

**PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK
PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*

Oleh:

GUSTI NOVIANSYAH SITRA
NPM : 1405160360



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA MEDAN
2018**



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

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Senin, tanggal 15 Oktober 2018, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : GUSTI NOVIANSTAH STIA
N P M : 1405160360
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : DENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

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

TIM PENGUJI

Dr. JUFIRIZIN, S.E., M.Si

MUHAMMAD ARIF, S.E., M.M.

Pembimbing

DR. HENDAYANI, S.E., M.M.

Ketua

Sekretaris

R. JANURI, S.E., M.M., M.Si

ADE GUNAWAN, S.E., M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061).6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِيْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : GUSTI NOVIANSYAH SITRA
N.P.M : 1405160360
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Oktober 2018

Pembimbing Skripsi

SUSI HANDAYANI, SE, MM

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : GUSTI NOVIANSYAH SITRA
NPM : 1405160360
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Fakultas : Ekonomi (Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/HESP/
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

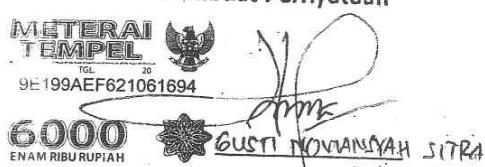
Menyatakan Bahwa ,

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, odeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mampulkan 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 UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

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



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama : GUSTI NOVIANSYAH SITRA
N.P.M : 1405160360
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT INDUK PEMBANGUNAN SUMATERA BAGIAN UTARA

Pembimbing Skripsi

Medan, Oktober 2018
Diketahui /Disetujui
Ketua Program Studi Manajemen

SUSI HANDAYANI, SE, MM

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si.

ABSTRAK

GUSTI NOVIANSYAH SITRA (1405160360) Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Kinerja karyawan adalah suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan, banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya pelatihan kerja dan disiplin kerja.

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, sedangkan sampel penelitian ini yaitu menggunakan teknik *Simple Random Sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan uji asumsi klasik, regresi berganda, uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil linier berganda adalah $Y = 6,134 + 0,349 X_1 + 0,559 X_2$, dari uji t variabel pelatihan kerja diperoleh uji thitung $2,935 > 1,997$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan, uji t variabel disiplin kerja maka uji thitung $3,734 > 1,997$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Uji f diperoleh nilai tabel fhitung $16,846 > 3,14$ ftabel. Nilai koefisien determinasi Nilai R-Square 0,341 atau 34,10% maka menunjukan 34,10% dipengaruhi oleh variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi pelatihan kerj (X_1) dan disiplin kerja (X_2). Sisanya 65,9% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan hidayahnya, serta shalawat beriring salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah yang penuh dengan kebodohan ke zaman yang terang benderang dengan ilmu pengetahuan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan judul "**Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara**". Dimana merupakan persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi.

Penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang penulis miliki. Sehingga pada skripsi ini masih banyak kekurangan baik dalam penyajian materi maupun penggunaan bahasa. Dalam penyusunan proposal ini , telah banyak bantuan dan bimbingan yang penulis terima , untuk itu dengan hati yang tulus penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, ayahanda tersayang Ir. Agus Marhelis dan Ibunda tercinta Erlina Yanti yang telah memberikan segala kasih sayangnya kepada penulis, berupa besarnya perhatian, pengorbanan bimbingan serta do'a yang tulus terhadap penulis, sehingga penulis termotivasi dalam menyelesaikan pembuatan skripsi ini.

2. Bapak Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Januri, SE, MM, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E, M.Si. selaku WD III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Syarifuddin, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Dr. Jufrizen, S.E, M.Si. selaku Sekretaris jurusan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
7. Ibu Susi Handayani, S.E, M.M. selaku pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan yang sangat banyak membantu penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada seluruh para teman teman saya Dimas, Husen, Irvan, Putri, Salsa dan Riska yang telah membantu memberikan semangat penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, semoga dapat bermanfaat bagi pembaca dan Semoga Allah SWT senantiasa meridhainya. Amin.

Medan , Oktober 2018

Penulis

GUSTI NOVIANSYAH SITRA
NPM. 1405160360

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
2. Pelatihan Kerja	11
3. Disiplin Kerja	15
B. Kerangka Konseptual	21
1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	22
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	23
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	24

C. Hipotesis	25
BAB III METODE PENELITIAN	26
A. Pendekatan Penelitian	26
B. Definisi Operasional	26
1. Kinerja Karyawan	26
2. Pelatihan Kerja	27
3. Disiplin Kerja	28
C. Tempat dan Waktu Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel	30
1. Populasi	30
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	31
1. Angket	31
F. Teknik Analisis Data	37
1. Linier Berganda	37
2. Asumsi Klasik	37
3. Uji Hipotesis	39
4. Koefisien Determinasi	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
A. Hasil Penelitian	42
1. Deskripsi Hasil Penelitian.....	42
2. Identitas Responden	43
3. Deskripsi Variabel Penelitian	44
4. Analisis Data	50

B. Pembahasan	60
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Gambar II-3 Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan

Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis

Gambar IV-1 Normalitas

Gambar IV-2 Heterokedasitas

Gambar IV-3 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Gambar IV-4 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 3

DAFTAR TABEL

- Tabel III-1 Indikator Kinerja Karyawan
- Tabel III-2 Indikator Pelatihan Kerja
- Tabel III-3 Indikator Disiplin Kerja
- Tabel III-4 Jadwal Penelitian
- Tabel III-5 Skala Likert
- Tabel III-6 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)
- Tabel III-7 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)
- Tabel III-8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)
- Tabel III-9 Hasil Uji Realibilitas X1, X2, dan Y
- Tabel IV-1 Skala Likerts
- Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
- Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia
- Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
- Tabel IV-5 Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Tabel IV-6 Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)
- Tabel IV-7 Skor Angket Untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Tabel IV-8 Coefficients^a
- Tabel IV-9 Coefficients^a
- Tabel IV-10 Coefficients^a
- Tabel IV-11 Coefficients^a
- Tabel IV-12 ANOVA^a
- Tabel IV-13 Koefisien Determinasi (*R-Square*)

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, di samping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumberdaya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungis dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Sunyoto,2016, hal. 1).

Mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia di dalam organisasi maka pengelolaan sumber daya ini juga merupakan bagian yang sangat penting dari pekerjaan manajemen. Salah satu aspek pokok dari pekerjaan menejemen yang berkaitan dengan Sumber Daya Manusia adalah aspek yang berkaitan dengan kinerja karyawan (Dahmiri dan Kharisma Sakta, 2014).

Kinerja karyawan didefinisikan kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, sehingga diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta diterapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan (Sinambela, 2011, hal.136).

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain motivasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, budaya kerja, komunikasi, komitmen, jabatan, kualitas kehidupan kerja, pelatihan, kompensasi, kepuasan

kerja, dan masih banyak yang lain. Semua faktor tersebut berpengaruh, tergantung pada fakta yang terjadi sebenarnya, ada yang dominan dan ada pula yang tidak (Wahyudin, 2006, hal.2).

Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yaitu melalui pengembangan pegawai dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem tersebut diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Pelatihan sangat penting bagi karyawan baru maupun karyawan yang sudah lama, pelatihan secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang (Rivai, 2009, hal.212) Selain pelatihan, faktor penunjang untuk mencapai kinerja karyawan yang baik adalah disiplin kerja.

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2008). Dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

PT. PLN Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang beralamat di Jl. Dr.Cipto , merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa penyedia layanan listrik yang menyediakan sarana dan prasarana listrik dalam rangka menunjang kelancaran aktivitas, angkutan penumpang, dan pengiriman barang.

Berdasarkan hasil prariset yang peneliti lakukan pada tempat penelitian ditemukan beberapa permasalahan yaitu permasalahan yang terjadi dalam hal

kinerja, kurang maksimalnya kinerja para karyawan yang dapat dilihat dari kualitas hasil kerja sebagian karyawan masih kurang memuaskan, masih ada hasil pekerjaan yang belum optimal, pekerjaan tidak selesai tepat waktu. Hal ini disebabkan oleh masih kurangnya kondisi pelatihan kerja diperusahaan dan kurangnya disiplin dari karyawan terhadap apa yang dibutuhkan karyawan dalam bekerja.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan ini yaitu pelatihan kerja yang belum sepenuhnya memberikan efek yang nyata terhadap karyawan, pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, dan kurangnya evaluasi untuk kebutuhan karyawan. Permasalahan pelatihan selalu saja muncul diberbagai perusahaan karena harus sesuai sama kebutuhan para karyawan.

Selain pelatihan kerja yang perlu mendapatkan perhatian, disiplin kerja juga perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dalam disiplin kerja adalah disiplin kerja karyawan diperusahaan menurun, karena kurangnya perhatian seorang pemimpin terhadap karyawan dalam memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja.

Dengan dasar pemikiran diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan, dapat dilihat dari tidak mampu karyawan menyesuaikan pekerjaan dengan sistem kerja perusahaan.
2. Masih kurangnya disiplin kerja yang diberikan karyawan dalam memenuhi kebutuhan perusahaan didalam bekerja, dapat dilihat masih banyaknya karyawan yang terlambat pada saat jam kerja sudah dimulai dan masih adanya karyawan yang bersantai ketika jam kerja sedang berlangsung.
3. Kinerja karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan tidak tepat waktu.

C. Batasan Dan Rumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya, namun dalam penelitian ini penulis membatasi permasalahan hanya pada ruang lingkup pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ?

- b. Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara ?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Ada beberapa tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini. Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Memberikan bukti empiris mengenai pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- b. Memberikan bukti empiris mengenai disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
- c. Memberikan bukti empiris mengenai pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

2. Manfaat Penelitian

Adapun tujuan penulis melakukan penelitian ini PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara :

a. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi manajemen PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara untuk mengetahui dampak pelatihan kerja dan disiplin kerja yang dialami karyawan terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini penulis dapat memperoleh kesempatan untuk mencoba menerapkan pengetahuan ke dalam praktik nyata yang didapat selama mengikuti perkuliahan.

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan yang bermanfaat dalam menambah wawasan, khusunya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Manajemen tentunya dituntut dapat menata karyawannya selaras antara kebutuhan karyawan dengan kebutuhan karyawan dengan kebutuhan organisasi. Secara sederhana prestasi kerja atau diistilahkan sebagai kinerja yang dapat diartikan sebagai hasil kerja karyawan, berapapun hasilnya, tidak dimaknai dengan baik dan buruk, atau tinggi rendahnya hasil kerja seseorang (Bintoro dan Daryanto, 2017, hal.48).

