas pelatihan, disiplin kerja. Sementara itu masih ada beberapa variabel independen yang dapat

mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini.

2. Adanya keterbatasan penelitian, tidak semua calon responden bersedia menjadi responden dalam penelitian ini, disebabkan oleh kesibukan dan keterbatasan waktu yang dimiliki serta perasaan takut dari responden bahwa jawaban yang diberikan akan berpengaruh terhadap dirinya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk meneliti variabel lain seperti stress kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator Human Resources Management For Management Research*. : Yogyakarta:Deepublish.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60. <https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawan. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 400–410.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *In Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(1), 263–276.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *In Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018 (Pp. 461-464)*, 9986(September), 461–464.
- Bangon, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Benny A, P. (2016). *Desain dan Pengembangan Program Pelatihan Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Prenada Media Groub.
- Budhi, R. G. (2017). *Revolusi Karyawan*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i.420>
- Faustyna, F., & Jumani, J. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I

- (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Hasibuan, J. S., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 421–428.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 2, 134–147.
- Hasibuan, M. S. . (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja pada PT Socfin Indonesia - Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(October 2016), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Medan: Citapustaka Media Perintis.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis : Konsep & Aplikasi*. Medan: UMSU Press.
- Jumani, F. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Disiplin Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(01), 71–79.
- Justine. (2016a). *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Justine. (2016b). *Memahami Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: Grasindo.
- Kartikasari, R. I., & Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Diponegoro Journal Of Management*, 6, 1–12. <https://doi.org/ejournal-sl.undip.ac.id/index.php/dbr>
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok, Jawa Barat: PT RajaGrafindo Persada.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Deepublish.
- Maarif, S. (2012). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: IPB Press.

- Manulang. (2012). *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: UGM Press.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Motivasi , Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggjo : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggjo.v2i1.3650>
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. (*Jesya) Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *In Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 6681, 665–670.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018, November*, 216–222.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Bakrie Telecom, Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Rofi, N. A. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.LEO Agung Raya Semarang. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan*, 3(1), 4.
- Sari, P. E. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Aceh Cabang Medan. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 7(1), 1–10.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (reformasi, birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil)* (Keenam Bel). Bandung: PT Refika Aditama.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Sitoyo, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Penelitian Metodologi* (Ayub (ed.)). Yogyakarta: Literasi Media.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA, CV.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (MIXED METHODS)* (Sutopo (ed.)). Bandung: ALFABETA, cv.
- Sutrisno, S. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Dikantor Dinas Sosial Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 1–15.
- Tanjung, H. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 27–34.
- Wirawan. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4il.433>
- Yusuf, B. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : FITRIANI
Tempat /Tgl Lahir : Sukarejo/22 September 1998
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Sukarejo, Kota Batu, Labuhanbatu Utara

Nama Orang Tua

Ayah : Misno
Ibu : Sami
Alamat : Sukarejo, Kota Batu, Labuhanbatu Utara

Pendidikan Formal

1. SD Negeri 116902 Purwosari Tamat Tahun 2010
2. MTS Al-Washliyah Simpang Marbau Tamat Tahun 2013
3. SMK Swasta Al-Washliyah 1 Marbau Tamat Tahun 2016
4. Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi
Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Juli
2020

FITRIANI

Lampiran 1. Questioner Penelitian

Hal : Permohonan Menjadi Responden Penelitian

Lampiran : 1 (set) Angket

Medan, 2020

Kepada Yth,
Bapak/Ibu Karyawan
PT. Asam Jawa Medan
Di Tempat

Dengan Hormat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : FITRIANI
NPM : 1605160168

Saya mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul penelitian adalah :
“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Saya menyadari permohonan ini sedikit banyak akan mengganggu ketenangan/kegiatan Bapak/Ibu. Saya akan menjamin kerahasiaan dari semua jawaban yang telah Bapak/Ibu berikan. Penelitian ini semata-mata hanya digunakan untuk kepentingan penyelesaian Skripsi saya. Atas kesedian dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya.

Hormat Saya,

(FITRIANI)

I. IDENTITAS RESPONDEN

1. No Responden :
2. Usia : 20 – 30 thn 41 – 50 thn
 31 – 40 thn > 51 thn
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
 Perempuan
4. Tingkat Pendidikan : SMA S1
 D3 S2

II. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET :

- Berikanlah jawaban singkat pada bagian pertanyaan identitas responden yang membutuhkan jawaban tertulis Bapak/Ibu
- Berikanlah tanda ceklis (✓) pada kolom, yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu
- Keterangan Alternatif Jawaban dan Skor :
SS : Sangat Setuju (5)
S : Setuju (4)
KS : Kurang Setuju (3)
TS : Tidak Setuju (2)
STS : Sangat Tidak Setuju (1)

PELATIHAN (X₁)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Tujuan Latihan					
1	Setelah mengikuti pelatihan, Anda mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
	Tanggung Jawab Terhadap Latihan					
2.	Melakukan kerja sama dan bertanggung jawab dalam mengikuti Pelatihan					
	Subjek atau Materi Latihan					
3.	Subjek dan Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan Anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang Anda lakukan					
4.	Subjek dan materi yang diberikan lengkap dan mudah dipahami					
	Lokasi atau Tempat Latihan					
5.	Kondisi lokasi dan tempat latihan yang nyaman mendukung karyawan dalam pelaksanaan pelatihan					
	Jumlah dan Kualifikasi Peserta Latihan					
6.	Jumlah peserta yang sangat banyak dalam mengikuti latihan untuk para karyawan dalam setiap keahliannya masing-masing					

7.	Selalu mengutamakan jumlah karyawan yang datang pada latihan					
Instruktur						
8.	Instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat latihan					
9.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik					
Teknik Latihan						
10.	Memiliki teknik latihan tersendiri berguna untuk meningkatkan kemampuan dalam pelatihan					

