

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK
CABANG MEDAN**

SKRIPSI

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



Oleh:

AINUN PERMATA SARI
NPM. 1705160272

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 10 Agustus 2021, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AINUN PERMATA SARI
N P M : 1705160272
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK CABANG MEDAN
Dinyatakan (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(RADIMAN, SE., M.Si)

Penguji II

(RONI PARLINDUNGAN SIPAHUTAR, S.E., M.M.)

Pembimbing

(M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M.)

Ketua

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

Sekretaris

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



Unggul | *Good* | Terpercaya

ABSTRAK

AINUN PERMATA SARI. NPM. 1705160272. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2021.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja secara bersama-sama (simultan) maupun sendiri (parsial) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan pada bagian Data dan Management yang berjumlah 50 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik angket (kuesioner). Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software komputer *Statistical Package for the Social Sciens* (SPSS) versi 26.00.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Secara parsial diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Begitu pula dengan pelatihan kerja yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan. Sedangkan secara simultan penelitian ini membuktikan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

AINUN PERMATA SARI. NPM. 1705160272. The Effect of Work Discipline, Work Motivation, and Job Training on Employee Performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch. Skripsi of the Faculty of Economics and Business. Muhammadiyah University of North Sumatera in 2021.

The purpose of this study is to determine and analyze whether Work Discipline, Work Motivation, and Job Training together (simultaneously) or alone (partial) affect Employee Performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch.

The approach used in this study is an associative approach. The population and sample in this study were all employees of PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch in the Data and Management section totaling 50 people using a saturated sample. The data collection technique in this study used a questionnaire technique (questionnaire). The data analysis technique in this study uses the Classical Assumption Test, Multiple Regression, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. Data processing in this study used a computer software program *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) version 26.00.

The results showed that partially work discipline had a positive and significant effect on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch. Partially it is known that motivation has a positive and significant effect on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch. Likewise with job training which has a positive and significant impact on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch. Meanwhile, simultaneously this research proves that work discipline, work motivation and job training have a positive and significant effect on employee performance at PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Medan Branch.

Keywords: Work Discipline, Work Motivation, Job Training, and Employee Performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirabbil'alaamiin, segala puji dan syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Karunia-Nya yang tiada tara. Sholawat beriring salam penulis sampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan”** dengan baik. Skripsi ini di susun sebagai kelengkapan penulis untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak menerima bantuan, bimbingan dan semangat dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah bersedia membantu penulis dari awal penyusunan skripsi ini. Terutama penulis ucapkan kepada:

1. Yang terkasih dan tercinta kedua orang tua Ayahanda Suseno dan Ibunda Wagini yang hingga detik ini selalu memberikan doa, dukungan, semangat, dan dengan tulus membesarkan penulis dengan kasih sayang dan cinta yang tiada tara.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M,AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah

Sumatera Utara.

3. Bapak H. Januri, SE., MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Ade Gunawan, SE., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, SE., M.Si selaku Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin Hsb., SE., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE, M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana, S.P., M.M selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis selama proses penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Ibu/Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang selama ini telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Bapak Sunedy Abdillah selaku Manager PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan divisi Data dan Management.
11. Seluruh Staff dan Pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan divisi Data dan Management yang telah membantu dan memberikan kemudahan kepada penulis dalam melakukan riset.
12. Kepada para sahabat tersayang Husnul Salwa, Giri Antika, Dina Sania

Siregar, dan Julia yang selama ini telah bersedia mendengarkan keluh kesah penulis di bangku perkuliahan. Terima kasih atas kebersamaan ini, semoga kita semua bisa sukses bersama-sama.