Untuk memperjelas hal ini, Rivai dan Basri (2005, hal.14) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran ata kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Wibowo (2007, hal.7) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Wirawan (2015, hal.237) kinerja adalah rekaman keluaran pelaksanaan dimensi-dimensi atau fungsi-fungsi pekerjaan dalam waktu tertentu. Sedangkan menurut Bangun (2012, hal.231) kinerja (*performance*) adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job reqruitment*).

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah kepada proses dan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang karyawan. Jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dan sesuai yang diinginkan oleh perusahaan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Para organisasi sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya berada di bawah pengawasannya. Walaupun karyawan-karyawan bekerja pada tempat yang sama dan lingkungan yang sama namun produktivitas mereka tidaklah sama.

Menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2006, hal. 155) ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1) Faktor personal

Faktor personal meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu.

2) Faktor kepemimpinan

Meliputi aspek kualitas manajer, dan tim *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.

3) Faktor tim Meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakkan dan keeratan anggota tim.

4) Faktor sistem

Meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.

5) Faktor kontekstual (situasional)

Meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Sedangkan menurut Dale Timple (2000) dalam Siti Munafiah (2011, hal.10) faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

a) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, disiplin, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

b) Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah dan lingkungn sosial.

c. Indikator Kinerja

Seorang karyawan harus memahami apa-apa saja yang menjadi indikator penting dalam kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya.

Menurut Robbins (2006, hal.260) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam, yaitu :

1) Kualitas

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

2) Kuantitas

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

3) Ketetapan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektivitas

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

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6) Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

Sedangkan menurut Wirawan dalam Triasmoko *dkk* (2009, hal.69), setiap indikator kinerja dapat diukur berdasarkan kriteria standar tertentu. Kriteria standar tersebut adalah sebagai berikut :

1) *Kuantitatif* (seberapa banyak)

Ukuran kuantitatif merupakan ukuran paling mudah disusun dan diukurnya, yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.

2) *Kualitatif* (seberapa baik)

Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai.

3) Ketepatan Waktu

Kriteria yang menentukan batasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa mengukur sejauh mana keberhasilan kinerja karyawan itu, harus berdasarkan pada pencapaian hasil kerja yang sesuai dengan target, sesuai dengan kualitas dan kuantitas, serta memiliki tujuan untuk berkembang dan maju seperti tujuan perusahaan yang ingin mendapatkan keuntungan dan memiliki karyawan berloyalitas tinggi, dan memiliki semangat bekerja yang tinggi.

2. Pelatihan Kerja

a. Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan tenaga kerja bagi suatu organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan dimana tenaga kerja tersebut bekerja (Sunyoto, 2016, hal. 137).

Menurut Hanggraeni (2012, hal.97) mengemukakan bahwa pelatihan adalah pendidikan yang membantu pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya saat

ini. Menurut Kasmir (2016, hal.126) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan memberikan karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan dan perilakunya.

Sedangkan, menurut Bangun (2012, hal.202) pelatihan adalah suatu proses memperbaiki keterampilan karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2010, hal. 280) pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli diatas, dapat dikatakan bahwa pelatihan kerja adalah suatu proses jangka pendek dimana seseorang dapat memperbaiki kemampuan keterampilan secara individual maupun kelompok yang digunakan dalam pekerjaan mereka guna mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Menurut Kasmir (2016, hal 144) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

1) Peserta pelatihan

Calon peserta merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan dan pengembangan karyawan.

2) Instruktur/pelatih

Instruktur atau pelatih adalah mereka yang akan memberikan materi pelatihan membentuk perilaku karyawan.

3) Materi pelatihan

Materi pelatihan merupakan bahanajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.

4) Lokasi pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah diluar perusahaan atau didalam perusahaan.

5) Lingkungan pelatihan

Pengaruh dari lingkungan pelatihan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.

6) Waktu pelatihan

Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu mulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Sedangkan menurut Mondy (2008,hal.212) mengemukakan bahwa pelatihan dan pengembangan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1) Dukungan manajemen puncak

Dukungan kepemimpinan dari atas sangat berguna agar program-program pelatihan dan pengembangan dapat berjalan dengan baik.

2) Komitmen para spesialis dan generalis

Selain dukungan dari manajemen puncak, keterlibatan seluruh manajer baik spesialis maupun generalis sangat berpengaruh pada keberhasilan proses pelatihan dan pengembangan.

3) Kemajuan teknologi

Teknologi memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap pelatihan dan pengembangan terutama penggunaan komputer dan internet yang secara dramatis mempengaruhi berjalannya fungsi-fungsi bisnis.

4) Kompleksitas organisasi

Struktur organisasi juga berpengaruh terhadap proses pelatihan dan pengembangan.

5) Gaya belajar

Meskipun banyak hal yang belum diketahui mengenai proses belajar, beberapa generalisasi yang dinukil dari ilmu-ilmu keperilakuan telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan melaksanakan pelatihan.

6) Fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya

Pelaksanaan yang sukses dari fungsi-fungsi manajemen lain juga mempengaruhi pelatihan dan pengembangan.

c. Indikator Pelatihan Kerja

Indikator pelatihan kerja menurut Rivai (2009, hal. 123) adalah sebagai berikut:

- 1) Pengetahuan atau proses belajar
- 2) Perubahan perilaku
- 3) Hasil

Sedangkan menurut Kaswan (2011, hal.77) indikator pelatihan kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Identifikasi
- 2) Motivasi

3) Lingkungan pembelajaran

4) Penerapan

5) Metode dan hasil

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat kinerja karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2016, hal.193).

Menurut Hasibuan (2016, hal.194), mengatakan disiplin suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang syarat dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak. Sedangkan menurut Sinambela (2017, hal.334) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengomunikasikan, dan menerapkan konsekuensinya.

Menurut Wirawan (2015, hal.279) disiplin merupakan perilaku yang dinamis bukan sesuatu yang statis. Sedangkan menurut Fahmi (2016, hal.65) disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketiaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada

dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan.

c. Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebak-baiknya. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain diluar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir, sering minta izin keluar. Namun demikian, pemberian kompensasi yang memadai belum tentu pula menjamin tegaknya disiplin. Karena pemberian kompensasi hanyalah merupakan salah satu cara meredam kegelisahan para karyawan, disamping banyak lagi hal-hal yang di luar kompensasi yang

harus mendukung tegaknya disiplin kerjadalam perusahaan. Realitanya dalam praktik lapangan, memang dengan pemberian kompensasi yang mencukupi, sedikit banyak akan membantu karyawan untuk bekerja tenang, karena dengan menerima kompensasi yang wajar kebutuhan primer mereka akan dapat terpenuhi.

2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana dia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplindalam perusahaan, karena pimpinan dalam perusahaan masih menjadi panutan para karyawan. Para bawahan akan selalu meniru yang dilihatnya setiap hari, apa pun yang dibuat pimpinannya. Oleh sebab itu, bila seorang pemimpin ingin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu mempraktikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

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. Para karyawan akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka. Bila aturan disiplin hanya menurut selera pimpinan saja, atau berlaku untuk orang tertentu saja, jangan harap bahwa para karyawan akan mematuhi aturan tersebut. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila sorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan tegas yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji untuk tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam perusahaan. Sebaliknya, bila pemimpin tidak berani mengambil tindakan, walaupun sudah terang-terangan karyawan tersebut melanggar disiplin, tetapi tidak ditegur/dihukum, maka akan berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan. Para karyawan akan berkata “untuk apa disiplin, sedangkan orang melanggar disiplin saja tidak pernah dikenakan sanksi”.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan peerlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa diikat atau terikat oleh peraturan apapun juga. Dengan adanya pengwasan seperti demikian, maka sedikit banyaknya karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja. Mungkin untuk sebagian karyawan yang sudah menyadari arti disiplin, pengawasan seperti ini tidak perlu, tetapi bagi karyawan lainnya, tegaknya disiplin masih perlu dipaksakan agar mereka tidak berbuat semaunya dalam perusahaan. Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang bersangkutan. Hal ini disebabkan para attasan langsung itulah yang paling tahu dan yang paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut WASKAT. Pada tingkat mana pun ia berada, maka seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain, seorang karyawan tidak hanya puasa dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi

juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian jarak batin. Pimpinan demikian akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kera, dan moral kerja karyawan.

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 mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sedangkan menurut Susilo (2007, hal.165) faktor-faktor disiplin kerja

adalah :

- 1) Motivasi
- 2) Pendidikan dan pelatihan
- 3) Kepemimpinan

- 4) Kesejahteraan
- 5) Penegakan disiplin

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Agustini (2011, hal.73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Tingkat kehadiran
- 2) Tata cara kerja
- 3) Ketaatan pada atasan
- 4) Kesadaran bekerja
- 5) Tanggung jawab

Sedangkan menurut Nitisemito dalam Yanti Komala Sari (2014) indikator disiplin kerja adalah :

- 1) Turun rendahnya produktivitas kerja
- 2) Tingkat absensi yang naik/tinggi
- 3) *Labour turnover* (tingkat perpindahan buruh yang tinggi)
- 4) Tingkat kerusakan yang naik/tinggi
- 5) Kegelisahan dimana-mana
- 6) Tuntutan yang sering terjadi
- 7) Pemogokan

B. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai keterkaitan dan hubungan antara *independent variable* atau variabel bebas (Pelatihan Kerja dan Disiplin kerja) terhadap *dependent variable* atau variabel terikat (Kinerja Karyawan).

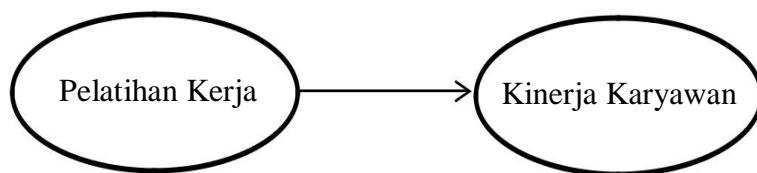
1. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan didalam suatu perusahaan merupakan hal yang sangat penting. Karena dengan seiringnya perusahaan memberikan pelatihan kepada pegawai, maka pekerjaan yang diberikan kepada mereka akan terselesaikan dengan maksimal sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Seperti yang dikemukakan oleh Suhardi (2015) mengemukakan bahwa variabel pelatihan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga berdasarkan penelitian terdahulu, Safitri (2013) mengatakan bahwa Pelatihan yang diberikan berpengaruh tidak signifikan terhadap peningkatan hasil kinerja karyawan.