DISIPLIN KERJA (X₂)

No	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan dan Kemampuan						
1.	Saya siap menyelesaikan tugas dengan tepat waktu yang ditetapkan oleh perusahaan					
2.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan					
Teladan Pimpinan						
3.	Pemimpin memiliki sifat yang baik dan berkomitmen tinggi untuk kemajuan perusahaan					
4.	Pemimpin bersikap jujur dan terbuka terhadap karyawan					
Balas Jasa						
5.	Karyawan selalu mendapatkan upah, gaji sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang diberikan oleh atasan					
Keadilan						
6.	Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan					
7.	Keadilan dan kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik					
Waskat						
8.	Waskat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.					
Sanksi hukuman						
9.	Adanya sanksi hukuman yang semakin berat karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan					
Ketegasan						
10.	Pimpinan berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipler sesuai dengan sanksi hukuman					

	yang telah di tetapkan					
--	------------------------	--	--	--	--	--

KINERJA KARYAWAN (Y)

	Tanggung jawab					
1.	Saya selalu bertanggung jawab selama menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
2.	Saya menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh sesuai jabatan saya					
3.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas saya					
	Disiplin					
4.	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
5.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan					
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu					
	Pencapaian target					
7.	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
8.	Kerja saya sudah sesuai dengan standart kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
	Kejujuran					
9.	Kejujuran dalam bekerja sangatlah penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah					
10.	Saya selalu bersifat jujur dalam mengerjakan tugas maupun pekerjaan yang diberikan kepada saya					

Lampiran 2. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	
1	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	44
2	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	42
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
6	4	3	3	2	2	3	4	4	3	3	31
7	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
8	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
9	2	3	4	2	4	2	4	4	4	3	32
10	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	44
11	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	38
12	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	37
13	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
14	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	35
15	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	36
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
17	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	42
18	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	45
19	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	34
20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
21	4	4	2	3	4	4	3	2	2	4	32
22	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
23	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	36
24	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	38
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38
26	3	4	4	2	4	2	2	4	2	3	30
27	3	4	4	2	3	3	4	4	2	2	31
28	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
29	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	39
30	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	45
31	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	45
32	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	44
33	4	4	3	4	3	4	3	4	4	5	38
34	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	44
35	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	44
36	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	44
37	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	44
38	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	45

39	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
40	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	45
41	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	45
42	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	46
43	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	45
44	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
45	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	45
46	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
47	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
48	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	43
49	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
50	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
51	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	43
52	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	44
53	3	4	4	4	4	5	4	4	4	5	41
54	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45
55	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	41
56	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	43
57	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
58	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	35
59	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
60	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38
61	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	45
62	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	40
63	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	40
64	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
65	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	45
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
67	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
68	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	44
69	3	3	2	4	2	4	4	3	4	2	31
70	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
71	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
Total											2918

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 3. Variabel Pelatihan (X₁)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	4	5	5	4	2	3	3	2	2	3	33
2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
3	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	45
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	43
6	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	31
7	3	3	3	4	4	5	5	4	5	5	41
8	2	4	4	3	4	4	4	2	4	4	35
9	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
10	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	44
11	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
12	4	5	5	5	5	4	5	4	4	4	45
13	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
14	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	39
15	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	44
16	4	4	2	4	2	2	3	2	4	4	31
17	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	44
18	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
19	2	4	2	4	4	3	4	4	2	2	31
20	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
21	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
22	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
23	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	45
24	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	36
25	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	36
26	4	3	3	4	4	2	4	2	4	2	32
27	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	39
29	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
30	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	35
31	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
32	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
33	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	46
34	5	5	4	4	4	5	4	5	3	3	42
35	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	45
36	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	33
37	4	4	3	3	3	4	4	4	5	5	39
38	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	43

39	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
40	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	41
41	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	39
42	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	45
43	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
44	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	45
45	4	4	5	4	5	4	4	3	5	4	42
46	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	41
47	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	38
48	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	40
49	5	4	4	4	4	4	4	5	3	3	40
50	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	44
51	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	42
52	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	43
53	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	39
54	4	4	3	3	4	4	4	4	4	5	39
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
56	4	4	4	4	4	3	3	4	5	5	40
57	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	37
58	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	40
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
61	3	4	4	4	3	3	3	4	5	5	38
62	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	43
63	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	44
64	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	47
65	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
66	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
67	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	44
69	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	32
70	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	44
71	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	37
Total											2915

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 4. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No Res	Jawaban Responden										Total Skor
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	
1	4	5	3	3	5	4	4	4	4	4	40
2	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	45
3	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	46
4	3	5	5	4	3	4	4	5	3	4	40
5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	4	44
6	4	4	4	3	3	2	3	2	2	3	30
7	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	36
8	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
9	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	38
10	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	34
11	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	37
12	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
13	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
14	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	43
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
16	3	2	4	4	2	2	2	3	3	3	28
17	5	4	3	4	4	5	4	4	3	5	41
18	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	46
19	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	44
20	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	44
21	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	42
22	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	44
23	3	5	4	5	4	4	4	4	4	3	40
24	3	3	2	4	3	3	4	4	2	2	30
25	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	36
26	4	3	4	4	4	3	4	2	2	3	33
27	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	36
28	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
29	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	43
30	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4	39
31	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
32	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	45
33	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	48
34	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	43
35	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	43
36	4	3	4	3	3	3	4	4	4	5	37
37	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	39
38	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	45

39	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
40	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	38
41	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	36
42	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	44
43	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	45
44	4	4	4	5	4	5	3	4	4	5	42
45	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	44
46	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	44
47	4	3	3	4	4	3	5	5	4	4	39
48	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	45
49	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	45
50	4	3	4	4	3	4	5	5	4	5	41
51	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
52	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	44
53	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	43
54	4	3	3	3	4	5	5	5	3	5	40
55	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
56	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
57	4	3	4	3	4	5	4	5	4	4	40
58	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	45
59	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
60	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
61	3	4	4	3	3	4	4	5	4	4	38
62	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	42
63	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
64	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	43
65	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	39
66	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
67	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	46
68	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	43
69	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	36
70	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	40
71	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
Total											2905