13. Dan seluruh pihak lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas dukungan dan bantuannya selama ini.

Akhir kata dengan kerendahan hati, penulis berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua terutama penulis sendiri dan semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunianya kepada kita semua. Aamiin Ya Rabbal Alamin.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, Juli 2021
Penulis

Ainun Permata Sari
NPM. 1705160272

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	vi
DAFTAR TABEL.....	ix
DAFTAR GAMBAR.....	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah.....	4
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	5
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB 2 LANDASAN TEORI	8
2.1 Uraian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	9
2.1.1.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan	12
2.1.1.4 Indikator Kinerja	14
2.1.2 Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	20
2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja	21

2.1.3 Motivasi Kerja	23
2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	23
2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi	24
2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja	27
2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja	28
2.1.4 Pelatihan Kerja.....	30
2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja.....	30
2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	31
2.1.4.3 Metode Pelatihan Kerja.....	33
2.1.4.4 Indikator Pelatihan Kerja	35
2.2 Kerangka Konseptual	37
2.3 Hipotesis	41
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN	43
3.1 Pendekatan Penelitian.....	43
3.2 Definisi Operasional.....	43
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian	45
3.4 Populasi dan Sampel.....	46
3.5 Teknik Pengumpulan Data	47
3.6 Teknik Analisis Data	54
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	59
4.1 Hasil Penelitian.....	59
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	59
4.1.2 Karakteristik Responden.....	60
4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.2 Analisis Data	70
4.2.1 Uji Asumsi Klasik.....	70
4.2.2 Regresi Linear Berganda	74
4.2.3 Uji Hipotesis	76
4.3 Pembahasan	81

BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	86
5.1 Kesimpulan.....	86
5.2 Saran.....	86
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	87

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Indikator Kinerja Karyawan.....	43
Tabel 3. 2 Indikator Disiplin Kerja	44
Tabel 3. 3 Indikator Motivasi Kerja.....	44
Tabel 3. 4 Indikator Pelatihan Kerja	45
Tabel 3. 5 Jadwal Kegiatan Penelitian	46
Tabel 3.6 Rincian Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan divisi Data Management	47
Tabel 3. 7 Skala Likert	48
Tabel 3. 8 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1).....	50
Tabel 3. 9 Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2).....	51
Tabel 3. 10 Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3).....	51
Tabel 3. 11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)	52
Tabel 3. 12 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	54
Tabel 4. 1 Skala Likert	59
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	61
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	62
Tabel 4. 6 Skor angket Variabel Disiplin Kerja (X1)	63
Tabel 4. 7 Skor angket Variabel Motivasi Kerja (X2).....	64
Tabel 4. 8 Skor angket Variabel Pelatihan Kerja (X3)	66
Tabel 4. 9 Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	68

Tabel 4. 10 Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	72
Tabel 4. 11 Uji Multikolinearitas	73
Tabel 4. 12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	75
Tabel 4. 13 Uji Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4. 14 Uji Simultan (Uji F)	79
Tabel 4. 15 Uji Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	38
Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	39
Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.....	40
Gambar 2.4 Paradigma Penelitian.....	41
Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t.....	57
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F.....	58
Gambar 4. 1 Grafik Histogram.....	71
Gambar 4. 2 Grafik <i>P-Plot</i>	71
Gambar 4. 3 Uji Heteroskedastisitas.....	74
Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1	77
Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2	78
Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji t hipotesis 3	78
Gambar 4. 7 Kriteria Pengujian Uji Nilai F	80

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada umumnya setiap perusahaan di tuntut untuk bisa bersaing dengan perusahaan lainnya. Perusahaan selalu berusaha untuk lebih unggul dari pesaing sehingga terciptanya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan akan tercapai jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam sebuah perusahaan yang mana sumber daya manusia menjadi penentu keberhasilan perusahaan. Tanpa adanya manusia di dalam perusahaan maka perusahaan tidak akan berjalan dengan baik kerana manusia merupakan faktor penggerak dari segala aspek kegiatan di dalam perusahaan. Untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkompeten maka pihak manajemen harus mengelola dengan sebaik mungkin sumber daya manusia yang ada. Dalam manajemen, kinerja merupakan salah satu tolak ukur dalam menentukan tingkat kompeten sumber daya manusia. Semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik pula perusahaaan tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, dengan itu karyawan harus terus meningkatkan kinerjanya. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar meningkatnya produktivitas kerja ialah dengan adanya disiplin kerja yang baik, pemberian motivasi dari pimpinan perusahaan maupun sesama karyawan lainnya untuk meningkatkan semangat kerja serta pemberian pelatihan guna untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja karyawan.