Sahanggamu dan Mandey (2014) mengatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Widodo, Alamsyah dan Utomo (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.1
Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

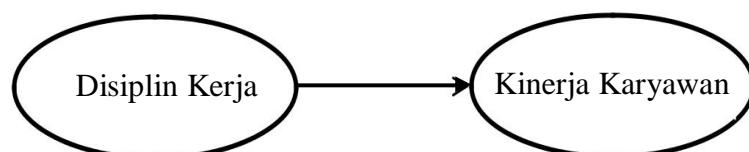
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dengan adanya disiplin maka kinerja karyawan akan meningkat. Disiplin karyawan memainkan peranan penting, krusial, dan kritik dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja pada karyawan. Disiplin kerja karyawan sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam tiap diri karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral karyawan itu pada tugas kewajibannya (Edy dalam Siswadi, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu, Pangasto dan Susanti (2016) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai. Begitu juga bedasarkan penelitian terdahulu, Safitri (2013) mengatakan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Sahanggamu dan Mandey (2014) mengatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dari penelitian yang dilakukan Widodo, Alamsyah dan Utomo (2018) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

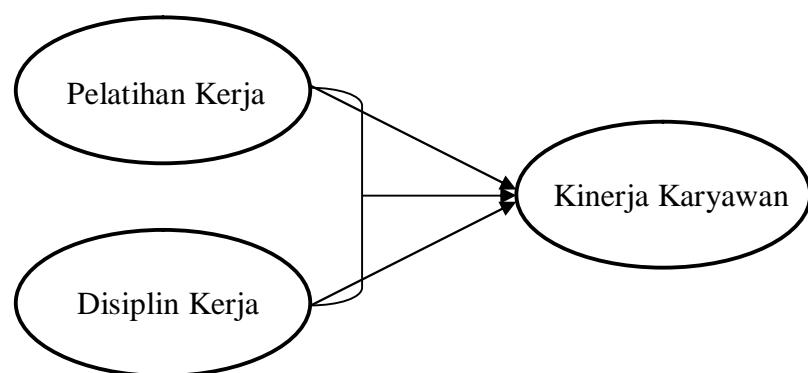
3. Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Samsudin dalam Siswadi (2016) menyatakan bahwa pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat *spesifik*, *praktis*, dan segera. *Spesifik* berarti pelatihan berhubungan bidang pekerjaan yang dilakukan, *praktis* dan segera berarti yang sudah dilatihkan dapat dipraktikkan.

Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi guna memenuhi berbagai ketentuan. Dalam penerapannya, disiplin lebih ditekankan pada unsur kesadaran individu untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi (Susilaningsih dalam Pangasto dan Susanti, 2016).

Berdasarkan penelitian terdahulu, Safitri (2013) mengatakan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga berdasarkan penelitian terdahulu, Sahanggamu dan Mandey (2014) mengatakan bahwa pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hubungan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar II.3
Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap penelitian yang masih diuji kebenarannya. Berdasarkan latar belakang masalah, perumusan masalah dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan maka hipotesis penelitian ini adalah

1. Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
3. Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Didalam penelitian ini digunakan pendekatan Asosiatif. Pendekatan Asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan variabel bebas (X) yaitu pelatihan (X1) dan disiplin (X2) dan satu variabel terikat (Y) yaitu kinerja karyawan. Tujuannya untuk mengetahui hubungan antara pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk meneliti variable-variabel dengan konsep yang berkaitan dengan permasalahan penelitian dan mempermudah pemahaman dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut :

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuannya untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam perusahaan.

Adapun indikator yang dikemukakan oleh Robbins, (2006, hal. 260) , yaitu

:

Tabel III.1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kuantitas
2	Kualitas
3	Ketepatan waktu
4	Efektivitas
5	Kemandirian

Sumber : Robbins (2006, hal. 260)

2. Pelatihan Kerja (X1)

Pelatihan Kerja berkaitan dengan usaha untuk mempersiapkan tenaga kerja yang diperlukan oleh suatu instansi sehingga cara penekanannya pada kemampuan yang dimiliki karyawan.

Adapun indikator yang dikemukakan oleh Rivai (2009, hal.123), yaitu :

Tabel III.2
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1	Pengetahuan atau Proses belajar
2	Perubahan Perilaku
3	Hasil

Sumber : Rivai (2009, hal.123)

3. Disiplin Kerja (X2)

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktivitas karyawan tersebut. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Menurut Agustni (2011, hal.73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut :

Tabel III.3
Indikator Disiplin Kerja

No	Indikator
1	Tingkat kehadiran
2	Tata cara kerja
3	Ketaatan pada atasan
4	Kesadaran bekerja
5	Tanggung jawab

Sumber : Agustni (2011, hal.73)

C. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara Jl. Dr. Cipto Mangkusumo, No.12 Medan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2018 sampai dengan Oktober 2018.

Tabel III.4

Jadwal Kegiatan Penelitian

D. Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Menurut Widjianto (2012, hal.5) populasi adalah suatu kelompok subjek atau objek yang akan digeneralisasikan dari hasil penelitian. Adapun yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara pada jalan Dr. Cipto Mangkusumo berjumlah 208 karyawan.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012, hal.116) sampel adalah sebagian dari jumlah populasi dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel menggunakan *Simple Random Sampling* dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus slovin sebagai berikut :

Adapun persamaan sebagai berikut :

$$\text{Populasi itu.} n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$N = \frac{208}{1+(208 \cdot 0,1^2)} = 67,53 = 68$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0,1.

Berdasarkan perhitungan slovin di atas maka, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara .

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah sebagai berikut.

1. Angket/kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan atau pernyataan secara tertulis yang diajukan kepada para karyawan atau responden di objek penelitian yaitu PT tetap PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang hasilnya merupakan data tertulis yang didapat dari karyawan dengan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini :

Tabel III.5

Skala Pengukuran Likerts

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

Agar angket/kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpul data, maka harus lewati uji validitas sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Instrumen pengumpulan data di dalam penelitian adalah angket/kuesioner. Instrumen seperti ini dibangun berdasarkan konsep teoritis agar memiliki dasar ilmiah yang kuat. Selain itu angket/kuesioner perlu diujicobakan kepada responden untuk mengetahui apakah angket memiliki validitas dan realibilitas yang tinggi.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment* yaitu :

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

(Sugiyono, 2012, hal. 133)

Keterangan : r_{xy} = Korelasi antara x dengan y

x_i = Nilai x ke-i

y_i = Nilai y ke-i

n = Banyaknya nilai

Ketentuan nya apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} dan nilai positif butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- 1) H) : $p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- 2) H1 : $p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H₀ jika korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < 0,05)
- b) Terima H₀ jika korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed > 0,05)

Tabel III.6

Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,606 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,664 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,721 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,675 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,659 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,645 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,728 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,600 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
9	0,736 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 9 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig 0,000 < 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.7
Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja (X1)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,617 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,678 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,776 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,728 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,771 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,486 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
7	0,640 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
8	0,589 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya positif, nilai probabilitasnya sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel III.8
Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,650 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
2	0,605 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
3	0,652 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
4	0,637 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
5	0,579 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid
6	0,245 (Positif)	0,044 < 0,05	Valid
7	0,397 (Positif)	0,001 < 0,05	Valid
8	0,626 (Positif)	0,000 < 0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan 1 sampai 8 yaitu dengan taraf signifikan seluruh korelasinya positif, nilai probabilitasnya $sig\ 0,000 < 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa item tersebut valid, yang bermakna seluruh itemnya bisa digunakan sebagai instrument penelitian.

b. Uji Reabilitas

Tujuan penguji realibilitas adalah untuk melihat apakah instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reabilitas ini menggunakan teknik *Cronbach alpha* dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} = koefisien reliabilitas instrumen (cronbach alpha)

n = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_t^2$ = total varians butir

σ^2 = total varians

Dengan kriteria :

- 1) Jika nilai Cronbach Alpha $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
- 2) Jika nilai Cronbach Alpha $\leq 0,6$ maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya).

Tabel III.9

Hasil Uji Reliabilitas X1, X2, dan Y

Variabel	Nilai Reliabilitas	Status
Pelatihan Kerja	$0,818 > 0,6$	Reliabel
Disiplin Kerja	$0,669 > 0,6$	Reliabel
Kinerja Karyawan	$0,844 > 0,6$	Reliabel

Maka dengan demikian seluruh instrument variabel penelitian ini adalah reliabel, sehingga data yang akan digunakan untuk analisis data selanjutnya juga adalah data reliabel (dapat dipercaya).

F. Teknik Analisis Data

Jenis analisis yang di gunakan peneliti dalam penyusunan penulisan penelitian ini adalah analisis kuantitatif, yaitu menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut dengan menggunakan rumus-rumus yang terdapat di bawah ini:

1. Linier Berganda

Analisis regresi ganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variable dependent. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

(Azuar Juliandi dkk, 2015, 157)

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b₁ dan b₂ = Besaran Koefisien regresi dari masing-masing variabel

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Disiplin kerja

2. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisi yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar, maka uji statistic menjadi tidak valid untuk jumlah sampel

kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas, model regresi yang baik seharusnya yaitu tidak terjadi korelasi diantara variable bebas. Jika variable bebas saing berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varience dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Uji untuk mengetahui heterokedastisitas ini melihat penyebaran dari varience residual pada diagram pencar. Bila pada diagram titik-titik yang ada menyebar secara acak atau tidak membentuk pola yang jelas maka ini menunjukkan tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Sehingga model regresi layak dipakai untuk diprediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel bebasnya.

3. Uji Hipotesis

a. Uji t

Untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan, maka digunakan uji t :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 250)

Dimana :

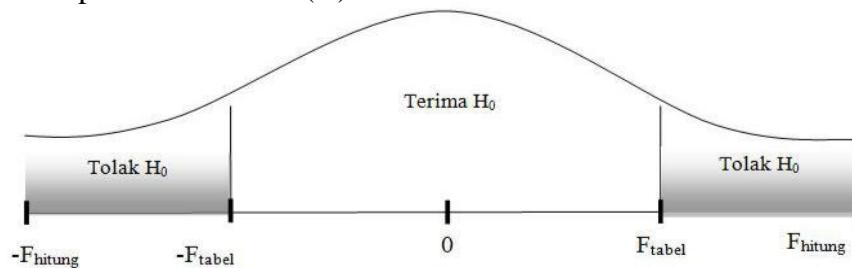
t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = jumlah sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- 1) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- 2) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).