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2020

Lampiran 5. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL_Y
Y1	Pearson Correlation	1	.460**	.362**	.374**	.392**	.431**	.299	.271	.380**	.388**	.687
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.001	.000	.011	.022	.001	.001	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y2	Pearson Correlation	.460**	1	.257	.263	.318**	.306**	.356**	.290	.165	.277	.569
	Sig. (2-tailed)	.000		.031	.027	.007	.009	.002	.014	.170	.019	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y3	Pearson Correlation	.362**	.257	1	.443**	.559**	.378**	.209	.380**	.363**	.312**	.671
	Sig. (2-tailed)	.002	.031		.000	.000	.001	.081	.001	.002	.008	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y4	Pearson Correlation	.374**	.263	.443**	1	.407**	.450**	.398**	.226	.493**	.484**	.728
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.000		.000	.000	.001	.059	.000	.000	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y5	Pearson Correlation	.392**	.318**	.559**	.407**	1	.321**	.212	.270	.289	.375**	.648
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.000	.000		.006	.076	.023	.015	.001	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y6	Pearson Correlation	.431**	.306**	.378**	.450**	.321**	1	.221	.231	.433**	.358**	.656
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.001	.000	.006		.064	.052	.000	.002	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y7	Pearson Correlation	.299	.356**	.209	.398**	.212	.221	1	.432**	.397**	.143	.559
	Sig. (2-tailed)	.011	.002	.081	.001	.076	.064		.000	.001	.234	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y8	Pearson Correlation	.271	.290	.380**	.226	.270	.231	.432**	1	.380**	.229	.559
	Sig. (2-tailed)	.022	.014	.001	.059	.023	.052	.000		.001	.055	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y9	Pearson Correlation	.380**	.165	.363**	.493**	.289	.433**	.397**	.380**	1	.401**	.681
	Sig. (2-tailed)	.001	.170	.002	.000	.015	.000	.001	.001		.001	.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
Y10	Pearson Correlation	.388**	.277	.312**	.484**	.375**	.358**	.143	.229	.401**	1	.621
	Sig. (2-tailed)	.001	.019	.008	.000	.001	.002	.234	.055	.001		.00
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7
TOTAL_Y	Pearson Correlation	.687	.569	.671	.728	.648	.656	.559	.559	.681	.621	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	7

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

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

Lampiran 7. Uji Validitas Pelatihan (X₁)

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1_7	X1_8	X1_9	X1_10	TOTAL_X1
X1_1	Pearson Correlation	1	.236	.407	.302	.212	.383	.361	.329	.061	.214	.552
	Sig. (2-tailed)		.048	.000	.010	.076	.001	.002	.005	.613	.073	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_2	Pearson Correlation	.236	1	.368	.303	.230	.219	.315	.264	.017	.069	.467
	Sig. (2-tailed)	.048		.002	.010	.054	.066	.007	.026	.888	.569	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_3	Pearson Correlation	.407	.368	1	.323	.305	.334	.189	.097	.073	.233	.518
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.006	.010	.004	.114	.423	.544	.051	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_4	Pearson Correlation	.302	.303	.323	1	.318	.266	.246	.288	.176	.058	.498
	Sig. (2-tailed)	.010	.010	.006		.007	.025	.039	.015	.143	.630	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_5	Pearson Correlation	.212	.230	.305	.318	1	.577	.497	.522	.231	.302	.689
	Sig. (2-tailed)	.076	.054	.010	.007		.000	.000	.000	.053	.011	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_6	Pearson Correlation	.383	.219	.334	.266	.577	1	.510	.560	.217	.396	.737
	Sig. (2-tailed)	.001	.066	.004	.025	.000		.000	.000	.070	.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_7	Pearson Correlation	.361	.315	.189	.246	.497	.510	1	.451	.306	.289	.681
	Sig. (2-tailed)	.002	.007	.114	.039	.000	.000		.000	.009	.015	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_8	Pearson Correlation	.329	.264	.097	.288	.522	.560	.451	1	.348	.431	.730
	Sig. (2-tailed)	.005	.026	.423	.015	.000	.000	.000		.003	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_9	Pearson Correlation	.061	.017	.073	.176	.231	.217	.306	.348	1	.674	.550
	Sig. (2-tailed)	.613	.888	.544	.143	.053	.070	.009	.003		.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X1_10	Pearson Correlation	.214	.069	.233	.058	.302	.396	.289	.431	.674	1	.643
	Sig. (2-tailed)	.073	.569	.051	.630	.011	.001	.015	.000	.000		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL_X1	Pearson Correlation	.552	.467	.518	.498	.689	.737	.681	.730	.550	.643	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Lampiran 7. Uji Validitas Lingkungan Kerja (X₂)