Kemajuan perusahaan tidak hanya di tentukan oleh hasil kerja karyawannya saja, namun juga dilihat dari kedisiplinan karyawannya. Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Dengan kata lain disiplin kerja merupakan suatu kebiasaan individu dalam lingkungan kerja yang membentuk keterampilan, sikap, dan perilaku dalam setiap kegiatan pekerjaan yang dilakukan secara sukarela dan terus menerus.

Selain disiplin, terdapat pula motivasi yang mampu meningkatkan kinerja dan semangat karyawan. Hal yang sering di lupakan oleh sebagian orang ialah pentingnya pemberian motivasi, padahal motivasi merupakan pendorong munculnya semangat dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja. Motivasi merupakan pemberian semangat kepada karyawan dalam berbagai bentuk untuk meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Dengan adanya motivasi diharapkan dapat memberikan peningkatan kinerja karyawan.

Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kinerja yang maksimal dari karyawan. Untuk mendapatkan karyawan dengan kinerja yang maksimal maka perusahaan perlu melakukan pelatihan terhadap karyawan. Pelatihan merupakan

suatu cara untuk meningkatkan keterampilan tenaga kerja dengan memberikan pelatihan-pelatihan sesuai dengan bidang kerja masing-masing.

PT. Telekomunikasi Indonesia adalah perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia yang merupakan satu-satunya BUMN telekomunikasi serta penyelenggara layanan telekomunikasi dan jaringan terbesar di Indonesia. PT. Telekomunikasi Indonesia berupaya menghadirkan koneksi Internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia agar mampu bersaing di tingkat dunia. PT. Telekomunikasi Indonesia banyak menawarkan berbagai produk, salah satunya menyediakan kemudahan dalam berkomunikasi dengan menggunakan Internet WiFi (Indihome). Selain itu, PT. Telekomunikasi Indonesia juga menyediakan layanan panggilan telfon kabel berupa *Voice*, dan IPTV layanan untuk jaringan televisi.

Berdasarkan survey hasil dari observasi pada kegiatan magang yang penulis lakukan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan divisi Data dan Manajemen terdapat beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal. Dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan keluar kantor pada jam kerja, merokok dan mengobrol dengan karyawan lainnya di jam kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa kurang termotivasi dalam bekerja. Pemberian motivasi yang jarang dilakukan menjadi alasan karyawan tidak bekerja secara maksimal. Selain jarang pemberian motivasi, pelatihan juga jarang diberikan oleh perusahaan sehingga hal ini mengakibatkan karyawan kebingungan dan bertanya kepada karyawan yang lainnya terutama untuk karyawan Tekhnisi yang bekerja di lapangan.

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian ilmiah dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang terjadi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan maka terdapat permasalahan yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat ketika jam kerja sering merokok dan mengobrol dengan karyawan lainnya dan terkadang keluar kantor pada jam kerja diluar keperluan pekerjaan.
2. Kurangnya pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan mengakibatkan karyawan kurang bersemangat sehingga cenderung lama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Kurangnya pemberian pelatihan dalam peningkatan kinerja karyawan yang membuat karyawan kesulitan sehingga meminta bantuan kepada sesama rekan kerja lainnya.
4. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dilihat dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang lebih meluas mengenai masalah yang akan di teliti maka penulis membatasi masalah tentang disiplin kerja,

motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan. Penulis juga membatasi jumlah responden yang hanya focus pada karyawan bagian Data dan Manajemen karena mengingat karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan sangat banyak dikhawatirkan penulis sulit menjumpai para karyawan tersebut.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah di tetapkan diatas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- a. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan ?
- b. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?
- c. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?
- d. Apakah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.
- d. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bukti yang mempengaruhi adanya penelitian di masa yang akan datang mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

a. Manfaat Bagi Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan masukan bagi PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan untuk memperbaiki kualitas sumber daya

manusia khususnya masalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

b. Manfaat Bagi Pegawai

Sebagai masukan bagi pegawai PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan untuk meningkatkan kinerja dengan memperbaiki disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja.