Gambar III.1

Kriteria Pengujian Hipotesis

b. Uji f

Untuk menguji signifikan korelasi ganda digunakan uji f dengan rumus :

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

(Sugiyono 2012, hal. 257)

Dimana :

F_h = nilai F hitung

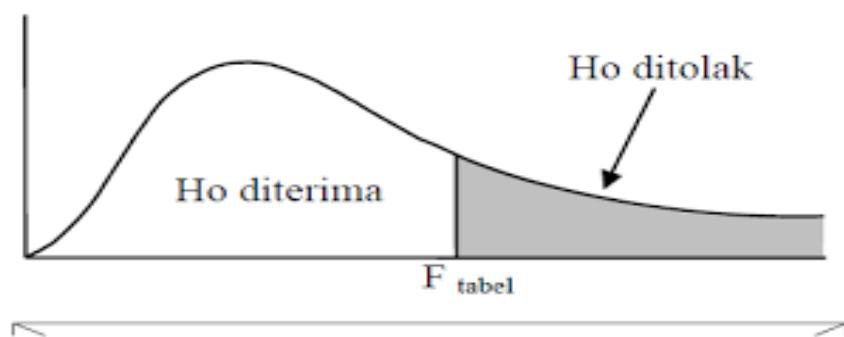
R = koefisien korelasi ganda

K = jumlah variabel independen

N = jumlah anggota sampel

Bentuk pengujinya sebagai berikut :

- 1) Jika $h \leq$ maka H_0 ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.
- 2) Jika $h \geq$ maka H_0 diterima yang menunjukkan ada pengaruh signifikan antara variabel bebas dan terikat.



Gambar III.2

Kriteria Pengujian Hipotesis

4. Koefisien Determinasi (KD)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Data dalam penelitian ini akan diolah dengan menggunakan program *Statistical Package For Sciences* (SPSS). Hipotesis adalah penelitian ini

dipengaruhi oleh nilai signifikan koefisien variabel yang bersangkutan setelah dilakukan pengujian.

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

Dimana :

D = Koefisien determinasi

R^2 = Koefisien variabel pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan.

100 % = Persentase Kontibusi

Untuk mengetahui penelitian dalam pengetahuan dan penganalisaan data penelitian menggunakan program komputer yaitu SPSS (*Statistical Program for Social Scienc*).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis melakukan pengumpulan data dalam bentuk angket (*Questioner*) yang terdiri dari 8 item pernyataan untuk variabel X1 (Pelatihan Kerja), 8 item pernyataan untuk variabel X2 (Disiplin Kerja) dan 9 item pernyataan untuk variabel Y (Kinerja Karyawan). Angket disebarluaskan ini diberikan kepada 68 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Sistem penilaian dengan menggunakan Skala Likerts yang terdiri dari 5 (Lima) opsi pernyataan dan bobot penilaian sebagai berikut :

**Tabel IV.1
Skala Likerts**

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

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert pada tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik di dalam menghitung variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), maupun variabel Kinerja Karyawan (Y). dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, skor tertinggi diberikan bobot nilai 5 dan skor terendah diberikan bobot nilai 1.

2. Identitas Responden

a. Jenis Kelamin

Untuk mengetahui identitas responden maka dapat dilihat dari karakteristik responden berikut ini :

Tabel IV.2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	40	58,8 %
2	Wanita	28	41,2 %
Total		68	100 %

Berdasarkan tabel IV.2 dapat diketahui bahwa responden yang penulis ambil terbanyak adalah pria yaitu sebanyak 40 orang (58,8%) dan responden wanita sebanyak 28 orang (41,2%).

b. Usia

Tabel IV.3
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	21-25 Tahun	30	44,1 %
2	26-30 Tahun	28	41,2 %
3	>31 Tahun	10	14,7 %
Total		68	100 %

Dari table IV.3 diatas bisa dilihat persentase usia responden yang lebih besar berusia 21 sampai 25 tahun berjumlah 30 orang (44,1%), usia 26-30 tahun

berjumlah 28 orang (41,2%) dan yang terendah berusia diatas 31 tahun tahun berjumlah 10 orang (14,7%).

c. Lama Bekerja

Tabel IV.4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	< 5 tahun	44	64,7 %
2	6-10 tahun	22	32,4 %
3	> 11 tahun	2	2,9 %
Total		68	100%

Dari tabel IV.5 diatas bisa dilihat persentase masa kerja responden yang lebih besar yang bekerja dibawah 5 tahun berjumlah 44 orang (64,7%), yang bekerja 6-10 tahun berjumlah 22 orang (32,4%) dan yang bekerja diatas 11 tahun berjumlah 2 orang (2,9%).

3. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dijelaskan deskripsi masing-masing variabel penelitian, baik variabel bebas maupun variabel terikat. Adapun hasil analisis deskriptif masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel IV.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban											
	SS	S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	7	10,30	45	66,20	16	23,50	0	0	0	0	0	0
2	6	8,80	36	52,90	26	38,20	0	0	0	0	0	0
3	11	16,20	48	70,60	9	13,20	0	0	0	0	0	0
4	16	23,50	40	58,80	12	17,60	0	0	0	0	0	0
5	8	11,80	50	73,50	10	14,70	0	0	0	0	0	0
6	6	8,80	43	63,20	19	27,90	0	0	0	0	0	0
7	12	17,60	44	64,70	12	17,60	0	0	0	0	0	0
8	4	5,90	55	80,90	9	13,20	0	0	0	0	0	0
9	6	8,80	52	76,50	10	14,70	0	0	0	0	0	0

Dari table IV.6 diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang, saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 (66,2%).
- 2) Jawaban responden tentang, saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan yang lain, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 (52,9%).

- 3) Jawaban responden tentang, saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 (70,6%).
- 4) Jawaban responden tentang, saya berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 40 (58,8%).
- 5) Jawaban responden tentang, saya memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan bekerja, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebesar 50 (73,5%).
- 6) Jawaban responden tentang, dalam melakukan pekerjaan saya tidak menunggu perintah dari pimpinan, lebih banyak responden menjawab sangat setuju sebanyak 43 (63,2%).
- 7) Jawaban responden tentang, saya melakukan pekerjaan dangan rapi dan teliti, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 (64,7%).
- 8) Jawaban responden tentang, saya berusaha untuk bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 (80,9%).
- 9) Jawaban responden tentang, Dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 52 (76,5%).

b. Variabel Pelatihan Kerja (X1)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	SS	S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	19,10	46	67,60	9	13,20	0	0	0	0	0	0
2	13	19,10	45	66,20	10	14,70	0	0	0	0	0	0
3	15	22,10	39	57,40	14	20,60	0	0	0	0	0	0
4	12	17,60	44	64,70	12	17,60	0	0	0	0	0	0
5	11	16,20	44	64,70	13	19,10	0	0	0	0	0	0
6	7	20,60	47	69,10	14	20,60	0	0	0	0	0	0
7	7	10,30	52	76,50	9	13,20	0	0	0	0	0	0
8	9	13,20	53	77,90	6	8,80	0	0	0	0	0	0

Dari tabel IV.7 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 46 (67,6%).
- 2) Jawaban responden tentang, Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 45 (66,2%).

- 3) Jawaban responden tentang, Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 39 (57,4%).
- 4) Jawaban responden tentang, Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 44 (64,7%)
- 5) Jawaban responden tentang, Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 44 (64,7%).
- 6) Jawaban responden tentang, Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 47 (69,1%).
- 7) Jawaban responden tentang, Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 (76,5%).
- 8) Jawaban responden tentang, Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 53 (77,9%).

c. Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel IV.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin Kerja (X2)

No	Alternatif Jawaban											
	SS	S		KS		TS		STS		Jumlah		
Per	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	20,60	48	70,60	6	8,80	0	0	0	0	0	0
2	11	16,20	49	72,10	8	11,80	0	0	0	0	0	0
3	12	17,60	52	76,50	4	5,90	0	0	0	0	0	0
4	16	23,50	42	61,80	10	14,70	0	0	0	0	0	0
5	16	23,50	35	51,50	17	25,00	0	0	0	0	0	0
6	2	2,90	51	75,00	15	22,10	0	0	0	0	0	0
7	6	8,80	49	72,10	13	19,10	0	0	0	0	0	0
8	12	17,60	52	76,50	4	5,90	0	0	0	0	0	0

Dari table IV.8 diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang, Saya harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 48 (66,2%).
- 2) Jawaban responden tentang, Saya diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49 (72,1%).

- 3) Jawaban responden tentang, Saya selalu mengikuti peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 (76,5%).
4. Jawaban responden tentang, Saya memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 42 (61,8%).
5. Jawaban responden tentang, Saya jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 35 (51,5%).
6. Jawaban responden tentang, Saya selalu mengikuti rapat yang dilakukan pimpinan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 51 (75,0%).
7. Jawaban responden tentang, Saya yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membeda-bedakan, lebih banyak responden menjawab setuju sebesar 49 (72,1%).
8. Jawaban responden tentang, Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 52 (76,5%).

4) Analisis Data

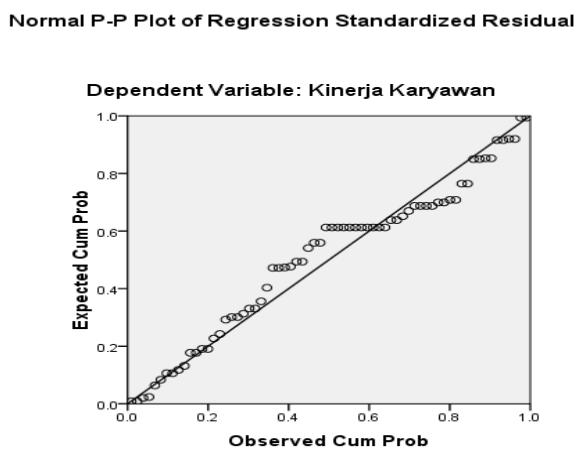
Bagian ini adalah menganalisis data yang berasal dari data-data yang telah dideskripsikan dari sub-sub sebelumnya. Data-data yang dianalisis dimulai dari uji asumsi klasik dan dilanjutkan dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda ini dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda. Adapun beberapa pengujian asumsi klasik tersebut, yaitu:

1) Pengujian Normalitas

Untuk menguji apakah data penelitian ini terdistribusikan normal atau tidak, dapat dideteksi juga melalui pengujian normalitas. Uji normalitas yang digunakan dalam analisis ini adalah dengan melihat grafik *probably plot or regression standartdized residual*.