Correlations

		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2_7	X2_8	X2_9	X2_10	TOTAL_X2
X2_1	Pearson Correlation	1	.296	.134	.242	.559**	.402**	.132	.226	.316**	.347**	.599**
	Sig. (2-tailed)		.012	.265	.042	.000	.001	.272	.058	.007	.003	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_2	Pearson Correlation	.296	1	.184	.222	.485**	.338**	.143	.200	.264	.229	.557**
	Sig. (2-tailed)	.012		.125	.063	.000	.004	.234	.095	.026	.055	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_3	Pearson Correlation	.134	.184	1	.288	.245	.214	.056	.087	.392**	.429**	.502**
	Sig. (2-tailed)	.265	.125		.015	.039	.073	.641	.471	.001	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_4	Pearson Correlation	.242	.222	.288	1	.317**	.320**	.141	.169	.309**	.175	.522**
	Sig. (2-tailed)	.042	.063	.015		.007	.007	.242	.158	.009	.144	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_5	Pearson Correlation	.559**	.485**	.245	.317**	1	.537**	.265	.200	.438**	.258	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.039	.007		.000	.026	.095	.000	.030	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_6	Pearson Correlation	.402**	.338**	.214	.320**	.537**	1	.279	.388**	.428**	.454**	.731**
	Sig. (2-tailed)	.001	.004	.073	.007	.000		.019	.001	.000	.000	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_7	Pearson Correlation	.132	.143	.056	.141	.265	.279	1	.420**	.297	.185	.487**
	Sig. (2-tailed)	.272	.234	.641	.242	.026	.019		.000	.012	.123	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_8	Pearson Correlation	.226	.200	.087	.169	.200	.388**	.420**	1	.460**	.241	.568**
	Sig. (2-tailed)	.058	.095	.471	.158	.095	.001	.000		.000	.043	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_9	Pearson Correlation	.316**	.264	.392**	.309**	.438**	.428**	.297	.460**	1	.377**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.007	.026	.001	.009	.000	.000	.012	.000		.001	.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
X2_10	Pearson Correlation	.347**	.229	.429**	.175	.258	.454**	.185	.241	.377**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.003	.055	.000	.144	.030	.000	.123	.043	.001		.000
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71
TOTAL_X2	Pearson Correlation	.599**	.557**	.502**	.522**	.713**	.731**	.487**	.568**	.716**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71	71

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

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

Lampiran 8. Reliability Variabel Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	10

Lampiran 9. Reliability Variabel Pelatihan (X_1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.811	10

Lampiran 10. Reliability Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	71	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	71	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.805	10

Lampiran 11. Uji Asumsi Klasik

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.114	4.04095

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.917	2	89.958	5.509	.006 ^a
	Residual	1110.393	68	16.329		
	Total	1290.310	70			

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
		22,992	5,552		4,141			
	,000 Pelatihan	,149	,125	,149	1,193	,237	,811	1,234
	Disiplin Kerja	,293	,129	,284	2,270	,026	,811	1,234

a. Dependent Variable: Kinerja

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.98280792
Most Extreme Differences	Absolute	.121
	Positive	.091
	Negative	-.121
Kolmogorov-Smirnov Z		1.023
Asymp. Sig. (2-tailed)		.246
a. Test distribution is Normal.		

Lampiran 12. Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja, Pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.373 ^a	.139	.114	4.04095

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.917	2	89.958	5.509	.006 ^a
	Residual	1110.393	68	16.329		
	Total	1290.310	70			

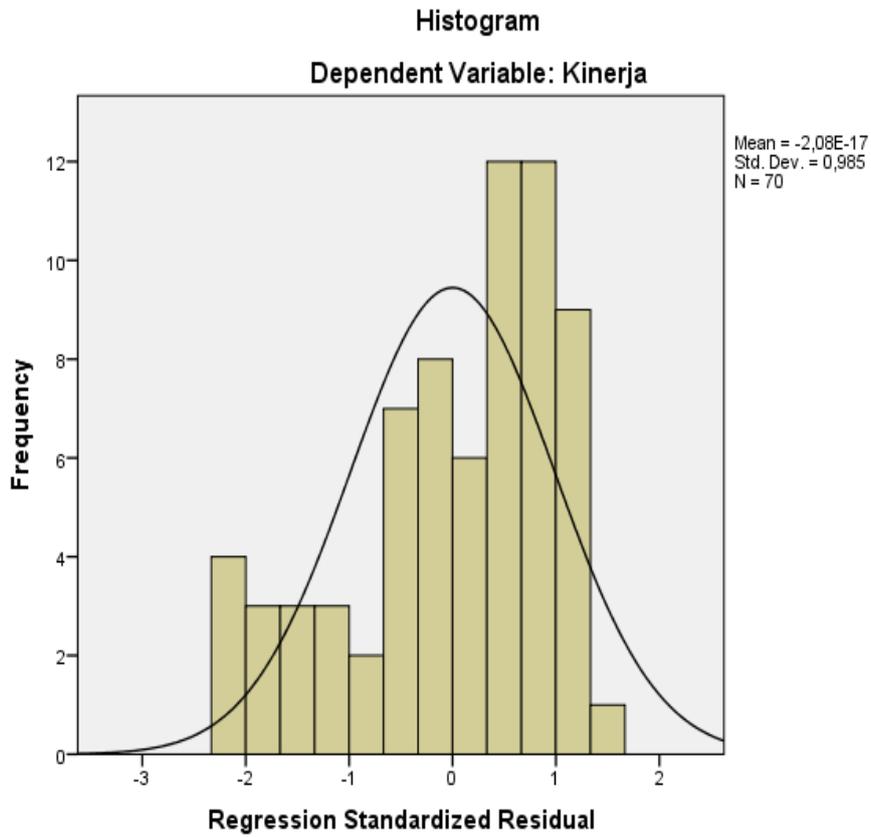
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja

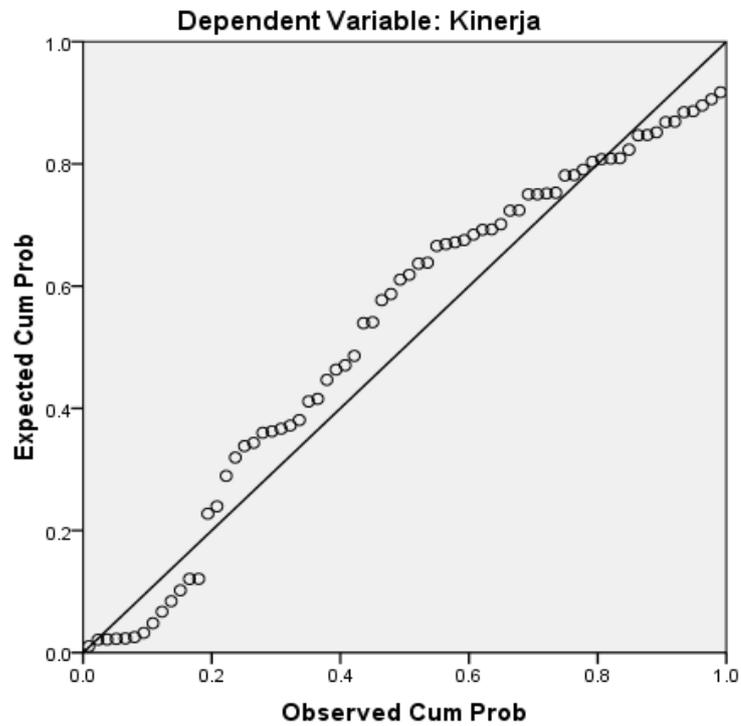
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.992	5.552		4.141	.000
	Pelatihan	.149	.125	.149	1.193	.237
	Disiplin Kerja	.293	.129	.284	2.270	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

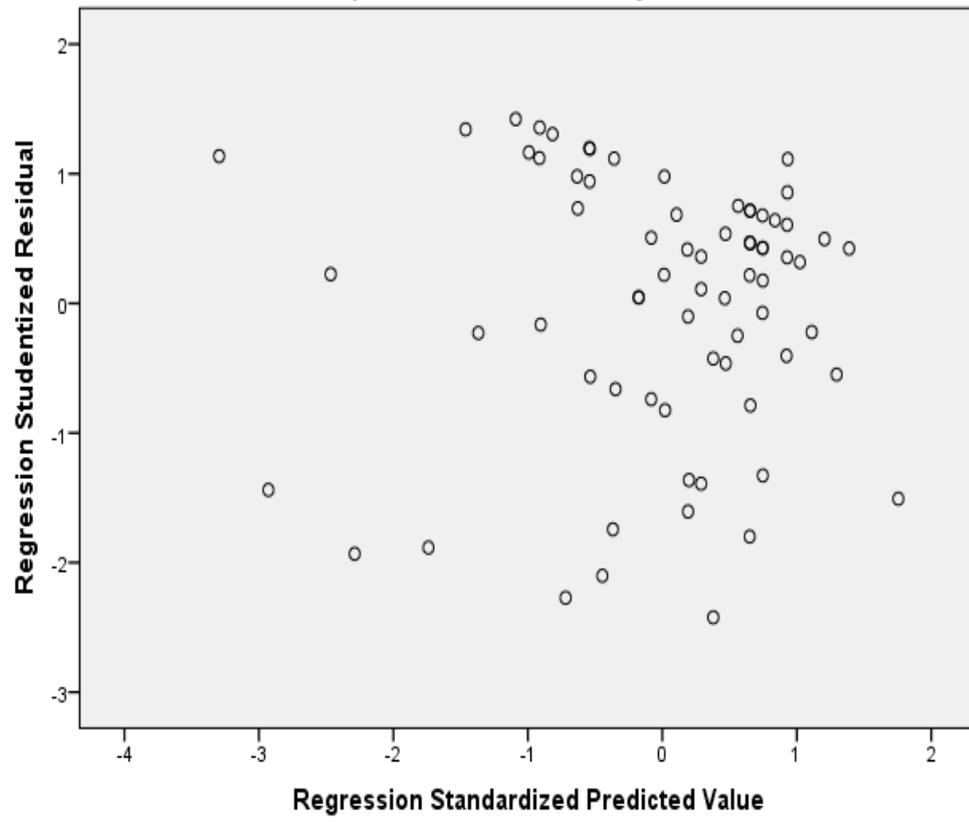


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 13. Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	10	14,1	14,1	16,9
	S	42	59,2	59,2	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	10	14,1	14,1	15,5
	S	44	62,0	62,0	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	4	5,6	5,6	8,5
	S	40	56,3	56,3	64,8
	SS	25	35,2	35,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,0	7,0	7,0
	KS	3	4,2	4,2	11,3
	S	41	57,7	57,7	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	4	5,6	5,6	8,5
	S	46	64,8	64,8	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	43	60,6	60,6	74,6
	SS	18	25,4	25,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	5	7,0	7,0	8,5
	S	49	69,0	69,0	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	6	8,5	8,5	9,9
	S	50	70,4	70,4	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	5	7,0	7,0	11,3
	S	42	59,2	59,2	70,4
	SS	21	29,6	29,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	6	8,5	8,5	11,3
	S	50	70,4	70,4	81,7
	SS	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

TOTAL_Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	1	1,4	1,4	1,4
	31	3	4,2	4,2	5,6
	32	2	2,8	2,8	8,5
	34	1	1,4	1,4	9,9
	35	2	2,8	2,8	12,7
	36	2	2,8	2,8	15,5
	37	1	1,4	1,4	16,9
	38	7	9,9	9,9	26,8
	39	2	2,8	2,8	29,6
	40	3	4,2	4,2	33,8
	41	6	8,5	8,5	42,3
	42	5	7,0	7,0	49,3
	43	6	8,5	8,5	57,7
	44	13	18,3	18,3	76,1
	45	15	21,1	21,1	97,2
	46	1	1,4	1,4	98,6
	47	1	1,4	1,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	6	8,5	8,5	11,3
	S	49	69,0	69,0	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	8	11,3	11,3	12,7
	S	45	63,4	63,4	76,1
	SS	17	23,9	23,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	9	12,7	12,7	15,5
	S	46	64,8	64,8	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	11	15,5	15,5	15,5
	S	51	71,8	71,8	87,3
	SS	9	12,7	12,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	7	9,9	9,9	12,7
	S	42	59,2	59,2	71,8
	SS	20	28,2	28,2	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	8	11,3	11,3	15,5
	S	45	63,4	63,4	78,9
	SS	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	13	18,3	18,3	18,3
	S	39	54,9	54,9	73,2
	SS	19	26,8	26,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	7,0	7,0	7,0
	KS	7	9,9	9,9	16,9
	S	33	46,5	46,5	63,4
	SS	26	36,6	36,6	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	9	12,7	12,7	16,9
	S	30	42,3	42,3	59,2
	SS	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X1_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	23	32,4	32,4	46,5
	SS	38	53,5	53,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