c. Manfaat Bagi Peneliti Lain

Menjadi sumber referensi maupun sebagai perbandingan untuk peneliti lain yang berkaitan dengan disiplin kerja, motivasi kerja, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

BAB 2

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Keberhasilan perusahaan bergantung pada kinerja sumber daya manusia. Untuk itu setiap perusahaan berusaha semaksimal mungkin untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan perusahaan tersebut dapat dilihat dari hasil kerja sumber daya manusia. Pencapaian tujuan perusahaan dapat diukur dengan menilai kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang yang mana kinerja menjadi penilaian baik buruknya kualitas karyawan dalam bekerja.

Menurut Sinambela, (2016) Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Ratnasari et al., (2020) Kinerja (performance) adalah catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu.

Menurut Adamy, (2016) Kinerja karyawan adalah seberapa banyak karyawan memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap komperatif.

Menurut Haryono, (2018) Kinerja individu adalah hasil kerja seseorang yang dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan.

2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam menjamin keberlangsungan hidup perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Kasmir, (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

1. Kemampuan dan Keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Yang dimaksud dengan pengetahuan ialah seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang

baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Seseorang yang memiliki karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh dengan tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja.

12. Komitmen

Merupakan keparuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara, (2017) sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja), Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

2.1.1.3 Metode Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam penilaian kinerja diperlukan beberapa metode yang dapat digunakan untuk menilai kinerja karyawan. Menurut Suhariadi, (2013) metode dalam mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Standar Absolute

Pendekatan ini menerapkan pengukuran dan penilaian kinerja para karyawan dengan tanpa membandingkan satu karyawan dengan karyawan lainnya.

2. Standar Relatif

Pendekatan ini melakukan pengukuran dan penilaian dengan tujuan untuk melakukan evaluasi performa kerja personal (karyawan) yang dilakukan dengan pertimbangan membandingkan performa karyawan satu dengan lainnya, yang kemudian dijadikan norma kelompok.

3. Objektif

Metode ini menggunakan standar penilaian pada objektifitas. Artinya, parameter penilaian ditentukan pada sejauh mana karyawan/personal untuk dapat mengerjakan tugasnya seperti yang telah ditentukan pada deskripsi kerja tiap jabatan yang mencerminkan tujuan objektif organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rivai & Sagala dalam Adamy, (2016) metode atau teknik penilaian kinerja digunakan pendekatan sebagai berikut :

1. Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu. Metode penilaian ini meliputi skala peringkat (*Rating Scale*), daftar pertanyaan (*Checklist*), metode dengan pilihan terarah (*Forced Choice Methode*), metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*), metode catatan prestasi, skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*Behaviorally anchored rating scale = BARS*), metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*), tes dan observasi prestasi kerja (*Perfomance Test and Observation*) dan Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*).
2. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan. Meliputi penilaian sendiri (*Self Appraisal*), manajemen berdasarkan sasaran (*Management By*

Objective), penilaian secara psikologis dan pusat penilaian (*Assesment Center*)

2.1.1.4 Indikator Kinerja

Adapun indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara, (2013) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan tersebut dimana kualitas ini dinilai dari ketepatan, keterampilan ketelitian, dan kebersihan dari kerja seseorang.

2. Kuantitas kerja

Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan adalah suatu penilaian untuk menentukan karyawan tersebut memiliki kuantitas kerja yang baik atau tidak.

3. Keandalan

Keandalan seseorang karyawan merupakan penilaian dari kinerja yang dimilikinya sehingga mampu melakukan kegiatan-kegiatan yang diinginkan perusahaan. Dimana seorang karyawan dapat dikatakan handal jika dapat mengikuti instruksi ketika bekerja, mempunyai inisiatif, rajin dan selalu memiliki kehatian-hatian dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap ini terdiri dari sikap seorang karyawan terhadap perusahaan, maupun sikap karyawan tersebut terhadap karyawan lain dan pekerjaan serta kerja sama.