Gambar IV.1 Normalitas

Berdasarkan pada Gambar IV.1 diatas menurut Gujarati, 2003; Santoso, 2000; Arif, 1993 dalam Azwar (2015, hal.160), menyatakan jika dalam menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Hasil grafik tersebut terlihat bahwa titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonalnya maka dapat dinyatakan bahwa data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk melihat apakah model regresi ditemukannya ada tidaknya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi multikolinieritas dengan melihat nilai *variance inflation factor* (VIF) dan nilai *Tolerance*. Nilai untuk menunjukkan ada atau tidak multikolinieritas adalah jika nilai tolerance $\geq 0,10$ atau sama dengan nilai VIF ≤ 10 maka tidak terdapat multikolinieritas antara variabel independen. Berikut ini adalah hasil uji multikolinieritas.

Tabel IV.8

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error			Tolerance	VIF
(Constant)	6,134	5,504	1,214	,229		
Pelatihan kerja	,349	,119	2,935	,005	,888	1,127
Disiplin kerja	,559	,150	3,734	,000	,888	1,127

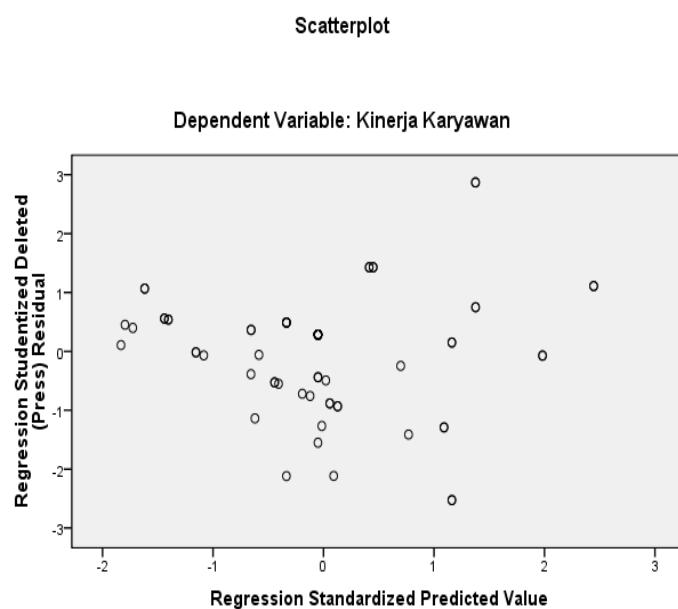
a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dari tabel diatas kedua variabel independen yakni X1 dan X2 memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini karena cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

3) Uji Heterokedasitas

Uji heterokedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual homokedasitas dan jika berbeda yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka disebut heterokedastisitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan nilai residualnya (SDRESID) jika tidak ada pola jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas, atau jika tidak ada pola yang jelas.



Gambar IV.2

Heterokedasitas

Gambar diatas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian “tidak terjadi heterokedatisitas” pada model regresi.

b. Regresi Linier Berganda

Setelah syarat asumsi klasik sudah diuji maka model persamaan regresi berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat signifikan pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dijelaskan melalui pelatihan kerja dan disiplin kerja pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Tabel IV.9

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		T	Sig	Collinearity Statistics	
	B	Std.Error			Tolerance	VIF
(Constant)	6,134	5,504	1,214	,229		
Pelatihan kerja	,349	,119	2,935	,005	,888	1,127
Disiplin kerja	,559	,150	3,734	,000	,888	1,127

a. Dependent Variable : Kinerja Karyawan

Dari perhitungan menggunakan program komputer dengan menggunakan SPSS didapat hasil :

$$Y = 6,134 + 0,349 X_1 + 0,559 X_2$$

Jadi persamaan regresi diatas memperlihatkan bahwa semua variabel X (pelatihan kerja dan disiplin kerja) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel Y (kinerja karyawan). Model penelitian dalam bentuk persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

- 1) Jika pelatihan kerja dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol maka kinerja karyawan bernilai 6,134.
- 2) Jika pelatihan kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,349 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Jika disiplin kerja dinaikkan sebesar satu satuan, maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan 0,559 dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

c. Uji Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut:

$H = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

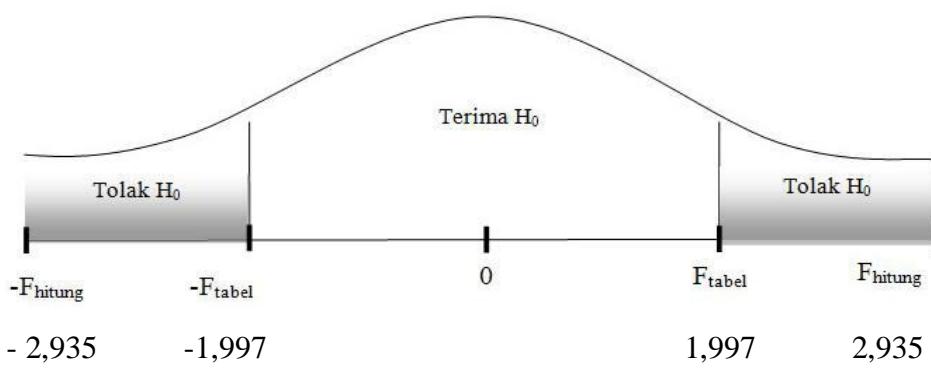
$H \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

1) Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat diketahui bahwa variabel X₁ yaitu pelatihan kerja memiliki signifikan sebesar $0,005 < 0,05$, artinya bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk

Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Besar pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 34,9%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 66 (n-k atau 68-2), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 1,997 diketahui bahwa pelatihan kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 2,935 , jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $2,935 > 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

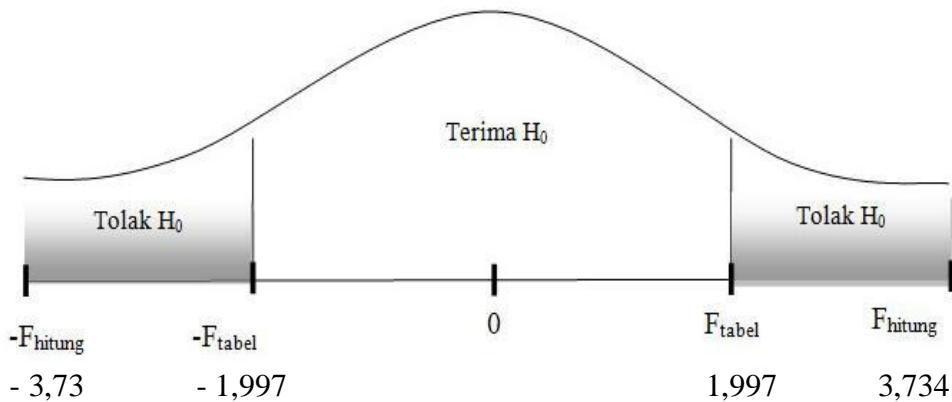


Gambar IV.3
Kriteria Pengujian Hipotesis 1

2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel X1 yaitu disiplin kerja memiliki signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 55,9%.

Jika dilihat dengan membandingkan nilai t-tabel dengan t-hitung ditentukan terlebih dahulu nilai t-tabel. Diketahui bahwa tingkat signifikan penelitian ini adalah sebesar 5% (0,05), dengan jumlah df adalah sebesar 66 ($n-k$ atau $68-2$), berdasarkan data tersebut dapat ditentukan besarnya t-tabel adalah 1,997 diketahui bahwa disiplin kerja memiliki nilai t-hitung sebesar 3,734, jika dibandingkan nilai t-tabel maka dihasilkan $3,734 > 1,997$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar IV.4
Kriteria Pengujian Hipotesis 2

d. Uji Simultan (Uji F)

Ketentuannya, jika nilai probabilitas F (sig) pada table Anova $< \alpha = 0,05$, maka ditolak, namun bila nilai probabilitas sig $> 0,05$ maka diterima. Data yang diperlukan untuk menguji hipotesis diatas adalah sebagai berikut :

Tabel IV.12**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.581	2	128.790	16.846	,000 ^a
	Residual	496.934	65	7.645		
	Total	754.515	67			

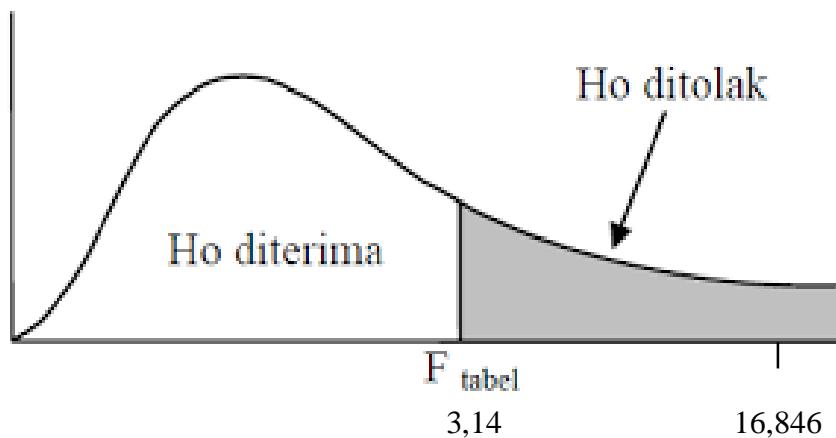
a. Dependent Variable: kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan kerja

Berdasarkan data tabel uji f diketahui bahwa terdapat nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan ditolak dan diterima, berarti pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Jika melihat pengaruh variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan membandingkan nilai F dengan terlebih dahulu menghitung derajat bebas (df) pembilang dan derajat bebas (df) penyebut. Diketahui nilai df pembilang $k - 1$ sehingga diketahui nilai df pembilang adalah $6-1=5$, sedangkan nilai df penyebut $n-k-1$, sehingga diketahui nilai df penyebut adalah $68-2-1=65$ sehingga diketahui bahwa nilai adalah sebesar 3,14. Jika dibandingkan nialai F dengan maka dihasilkan $16,846 > 3,14$.

Sehingga disimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.