TOTAL_X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	31	3	4,2	4,2	4,2
	32	2	2,8	2,8	7,0
	33	2	2,8	2,8	9,9
	35	2	2,8	2,8	12,7
	36	2	2,8	2,8	15,5
	37	2	2,8	2,8	18,3
	38	3	4,2	4,2	22,5
	39	7	9,9	9,9	32,4
	40	5	7,0	7,0	39,4
	41	3	4,2	4,2	43,7
	42	5	7,0	7,0	50,7
	43	11	15,5	15,5	66,2
	44	9	12,7	12,7	78,9
	45	8	11,3	11,3	90,1
	46	4	5,6	5,6	95,8
	47	2	2,8	2,8	98,6
	49	1	1,4	1,4	100,0

Total	71	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

X2_1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	19,7	19,7	19,7
	S	43	60,6	60,6	80,3
	SS	14	19,7	19,7	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	13	18,3	18,3	19,7
	S	41	57,7	57,7	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	45	63,4	63,4	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	11	15,5	15,5	16,9
	S	44	62,0	62,0	78,9
	SS	15	21,1	21,1	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	13	18,3	18,3	19,7
	S	41	57,7	57,7	77,5
	SS	16	22,5	22,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	8	11,3	11,3	14,1
	S	38	53,5	53,5	67,6
	SS	23	32,4	32,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	6	8,5	8,5	9,9
	S	35	49,3	49,3	59,2
	SS	29	40,8	40,8	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,8	2,8	2,8
	KS	4	5,6	5,6	8,5
	S	37	52,1	52,1	60,6
	SS	28	39,4	39,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	4,2	4,2	4,2
	KS	11	15,5	15,5	19,7
	S	44	62,0	62,0	81,7
	SS	13	18,3	18,3	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

X2_10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,4	1,4	1,4
	KS	11	15,5	15,5	16,9
	S	37	52,1	52,1	69,0
	SS	22	31,0	31,0	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

TOTAL_X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	28	1	1,4	1,4	1,4
	30	2	2,8	2,8	4,2
	33	1	1,4	1,4	5,6
	34	1	1,4	1,4	7,0
	36	6	8,5	8,5	15,5
	37	4	5,6	5,6	21,1
	38	3	4,2	4,2	25,4
	39	4	5,6	5,6	31,0
	40	6	8,5	8,5	39,4
	41	6	8,5	8,5	47,9
	42	5	7,0	7,0	54,9
	43	9	12,7	12,7	67,6
	44	10	14,1	14,1	81,7
	45	8	11,3	11,3	93,0
	46	3	4,2	4,2	97,2
	47	1	1,4	1,4	98,6
	48	1	1,4	1,4	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 - 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58		0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59		0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60		0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61		0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62		0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63		0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64		0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65		0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66		0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67		0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68		0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69		0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70		0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71		0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72		0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73		0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74		0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75		0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76		0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77		0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78		0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79		0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80		0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 -120)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81		0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82		0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83		0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84		0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85		0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86		0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87		0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88		0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89		0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90		0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91		0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92		0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93		0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94		0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95		0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96		0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97		0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98		0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99		0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100		0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101		0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102		0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103		0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104		0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105		0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106		0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107		0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108		0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109		0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110		0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111		0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112		0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113		0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114		0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115		0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116		0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117		0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118		0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119		0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120		0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,25