Adapun indikator kinerja menurut Kasmir, (2016) yaitu :

1. Ketepatan waktu

Waktu merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dengan batas waktu yang telah ditetapkan sebelumnya.

2. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

3. Kualitas (Mutu)

Bahwa kualitas merupakan suatu tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan.

4. Kuantitas (Jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

5. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan yang lain.

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.2.1 Pengertian Disiplin Kerja

Setiap perusahaan tentunya akan memperhatikan kedisiplinan karyawannya untuk mendorong tercapainya tujuan perusahaan. Segala aktivitas kegiatan di perusahaan sangat membutuhkan kedisiplinan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

Disiplin adalah tingkah laku dan kebiasaan seseorang dalam menerapkan peraturan dan prosedur kerja yang telah ditentukan perusahaan.

Menurut Sinambela, (2016) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Afandi, (2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Sutrisno, (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan

perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan kebiasaan seseorang dalam bekerja dengan cara teratur, terarah, serta menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku tanpa paksaan dari siapapun.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Menurut Hasibuan, (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima (5) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Berikut adalah uraiannya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, hal itu karena pada dasarnya pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pemimpin akan menjadi dan dijadikan contoh bagi para anggotanya.

3. Kompensasi

Kompensasi juga berperan penting terhadap tingkat kedisiplinan pegawai, karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan

bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

4. Sanksi Hukum

Sanksi hukum yang semakin berat akan membuat pegawai takut untuk melakukan tindakan indisipliner dan membuat pegawai mematuhi segala peraturan yang telah ditetapkan.

5. Pengawasan

Dengan adanya pengawasan maka akan membuat pegawai menjadi disiplin karena adanya rasa takut pada diri mereka untuk melakukan kesalahan dan pelanggaran karena diawasi.

Menurut Sutrisno, (2016) faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan antara lain :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar atau kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa bahwa kerja keras yang dilakukannya akan mendapatkan balas jasa yang setimpal dengan jerih payah yang telah diberikan pada organisasi/perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam suatu organisasi/perusahaan, semua pegawai/karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin mampu menegakkan disiplin dalam dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi/perusahaan,

bila tidak ada peraturan yang tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian dari pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi/perusahaan, perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan standar organisasi/perusahaan.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Sebagai manusia, karyawan tidak hanya membutuhkan penghargaan dengan pemberian kompensasi yang tinggi, tetapi juga membutuhkan perhatian yang besar dari pemimpin. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan dicarikan jalan keluarnya, dan lain sebagainya. Pemimpin yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga karyawan akan turut bangga dengan pujian tersebut, sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan

pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.2.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Bagi karyawan yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan perusahaan akan dikenakan sanksi, beberapa sanksi bagi pelanggar menurut Sinambela, (2016) sebagai berikut:

1. Sanksi pelanggaran ringan, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Menurut Mangkunegara, (2013) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu:

1. Pemberian Peringatan

Pegawai yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua, dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar pegawai yang bersangkutan menyadari pelanggaran tersebut dan dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam memberikan penilaian pegawai.

2. Pemberian Sanksi Harus Segera

Pegawai yang melanggar disiplin harus segera diberi sanksi yang sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya, agar pegawai yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di perusahaan.

3. Pemberian Sanksi Harus Konsisten

Pemberian sanksi kepada pegawai yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar pegawai sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku pada perusahaan. Ketidakkonsistenan pemberian sanksi dapat mengakibatkan pegawai merasakan adanya diskriminasi pegawai, ringannya sanksi, dan pengabaian disiplin.

4. Pemberian Sanksi Harus Impersonal

Pemberian sanksi pelanggaran disiplin harus tidak membedakan pegawai, tua-muda, tetap diperlakukan sama sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuannya agar pegawai menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua pegawai dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan.