Gambar IV.5
Kriteria Pengujian Hipotesis 3

e. Koefisien Determinasi

Uji determinasi ini untuk melihat seberapa besar pelatihan kerja dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan. Untuk mengetahui besarnya determinasi pelatihan kerja dan disiplin kerja menjelaskan kinerja karyawan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel IV.13
Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.584 ^a	.341	.321	2,76498	1,795

a. Predictors: (Constant), disiplin kerja, pelatihan kerja

b. Dependent Variable: kinerja karyawan

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh Pelatihan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) maka dapat diketahui melalui uji determinasi yaitu sebagai berikut:

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

$$= 0,341 \times 100\%$$

$$= 34,1\%$$

Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa nilai adalah sebesar 0,341 atau sama dengan 34,1% artinya bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja mampu untuk menjelaskan kinerja karyawan karyawan di PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara adalah sebesar 34,1% dan sisanya 65,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan kedalam model penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan kerja dan disiplin kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara yang menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Artinya semakin baik pelatihan kerja tersebut sangat mempengaruhi kinerja karyawan didalam perusahaan tersebut.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Dahmiri dan Sakta (2014), dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga dengan Suhardi (2015) mengemukakan bahwa variabel pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara. Hal ini berarti semakin meningkatnya disiplin kerja pada sebuah perusahaan maka akan mempengaruhi pada peningkatan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan yang dikemukakan Liyas dan Primadi (2017), dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu juga berdasarkan penelitian terdahulu, Pangasto dan Susanti (2016) mengemukakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Pegawai.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh antara pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan menyatakan bahwa ada pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

Maka hal ini dapat disimpulkan dengan meningkatnya pelatihan kerja dan disiplin kerja yang baik bagi karyawan maka untuk mendapatkan peluang meningkatkan kinerja karyawan yang baik akan semakin besar.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Wati (2017), dari hasil penelitian menyimpulkan bahwa pelatihan kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sahanggamu dan

Mandey (2014) mengatakan bahwa pelatihan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh penulis mengenai pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
2. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.
3. Secara parsial, ada pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang diperoleh, maka ada beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti yaitu sebagai berikut:

1. Untuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar lebih memberikan pelatihan kerja di perusahaan kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan, sehingga karyawan selalu dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.

2. Untuk PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara agar kiranya lebih memperhatikan disiplin karyawan di dalam bekerja, karena disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja pada karyawan, dengan demikian diharapkan dapat menciptakan suasana kerja yang kopetitif disamping loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan.
3. Dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara dapat melibatkan karyawan dan mengetahui kemauan dan keluhan karyawan sehingga dapat mendukung pelatihan kerja dan disiplin kerja yang tinggi. Dengan pelatihan yang sesuai kebutuhan dan disiplin kerja diharapkan yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Gelora Aksara Pratama.
- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1, Yogyakarta : Gava Media Anggota IKAPI DIY.
- Hanggraeni, Dewi (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Dessler, Gary (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kesepuluh)*. Jakarta : PT Indeks.
- Fahmi, Irham (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Kinerja)*. Edisi Pertama, Jakarta : Mitra Wacaka Media.
- Hasibuan, Malayu S.P (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 19, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Juliandi, Irfan, dan Saprijal (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : UMSU Pers.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek.)*. Cetakan 1, Depok : PT Rajagrafindo Persada.
- Sinambela, Lijan Poltak (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 2, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Sunyoto, Danang (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua, Jakarta : CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Sutrisno, Edy (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 7, Jakarta : Kencana Prenamedia Group.
- Wirawan (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan 1, Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Astadi Pangasto dan Putri Intan Susanti (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Telkom, Vol.9 No.2, hal.145-160.
- Dahmiri dan Kharisma Sakta (2014). *Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai*. Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun, Vol.3 No.1, hal.374-463.

Denny Triasmoko, Moch Djudi Mukzan dan Gunawan Eko Nurtjahjono (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri, Vol.12 No.1, hal.1-10.

Erma Safitri (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Fakultas Ekonomi Unisversitas Negeri Surabaya, Vol.1 No.4, hal.1044-1054.

Patricia M. Sahanggamu dan Silvya L.Mandey (2014). *Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya, Vol.2 No.4, hal.514-523.

Suhardi (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Putera Batam, Vol.6 No.1, hal.1-8.

Trenggono Widodo , Nanang Alamsyah dan Chandyka Bagus Utomo (2018). *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. PT Telkom Indonesia Cabang Batam, Vol.2 No.1, hal.97-104.

Yudi Siswadi (2016). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produuktivitas Kerja Karyawan*. PT Jasa Marga Cabang (BELMERA) Medan, Vol.17 No.01, hal.124-137.

Lampiran 1 : Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Saya adalah mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang sedang melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan”**. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesedian Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

GUSTI NOVIANSYAH SITRA

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon memberikan tanda (✓) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

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

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :

- | | | | |
|---------------|------------------|----------------|---------------|
| Usia | : a. Pria | b. Wanita | |
| Jenis Kelamin | : a. 20-25 Tahun | b. 26-30 Tahun | c. > 30 Tahun |
| Lama Bekerja | : a. < 5 Tahun | b. 6-10 Tahun | c. > 11 Tahun |

A. Pelatihan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan saya.					
2	Saya mengikuti pendidikan dan pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.					
3	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan saya.					
4	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya.					
5	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan.					
6	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
7	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
8	Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai.					

A. Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya harus memiliki disiplin tinggi supaya dapat meningkatkan kinerjanya di dalam pekerjaan.					
2	Saya diwajibkan masuk kerja pada jam yang telah ditetapkan.					
3	Saya selalu mengikuti peraturan kedisiplinan karyawan diterapkan pimpinan.					
4	Saya memberitahu terlebih dahulu (surat izin) jika absen bekerja.					
5	Saya jarang sekali pulang tidak sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
6	Saya selalu mengikuti rapat yang dilakukan pimpinan.					
7	Saya yang melanggar peraturan diberikan sanksi tanpa membedabedakan.					
8	Saya memiliki hubungan yang baik dengan pimpinan.					

B. Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan jarang membuat kesalahan.					
2	Saya melaksanakan beban kerja tanpa harus dibantu karyawan yang lain.					
3	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
4	Saya berusaha untuk membina hubungan baik dengan orang-orang di lingkungan kerja.					
5	Saya memiliki sikap kerjasama yang baik dalam melakukan bekerja.					
6	Dalam melakukan pekerjaan, saya tidak menunggu perintah dari pimpinan.					
7	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi dan teliti.					
8	Saya berusaha untuk bersungguhsungguh dalam melaksanakan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang maksimal.					
9	Dalam bekerja saya berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan.					

Identitas Responden

No Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja		No Responden	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
1	2	1	1		35	2	1	1
2	1	1	1		36	2	1	1
3	1	1	1		37	1	2	1
4	2	1	1		38	1	3	3
5	1	1	1		39	1	2	2
6	1	1	1		40	1	2	2
7	1	1	1		41	2	2	1
8	1	2	2		42	2	1	1
9	1	2	2		43	1	1	1
10	1	1	1		44	1	2	2
11	2	2	2		45	2	3	2
12	1	1	1		46	2	2	1
13	1	2	2		47	1	2	1
14	2	2	2		48	2	1	1
15	2	1	1		49	2	2	1
16	1	1	1		50	1	2	2
17	1	1	1		51	1	3	2
18	2	1	1		52	1	1	1
19	2	1	1		53	1	3	2
20	2	3	2		54	2	1	1
21	1	1	1		55	1	1	1
22	2	1	1		56	1	1	1
23	2	1	1		57	2	2	1
24	1	1	1		58	1	2	2
25	1	2	1		59	2	2	1
26	1	2	1		60	2	2	2
27	2	3	2		61	1	3	2
28	2	1	1		62	2	2	1
29	1	1	1		63	1	2	1
30	2	2	2		64	1	3	2
31	2	2	2		65	2	3	3
32	1	2	1		66	1	2	2
33	1	2	1		67	1	3	2
34	1	1	1		68	1	2	1

Jenis Kelamin : a. 1 (Pria)
b. 2 (Wanita)

Usia : a. 20-25 Tahun
b. 26-30 Tahun
c. > 31 Tahun

Lama Bekerja : a. < 5 Tahun
b. 6-10 Tahun
c. > 11 Tahun

Skor angket tentang Pelatihan Kerja

No	Nomor Item Instrumen/angket								Skor	No	Nomor Item Instrumen/angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	5	5	5	5	4	5	4	38	37	4	4	3	3	4	4	4	4	30
4	5	5	5	5	5	5	5	5	40	38	3	4	4	3	3	4	4	4	29
5	4	5	5	5	5	4	4	5	37	39	4	4	3	3	3	4	3	4	28
6	4	4	4	5	4	4	5	4	34	40	3	3	4	4	4	4	4	4	30
7	3	3	3	3	3	3	4	4	26	41	4	3	5	4	5	5	4	4	34
8	4	3	3	4	3	3	4	4	28	42	5	4	4	3	3	4	4	3	30
9	4	5	5	3	4	3	4	5	33	43	3	3	4	4	3	4	3	3	27
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	4	3	3	4	4	3	3	27	45	5	3	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	4	4	4	4	4	4	4	32	47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	4	4	4	4	4	4	4	4	32	48	5	5	5	5	5	4	5	4	38
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32	49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
16	4	4	3	4	4	4	4	4	31	50	4	5	5	5	5	4	4	5	37
17	4	4	3	3	4	4	3	4	29	51	4	4	4	5	4	4	5	4	34
18	5	5	3	4	4	3	4	4	32	52	3	3	3	3	3	3	4	4	26
19	3	4	4	4	3	4	4	4	30	53	4	3	3	4	3	3	4	4	28
20	4	4	4	5	5	4	3	4	33	54	4	5	5	3	4	3	4	5	33
21	5	4	4	4	4	3	4	5	33	55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	3	4	4	3	3	4	4	29	56	3	4	3	3	4	4	3	3	27
23	4	4	5	4	4	5	4	4	34	57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	4	3	4	4	4	32	58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
26	5	5	5	4	4	4	5	5	37	60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
27	4	4	4	4	4	3	3	3	29	61	4	4	3	4	4	4	4	4	31
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	62	4	4	3	3	4	4	3	4	29
29	4	4	5	4	4	4	4	4	33	63	5	5	3	4	4	3	4	4	32
30	4	4	5	5	4	5	4	4	35	64	3	4	4	4	3	4	4	4	30
31	5	4	4	4	5	5	4	4	35	65	4	4	4	5	5	4	3	4	33
32	4	4	4	4	4	4	4	4	32	66	5	4	4	4	4	3	4	5	33
33	4	5	5	5	5	4	4	4	36	67	4	3	4	4	3	3	4	4	29
34	5	4	4	4	4	3	4	3	31	68	4	4	5	4	4	5	4	4	34