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	5.83	7.50	8.20	8.58	8.82	8.98	9.10	9.19	9.26	9.32	9.37	9.41	9.44	9.47	9.49
2	2.57	3.00	3.15	3.23	3.28	3.31	3.34	3.35	3.37	3.38	3.39	3.39	3.40	3.41	3.41
3	2.02	2.28	2.36	2.39	2.41	2.42	2.43	2.44	2.44	2.44	2.45	2.45	2.45	2.45	2.46
4	1.81	2.00	2.05	2.06	2.07	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08	2.08
5	1.69	1.85	1.88	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89	1.89
6	1.62	1.76	1.78	1.79	1.79	1.78	1.78	1.78	1.77	1.77	1.77	1.77	1.77	1.76	1.76
7	1.57	1.70	1.72	1.72	1.71	1.71	1.70	1.70	1.69	1.69	1.69	1.68	1.68	1.68	1.68
8	1.54	1.66	1.67	1.66	1.66	1.65	1.64	1.64	1.63	1.63	1.63	1.62	1.62	1.62	1.62
9	1.51	1.62	1.63	1.63	1.62	1.61	1.60	1.60	1.59	1.59	1.58	1.58	1.58	1.57	1.57
10	1.49	1.60	1.60	1.59	1.59	1.58	1.57	1.56	1.56	1.55	1.55	1.54	1.54	1.54	1.53
11	1.47	1.58	1.58	1.57	1.56	1.55	1.54	1.53	1.53	1.52	1.52	1.51	1.51	1.51	1.50
12	1.46	1.56	1.56	1.55	1.54	1.53	1.52	1.51	1.51	1.50	1.49	1.49	1.49	1.48	1.48
13	1.45	1.55	1.55	1.53	1.52	1.51	1.50	1.49	1.49	1.48	1.47	1.47	1.47	1.46	1.46
14	1.44	1.53	1.53	1.52	1.51	1.50	1.49	1.48	1.47	1.46	1.46	1.45	1.45	1.44	1.44
15	1.43	1.52	1.52	1.51	1.49	1.48	1.47	1.46	1.46	1.45	1.44	1.44	1.43	1.43	1.43
16	1.42	1.51	1.51	1.50	1.48	1.47	1.46	1.45	1.44	1.44	1.43	1.43	1.42	1.42	1.41
17	1.42	1.51	1.50	1.49	1.47	1.46	1.45	1.44	1.43	1.43	1.42	1.41	1.41	1.41	1.40
18	1.41	1.50	1.49	1.48	1.46	1.45	1.44	1.43	1.42	1.42	1.41	1.40	1.40	1.40	1.39
19	1.41	1.49	1.49	1.47	1.46	1.44	1.43	1.42	1.41	1.41	1.40	1.40	1.39	1.39	1.38
20	1.40	1.49	1.48	1.47	1.45	1.44	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39	1.39	1.38	1.38	1.37
21	1.40	1.48	1.48	1.46	1.44	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39	1.39	1.38	1.37	1.37	1.37
22	1.40	1.48	1.47	1.45	1.44	1.42	1.41	1.40	1.39	1.39	1.38	1.37	1.37	1.36	1.36
23	1.39	1.47	1.47	1.45	1.43	1.42	1.41	1.40	1.39	1.38	1.37	1.37	1.36	1.36	1.35
24	1.39	1.47	1.46	1.44	1.43	1.41	1.40	1.39	1.38	1.38	1.37	1.36	1.36	1.35	1.35
25	1.39	1.47	1.46	1.44	1.42	1.41	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.36	1.35	1.35	1.34
26	1.38	1.46	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38	1.37	1.37	1.36	1.35	1.35	1.34	1.34
27	1.38	1.46	1.45	1.43	1.42	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.35	1.34	1.34	1.33
28	1.38	1.46	1.45	1.43	1.41	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.34	1.33	1.33
29	1.38	1.45	1.45	1.43	1.41	1.40	1.38	1.37	1.36	1.35	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32
30	1.38	1.45	1.44	1.42	1.41	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.34	1.33	1.33	1.32
31	1.37	1.45	1.44	1.42	1.40	1.39	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32	1.32
32	1.37	1.45	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36	1.35	1.34	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31
33	1.37	1.45	1.44	1.42	1.40	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32	1.32	1.31
34	1.37	1.44	1.43	1.42	1.40	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32	1.31	1.31
35	1.37	1.44	1.43	1.41	1.40	1.38	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31	1.31
36	1.37	1.44	1.43	1.41	1.39	1.38	1.36	1.35	1.34	1.33	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30
37	1.37	1.44	1.43	1.41	1.39	1.38	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31	1.31	1.30
38	1.36	1.44	1.43	1.41	1.39	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30
39	1.36	1.44	1.43	1.41	1.39	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.30
40	1.36	1.44	1.42	1.40	1.39	1.37	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.30
41	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.37	1.36	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29
42	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29
43	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.29	1.29
44	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.29	1.29
45	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.29

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,25

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.28
47	1.36	1.43	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.34	1.32	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28
48	1.36	1.43	1.41	1.39	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28
49	1.36	1.43	1.41	1.39	1.37	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28
50	1.35	1.43	1.41	1.39	1.37	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.28	1.28
51	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.28	1.28
52	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.28
53	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.28
54	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27
55	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27
56	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27
57	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27
58	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27
59	1.35	1.42	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27
60	1.35	1.42	1.41	1.38	1.37	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.27
61	1.35	1.42	1.40	1.38	1.37	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.27
62	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.27
63	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.27
64	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.27
65	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.27
66	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26
67	1.35	1.42	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26
68	1.35	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
69	1.35	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
70	1.35	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
71	1.35	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.32	1.30	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
72	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
73	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26
74	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.29	1.28	1.27	1.26	1.26
75	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26	1.26
76	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26	1.26
77	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.33	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26	1.26
78	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.28	1.27	1.26	1.26
79	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.26
80	1.34	1.41	1.40	1.38	1.36	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.26
81	1.34	1.41	1.40	1.37	1.36	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.26
82	1.34	1.41	1.40	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.25
83	1.34	1.41	1.40	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.25
84	1.34	1.41	1.40	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.25
85	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.25
86	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.27	1.26	1.25
87	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.26	1.26	1.25
88	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.26	1.26	1.25
89	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.34	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.26	1.26	1.25
90	1.34	1.41	1.39	1.37	1.35	1.33	1.32	1.31	1.30	1.29	1.28	1.27	1.26	1.26	1.25



PERMOHONAN IZIN PENELITIAN

Medan, 12 Februari 2020

Kepada Yth.
Bapak Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Univ. Muhammadiyah Sumatera Utara

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Assalamu'alaikum: Wr, Wb

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama Lengkap : F I T R I A N I

NPM : 1605160168

Teripat/tgl Lahir : S U K A R E - 2 0 2 8 0 9 1 9 9 8

Program Studi : MANAJEMEN/EKONOMI PEMBANGUNAN

Alamat Mahasiswa : J L N 9 4 M U U M G m a s m o F

Tempat Penelitian P U A M T I R ± a n a d i P r o v i n s i S y M a t e r a U t a r a

Alamat Penelitian : > L N S i s i n g a m a n g a r a r a d a R o #

memohon kepada Bapak untuk pembuatan Izin Penelitian sebagai syarat untuk memperoleh data dan ideniifikasi masalah dari perusahaan tersebut guna pengajuan judul penelitian .

Berikut saya lampirkan syarat-syarat lain :

1. Transkrip nilai dan KHS Semester 1 s/d Terakhir
2. Kwitansi SPP tahap berjalan.

Demikianlah permohonan ini saya buat dengan sebenarnya, atas perhatian Bapak saya ucapkan terima kasih.