Skor angket tentang Disiplin Kerja

No	Nomor Item Instrumen/angket								Skor	No	Nomor Item Instrumen/angket								Skor
	1	2	3	4	5	6	7	8			1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	32	35	4	4	4	4	4	4	4	4	32
2	4	4	4	4	4	4	4	4	32	36	4	4	4	4	4	4	4	4	32
3	5	4	5	4	5	4	5	5	37	37	3	4	5	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32	38	4	4	3	3	3	4	3	4	28
5	5	5	5	5	5	4	3	4	36	39	5	5	4	5	3	3	4	5	34
6	4	5	4	5	5	4	4	4	35	40	3	4	4	3	3	4	3	3	27
7	4	4	4	4	3	4	4	4	31	41	3	3	4	4	4	4	5	4	31
8	4	4	4	4	3	3	4	3	29	42	4	4	4	5	5	3	3	4	32
9	4	3	3	5	4	4	4	5	32	43	4	4	4	3	3	3	4	4	29
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32	44	5	4	4	3	3	5	3	4	31
11	4	4	4	4	5	4	4	4	33	45	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	4	4	4	3	4	4	4	31	46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	5	5	5	5	4	3	5	5	37	47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
14	5	5	5	5	4	4	4	4	36	48	5	4	5	4	5	4	5	5	37
15	4	4	4	4	3	4	4	4	31	49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	4	4	5	4	4	4	33	50	5	5	5	5	5	4	3	4	36
17	4	3	4	4	4	3	3	4	29	51	4	5	4	5	5	4	4	4	35
18	4	4	4	5	3	4	4	4	32	52	4	4	4	4	3	4	4	4	31
19	5	5	4	4	4	4	4	5	35	53	4	4	4	4	3	3	4	3	29
20	5	4	4	4	5	4	3	4	33	54	4	3	3	5	4	4	4	5	32
21	4	4	4	3	4	3	4	4	30	55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
22	4	4	4	3	4	3	4	4	30	56	4	4	4	4	5	4	4	4	33
23	4	4	5	4	5	4	4	5	35	57	4	4	4	4	3	4	4	4	31
24	3	4	4	5	5	4	3	4	32	58	5	5	5	5	4	3	5	5	37
25	4	4	4	4	4	4	4	4	32	59	5	5	5	5	4	4	4	4	36
26	4	4	4	3	4	3	3	4	29	60	4	4	4	4	3	4	4	4	31
27	4	4	4	4	4	4	4	4	32	61	4	4	4	4	5	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32	62	4	3	4	4	4	3	3	4	29
29	4	4	5	5	4	4	4	4	34	63	4	4	4	5	3	4	4	4	32
30	4	3	4	4	4	5	4	5	33	64	5	5	4	4	4	4	4	5	35
31	3	3	4	3	3	4	4	4	28	65	5	4	4	4	5	4	3	4	33
32	4	4	4	4	3	3	4	4	30	66	4	4	4	3	4	3	4	4	30
33	4	3	3	4	4	4	4	4	30	67	4	4	4	3	4	3	4	4	30
34	3	4	4	4	4	4	3	3	29	68	4	4	5	4	5	4	4	5	35

Skor angket tentang Kinerja Karyawan

No	Nomor Item Instrumen/angket									Sko r	No	Nomor Item Instrumen/angket									Sko r
	1	2	3	4	5	6	7	8	9			1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
3	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43	37	4	4	4	4	3	3	4	3	4	33
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	38	4	4	5	3	3	3	3	4	4	33
5	4	3	5	5	5	3	5	5	4	39	39	3	3	4	4	4	4	4	4	3	33
6	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38	40	4	4	4	3	3	4	3	3	4	32
7	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34	41	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
8	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35	42	4	4	4	4	3	3	4	4	3	33
9	3	3	4	5	4	3	3	4	4	33	43	3	4	3	4	4	4	3	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	44	4	3	3	4	3	3	3	3	3	29
11	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35	45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
13	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40	47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	48	5	5	5	5	4	5	5	4	5	43
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	49	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
16	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33	50	4	3	5	5	5	3	5	5	4	39
17	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34	51	4	4	5	4	4	4	5	4	4	38
18	3	3	4	5	4	4	3	4	4	34	52	4	3	4	4	4	3	4	4	4	34
19	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40	53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
20	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40	54	3	3	4	5	4	3	3	4	4	33
21	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
22	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33	56	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
23	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31	57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
24	5	4	4	4	4	4	4	3	4	36	58	4	4	4	5	5	4	5	4	5	40
25	3	4	4	3	3	4	4	3	3	31	59	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
26	4	4	3	3	4	3	3	4	4	32	60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
27	4	4	3	3	4	4	4	4	4	34	61	3	3	4	4	4	3	4	4	4	33
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	62	3	3	4	4	4	4	4	4	4	34
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	63	3	3	4	5	4	4	3	4	4	34
30	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	64	4	4	5	5	5	5	4	4	4	40
31	4	4	3	3	3	4	4	4	4	33	65	5	5	4	5	4	4	5	4	4	40
32	4	3	3	3	3	3	4	4	4	31	66	4	3	4	3	4	4	4	4	3	33
33	4	3	3	3	4	3	4	3	3	30	67	3	3	4	4	4	4	3	4	4	33
34	4	4	4	4	4	4	3	3	3	33	68	4	3	3	4	4	3	4	3	3	31

Statistics

	Jenis Kelamin	Usia	Lama Bekerja
N	Valid 68	68	68
	Missing 0	0	0

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	40	58.8	58.8	58.8
Wanita	28	41.2	41.2	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 Tahun	30	44.1	44.1	44.1
26-30 Tahun	28	41.2	41.2	85.3
>31 Tahun	10	14.7	14.7	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	44	64.7	64.7	64.7
6-10 Tahun	22	32.4	32.4	97.1
>11 Tahun	2	2.9	2.9	100.0
Total	68	100.0	100.0	

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	.685**	.252*	.184	.189	.283*	.568**	.081	.295*	.606**
Sig. (2-tailed)		.000	.038	.133	.123	.019	.000	.513	.015	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 2 Pearson Correlation	.685**	1	.333**	.192	.065	.543**	.439**	.139	.484**	.664**
Sig. (2-tailed)	.000		.006	.116	.597	.000	.000	.257	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 3 Pearson Correlation	.252*	.333**	1	.505**	.426**	.443**	.457**	.513**	.458**	.721**
Sig. (2-tailed)	.038	.006		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 4 Pearson Correlation	.184	.192	.505**	1	.677**	.271*	.349**	.389**	.489**	.675**
Sig. (2-tailed)	.133	.116	.000		.000	.026	.004	.001	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 5 Pearson Correlation	.189	.065	.426**	.677**	1	.329**	.434**	.522**	.409**	.659**
Sig. (2-tailed)	.123	.597	.000	.000		.006	.000	.000	.001	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 6 Pearson Correlation	.283*	.543**	.443**	.271*	.329**	1	.301*	.240*	.437**	.645**
Sig. (2-tailed)	.019	.000	.000	.026	.006		.013	.049	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 7 Pearson Correlation	.568**	.439**	.457**	.349**	.434**	.301*	1	.402**	.411**	.728**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.013		.001	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 8 Pearson Correlation	.081	.139	.513**	.389**	.522**	.240*	.402**	1	.546**	.600**
Sig. (2-tailed)	.513	.257	.000	.001	.000	.049	.001		.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 9 Pearson Correlation	.295*	.484**	.458**	.489**	.409**	.437**	.411**	.546**	1	.736**
Sig. (2-tailed)	.015	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Pearson Correlation	.606**	.664**	.721**	.675**	.659**	.645**	.728**	.600**	.736**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.844	9

Frequencies

	Statistics									
	Kinerja Karyawan 1	Kinerja Karyawan 2	Kinerja Karyawan 3	Kinerja Karyawan 4	Kinerja Karyawan 5	Kinerja Karyawan 6	Kinerja Karyawan 7	Kinerja Karyawan 8	Kinerja Karyawan 9	
N Valid	68	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Kinerja Karyawan 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	16	23.5	23.5	23.5
	Setuju (S)	45	66.2	66.2	89.7
	Sangat Setuju (SS)	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	26	38.2	38.2	38.2
	Setuju (S)	36	52.9	52.9	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	9	13.2	13.2	13.2
	Setuju (S)	48	70.6	70.6	83.8
	Sangat Setuju (SS)	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	12	17.6	17.6	17.6
	Setuju (S)	40	58.8	58.8	76.5
	Sangat Setuju (SS)	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju (S)	50	73.5	73.5	88.2
	Sangat Setuju (SS)	8	11.8	11.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	19	27.9	27.9	27.9
	Setuju (S)	43	63.2	63.2	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	12	17.6	17.6	17.6
	Setuju (S)	44	64.7	64.7	82.4
	Sangat Setuju (SS)	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	9	13.2	13.2	13.2
	Setuju (S)	55	80.9	80.9	94.1
	Sangat Setuju (SS)	4	5.9	5.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan 9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju (S)	52	76.5	76.5	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
Item 1	Pearson Correlation	1	.440**	.276*	.350**	.443**	.020	.436**	.324**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.000	.023	.003	.000	.874	.000	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 2	Pearson Correlation	.440**	1	.426**	.299*	.517**	.154	.319**	.427**	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.013	.000	.211	.008	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 3	Pearson Correlation	.276*	.426**	1	.531**	.495**	.417**	.467**	.431**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.023	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 4	Pearson Correlation	.350**	.299*	.531**	1	.584**	.317**	.460**	.265*	.728**
	Sig. (2-tailed)	.003	.013	.000		.000	.008	.000	.029	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 5	Pearson Correlation	.443**	.517**	.495**	.584**	1	.444**	.202	.323**	.771**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.099	.007	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 6	Pearson Correlation	.020	.154	.417**	.317**	.444**	1	.155	.018	.486**
	Sig. (2-tailed)	.874	.211	.000	.008	.000		.206	.886	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 7	Pearson Correlation	.436**	.319**	.467**	.460**	.202	.155	1	.460**	.640**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.000	.099	.206		.000	.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 8	Pearson Correlation	.324**	.427**	.431**	.265*	.323**	.018	.460**	1	.589**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.000	.029	.007	.886	.000		.000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total	Pearson Correlation	.617**	.678**	.776**	.728**	.771**	.486**	.640**	.589**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	8

Frequencies

Statistics

	Pelatihan Kerja 1	Pelatihan Kerja 2	Pelatihan Kerja 3	Pelatihan Kerja 4	Pelatihan Kerja 5	Pelatihan Kerja 6	Pelatihan Kerja 7	Pelatihan Kerja 8
N	Valid	68	68	68	68	68	68	68
	Missing	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Pelatihan Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	9	13.2	13.2	13.2
	Setuju (S)	46	67.6	67.6	80.9
	Sangat Setuju (SS)	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju (S)	45	66.2	66.2	80.9
	Sangat Setuju (SS)	13	19.1	19.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	14	20.6	20.6	20.6
	Setuju (S)	39	57.4	57.4	77.9
	Sangat Setuju (SS)	15	22.1	22.1	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	12	17.6	17.6	17.6
	Setuju (S)	44	64.7	64.7	82.4
	Sangat Setuju (SS)	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	13	19.1	19.1	19.1
	Setuju (S)	44	64.7	64.7	83.8
	Sangat Setuju (SS)	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	14	20.6	20.6	20.6
	Setuju (S)	47	69.1	69.1	89.7
	Sangat Setuju (SS)	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	9	13.2	13.2	13.2
	Setuju (S)	52	76.5	76.5	89.7
	Sangat Setuju (SS)	7	10.3	10.3	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Pelatihan Kerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju (S)	53	77.9	77.9	86.8
	Sangat Setuju (SS)	9	13.2	13.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Total
Item 1 Pearson Correlation	1	.561**	.358**	.286*	.204	-.028	.044	.476**	.650**
Sig. (2-tailed)		.000	.003	.018	.095	.819	.721	.000	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 2 Pearson Correlation	.561**	1	.513**	.353**	.162	-.086	.070	.098	.605**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.187	.485	.568	.428	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 3 Pearson Correlation	.358**	.513**	1	.270*	.319**	-.032	.291*	.203	.652**
Sig. (2-tailed)	.003	.000		.026	.008	.797	.016	.097	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 4 Pearson Correlation	.286*	.353**	.270*	1	.279*	.112	.121	.270*	.637**
Sig. (2-tailed)	.018	.003	.026		.021	.365	.324	.026	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 5 Pearson Correlation	.204	.162	.319**	.279*	1	.128	-.045	.274*	.579**
Sig. (2-tailed)	.095	.187	.008	.021		.297	.716	.023	.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 6 Pearson Correlation	- 2.829 E-2	-.086	-.032	.112	.128	1	-.021	.103	.245*
Sig. (2-tailed)	.819	.485	.797	.365	.297		.867	.401	.044
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 7 Pearson Correlation	.044	.070	.291*	.121	-.045	-.021	1	.411**	.397**
Sig. (2-tailed)	.721	.568	.016	.324	.716	.867		.000	.001
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Item 8 Pearson Correlation	.476**	.098	.203	.270*	.274*	.103	.411**	1	.626**
Sig. (2-tailed)	.000	.428	.097	.026	.023	.401	.000		.000
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Total Pearson Correlation	.650**	.605**	.652**	.637**	.579**	.245*	.397**	.626**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.044	.001	.000	
N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

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

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	68	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	68	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	8

Frequencies

Statistics

	Disiplin Kerja 1	Disiplin Kerja 2	Disiplin Kerja 3	Disiplin Kerja 4	Disiplin Kerja 5	Disiplin Kerja 6	Disiplin Kerja 7	Disiplin Kerja 8
N Valid	68	68	68	68	68	68	68	68
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Disiplin Kerja 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	6	8.8	8.8	8.8
	Setuju (S)	48	70.6	70.6	79.4
	Sangat Setuju (SS)	14	20.6	20.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	8	11.8	11.8	11.8
	Setuju (S)	49	72.1	72.1	83.8
	Sangat Setuju (SS)	11	16.2	16.2	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju (S)	52	76.5	76.5	82.4
	Sangat Setuju (SS)	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	10	14.7	14.7	14.7
	Setuju (S)	42	61.8	61.8	76.5
	Sangat Setuju (SS)	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	17	25.0	25.0	25.0
	Setuju (S)	35	51.5	51.5	76.5
	Sangat Setuju (SS)	16	23.5	23.5	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	15	22.1	22.1	22.1
	Setuju (S)	51	75.0	75.0	97.1
	Sangat Setuju (SS)	2	2.9	2.9	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	13	19.1	19.1	19.1
	Setuju (S)	49	72.1	72.1	91.2
	Sangat Setuju (SS)	6	8.8	8.8	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

Disiplin Kerja 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju (KS)	4	5.9	5.9	5.9
	Setuju (S)	52	76.5	76.5	82.4
	Sangat Setuju (SS)	12	17.6	17.6	100.0
	Total	68	100.0	100.0	

```

REGRESSION
/DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS CI BCOV R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2
/SCATTERPLOT=(*SDRESID , *ZPRED)

/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID).

```

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	35.3088	3.35580	68
Pelatihan Kerja	32.0000	3.01241	68
Disiplin Kerja	32.1765	2.39366	68

Correlations

		Kinerja Karyawan	Pelatihan Kerja	Disiplin Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.447	.504
	Pelatihan Kerja	.447	1.000	.335
	Disiplin Kerja	.504	.335	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	Pelatihan Kerja	.000	.	.003
	Disiplin Kerja	.000	.003	.
N	Kinerja Karyawan	68	68	68
	Pelatihan Kerja	68	68	68
	Disiplin Kerja	68	68	68

Variables Entered/Removed^b

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

Variables Entered/Removed^b

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

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary^b

Model	R	Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.584 ^a	.341	.321	2.76498	.341	16.846	2	65	.000	1.795

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.581	67	128.790	16.846	.000 ^a
	Residual	496.934		7.645		
	Total	754.515				

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.134	5.054			1.214	.229	-3.959	16.227					
Pelatihan Kerja	.349	.119			.314	2.935	.005	.112	.587	.447	.342	.295	.888
Disiplin Kerja	.559	.150			.399	3.734	.000	.260	.858	.504	.420	.376	.888

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficient Correlations^a

Model		Disiplin Kerja	Pelatihan Kerja
1	Correlations	Disiplin Kerja	1.000
		Pelatihan Kerja	-.335
	Covariances	Disiplin Kerja	.022
		Pelatihan Kerja	-.006

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Pelatihan Kerja	Disiplin Kerja
1	1	2.992	1.000	.00	.00	.00
	2	.005	24.055	.10	.98	.21
	3	.003	33.334	.90	.02	.79

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

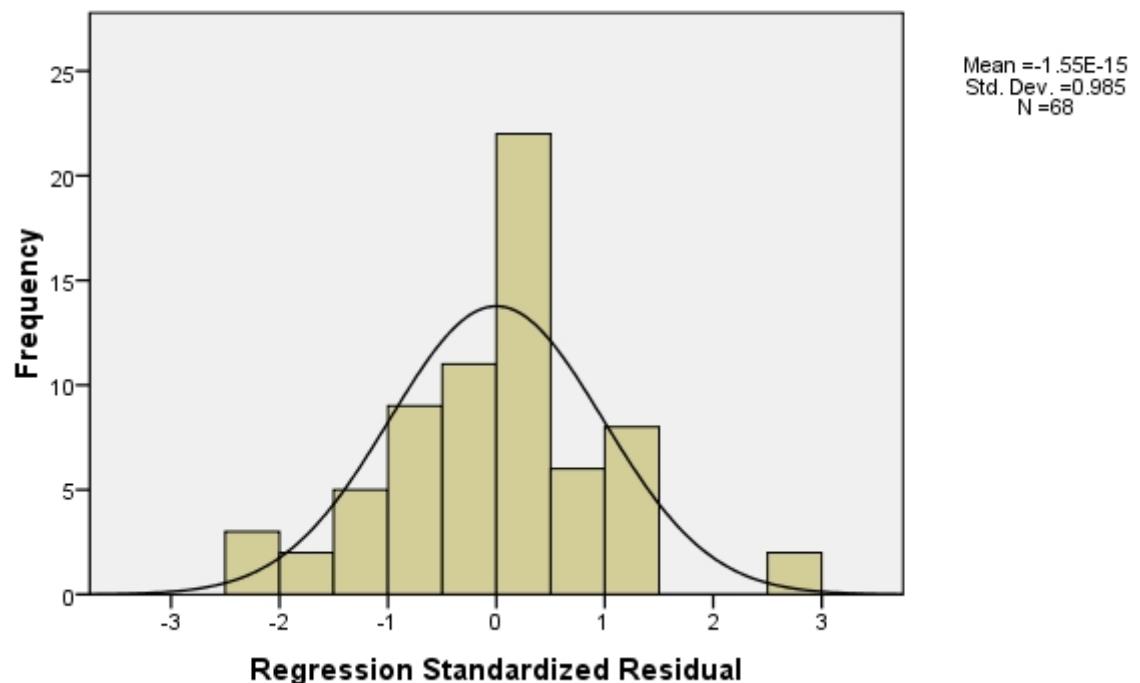
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	31.7150	40.1026	35.3088	1.96074	68
Std. Predicted Value	-1.833	2.445	.000	1.000	68
Standard Error of Predicted Value	.336	1.018	.547	.196	68
Adjusted Predicted Value	31.6887	39.7647	35.2767	1.92988	68
Residual	-6.58667	6.99521	.00000	2.72340	68
Std. Residual	-2.382	2.530	.000	.985	68
Stud. Residual	-2.427	2.721	.006	1.018	68
Deleted Residual	-6.83750	8.09259	.03210	2.91120	68
Stud. Deleted Residual	-2.526	2.868	.005	1.041	68
Mahal. Distance	.006	8.100	1.971	2.117	68
Cook's Distance	.000	.387	.024	.067	68
Centered Leverage Value	.000	.121	.029	.032	68

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

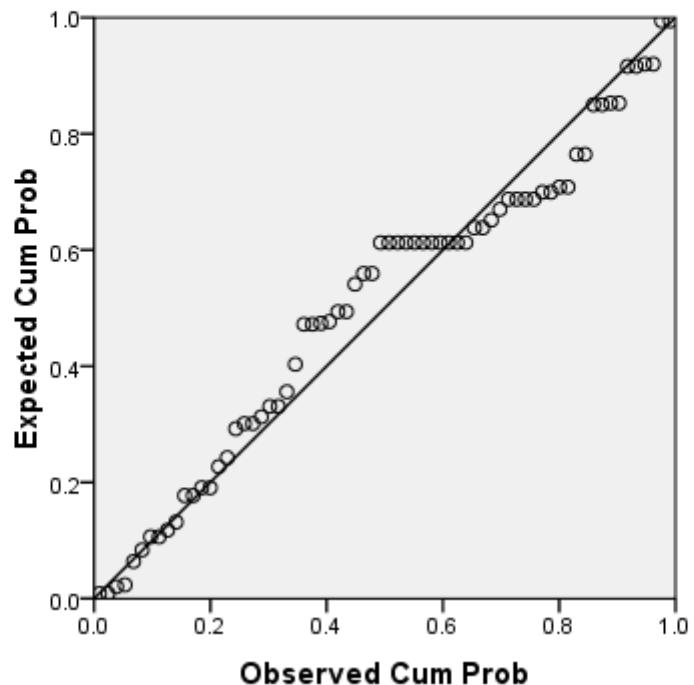
Histogram

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