Diketahui :
Ketua Prodi/Sekretaris Prodi

Wassalam
Pemohon

(Insan Saripudin Hasibuan SE, M. Si)

(Fitriani)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : Fitriani
NPM : 1601160168
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/Ekonomi Pembangunan)
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
 - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
 - Merekayasa data angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan, Februari 2020
Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Kamis, 23 April 2020 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : FITRIANI
N.P.M. : 1605160168
Tempat / Tgl.Lahir : Sukarejo, 22 September 1998
Alamat Rumah : Jalan Gunung Mas No. 7 Medan
Judul Proposal : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA**

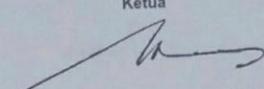
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	Judul dibawah tidak dibuat tempat riset
Bab I	Kutipan yang dibuat dengan tanda petik buka,tapi tanda petik tutup tdak ada, konsisten dalam kuripan kalau paka halaman pakai semua dll
Bab II	Kutipan yag pakai tanda petik lebih dari tiga baris harus satu spasi. Di kerangka konseptual pakai jurnal dosen umsu,teori buku dan penelitian terdahulu.
Bab III	
Lainnya	Daftar pustaka harus pakai mandelay, sempurnakan mandelay nya
Kesimpulan	<input type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

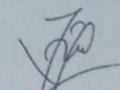
Ketua


JASMAN SARIPUDDIN, S.E., M.Si.

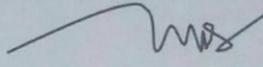
Pembimbing


H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Sekretaris


Dr. JUFRIZEN, SE., M.Si.

Pemanding


Muslih, SE, M.Si



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext: 304 Medan 220238



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Kamis, 23 April 2020** menerangkan bahwa:

Nama : FITRIANI
N .P.M. : 1605160168
Tempat / Tgl.Lahir : Sukarejo, 22 September 1998
Alamat Rumah : Jalan Gunung Mas No. 7 Medan
JudulProposal :PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.**

Medan, Kamis, 23 April 2020

TIM SEMINAR

Ketua

JASMAN SARIPUDDIN,SE.,M.Si.

Pembimbing

Sekretaris

Dr. JUFRIZEN,SE.,M.Si.

Pembanding

H.RAHMAD BAHAGIA,SE.,M.Si.

Muslih, SE, M.Si

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id

Nomor : 747 /II.3-AU/UMSU-05/ F / 2020
Lampiran :
Perihal : IZIN RISET PENDAHULUAN

Medan, 19 Jumadil Akhir 1441 H
13 Februari 2020 M

Kepada Yth.
Bapak/Ibu Pimpinan/Direksi/Kepala Dinas
PDAM TIRTANADI PROVSU
Jln.SM.Raja No.1 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : FITRIANI
Npm : 1605160168
Jurusan : MANAJEMEN
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb


Dekan
H. JANURI, SE., MM., M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal



Nomor : 197 /SDM/2020
Sifat :
Lampiran :
Hal : Izin Riset Pendahuluan

Medan, 6 Maret 2020

Kepada Yth
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di -

Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan surat dari Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Nomor : 747/II.3-AU/UMSU-05/F/ 2020 tanggal 13 Februari 2020 perihal Izin Riset Pendahuluan dengan ini disampaikan bahwa permintaan dimaksud dapat kami penuhi.

Mahasiswa/i yang disetujui untuk melaksanakan Riset Pendahuluan tersebut adalah :

Nama / NPM : Fitriani / 1605160168

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sebagai tindaklanjutnya yang bersangkutan dapat menghubungi Divisi SDM Bidang Pengembangan SDM PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jln. Sisingamangaraja No.1 Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya di ucapkan terima kasih.

a.n Direktur Utama
Direktur Administrasi & Keuangan
u.b.
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia,


Tetti Mahyuni



DIVISI SUMBER DAYA MANUSIA

MEMO

Nomor : MO - AA / SDM / 02 / 2020

Dari : Kadiv. SDM
Kepada : Kabid. Pengembangan SDM & Kabid. Kepegawaian
Prihal : Riset
Lampiran : ----
Tembusan : ----

Bersama ini kami sampaikan kepada Saudara sebagai berikut :

Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara akan melaksanakan Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 11 s/d 27 Maret 2020

Mahasiswa/i yang akan melaksanakan Riset adalah :

Nama / NPM : Fitriani / 1605160168

Jurusan : Manajemen

Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Sumatera Utara

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, kami mintakan bantuan Saudara agar memberikan bimbingan sesuai dengan keperluannya.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya di ucapkan terima kasih.

Medan, 05 Maret 2020
Kepala Divisi Sumber Daya Manusia

Tetti Mahyuni

SURAT PERNYATAAN

Assalamu'alaikum Warahmatullah Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fitriani
NPM : 1605160168
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Sehubungan dengan belum keluarnya surat selesai riset dari perusahaan karena pandemi Covid-19 maka saya serahkan menyusul setelah selesai sidang meja hijau, guna untuk melengkapi penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S1) di Program Studi Manajemen FEB-UMSU. Apabila surat selesai riset tidak saya serahkan, maka saya bersedia nilai sidang meja hijau saya dibatalkan.

Dengan demikian pernyataan ini saya perbuat dalam keadaan sadar/tanpa paksaan, kepada Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Juli 2020

Yang Membuat Pernyataan




Fitriani



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
UMSU JL. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238
Unggul | Cerdas | Terpercaya

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : FITRIANI
NPM : 1605160168
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Judul : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Benar bahwasannya saya melakukan penelitian pada **PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara** sampai selesai dan sudah selesai riset untuk melengkapi data pada penyusunan Skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program **Studi Strata Satu (S-1)**.

Demikianlah surat ini saya perbuat atas kesadaran diri, atas perhatiannya saya mengucapkan terima kasih.

Medan, Juli 2020
Pembuat Pernyataan

FITRIANI