2.1.2.4 Indikator Disiplin Kerja

Ada beberapa indikator yang mengukur dimensi disiplin kerja. Indikator disiplin kerja menurut Agustini, (2019) yaitu :

1. Tingkat kehadiran, yaitu jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran karyawan.

2. Tata cara kerja, yaitu aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
3. Ketaatan pada atasan, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik.
4. Kesadaran bekerja, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
5. Tanggung jawab, yaitu kesediaan karyawan mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

Menurut Hasibuan, (2016) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.
2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Dalam perusahaan sangat diperlukan adanya dorongan untuk menumbuhkan semangat dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang maksimal. Untuk mendorong tumbuhnya semangat dalam bekerja maka diperlukannya motivasi.

Motivasi adalah alat penggerak dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal sehingga mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela, (2016) Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Daulay et al., (2017) Motivasi adalah sebuah alasan atau dorongan seseorang untuk bertindak.

Menurut Farida & Hartono, (2016) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Sarinah & Mardalena, (2017) Motivasi adalah gejala psikologis dalam bentuk dorongan yang timbal balik pada diri seseorang baik sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan tertentu.

Sedangkan menurut Firmansyah & Mahardika, (2018) Dalam kehidupan, motivasi memiliki peranan yang sangat penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Tanpa adanya motivasi dalam diri seseorang maka dapat dipastikan bahwa orang itu tidak akan bergerak sedikitpun dari tempatnya berada.

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak berupa dukungan secara finansial maupun non finansial dari atasan kepada bawahan guna untuk menciptakan semangat dan kinerja yang unggul untuk mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan maka diperlukan adanya motivasi. Menurut Sutrisno, (2016) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor intern

- a. Keinginan untuk dapat hidup
- b. Keinginan untuk dapat memiliki
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

- e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor ekstren
- a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Kompensasi yang memadai
 - c. Supervisi yang baik
 - d. Adanya jaminan pekerjaan
 - e. Status dan tanggung jawab
 - f. Pengaturan yang fleksibel

Menurut Sunyoto, (2013) faktor-faktor motivasi ada tujuh yaitu:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas-tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan

bantuan, semua terserah pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri atau tidak.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan, seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi pada karyawan. Penghargaan di sini dapat merupakan tuntutan faktor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi.

5. Tanggung Jawab

Pertanggung jawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun di sisi lain para karyawan pun harus memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk berprestasi lebih baik lagi.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugas mereka.

2.1.3.3 Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi yang diberikan kepada seseorang tentunya memiliki beberapa tujuan. Menurut Bismala et al., (2016) Adapun tujuan pemberian motivasi adalah :

1. Mengingat, mengaktifkan, mendorong seseorang pada tujuan tertentu.
2. Meningkatkan produktivitas.
3. Memperbaiki moral kerja dengan memberikan seseorang kesempatan untuk berprestasi dalam perusahaan.

Menurut Agustini, (2019) tujuan pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan semangat kerja karyawan
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
4. Mempertahankan kestabilan karyawan
5. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
6. Meningkatkan prestasi kerja karyawan
7. Mengefektifkan pengadaan karyawan

8. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
9. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas, dan partisipasi karyawan
10. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
11. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
12. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara, (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kerja keras, kegiatan yang dikerjakan secara bersungguh-sungguh tanpa mengenal lelah atau berhenti sebelum target kerja tercapai dan selalu mengutamakan atau memperhatikan kepuasan hasil pada setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Tingkat cita-cita yang tinggi, memiliki cita-cita boleh dikatakan sebagai nilai lebih seseorang. Karena dengan cita-cita, mereka akan memiliki motivasi serta semangat yang tinggi dalam menjalankan kehidupan.
3. Ketekunan, upaya bersinambungan untuk mencapai tujuan tertentu tanpa mudah menyerah hingga meraih keberhasilan.
4. Usaha untuk maju, meningkatkan keinginan berupaya memajukan yang ingin dicapai
5. Rekan kerja, rekan kerja dimaksudkan dengan pola interaksi yang terjalin antara individu dalam dunia kerja

Adapun indikator motivasi kerja menurut Siswanto, (2015) adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Penghargaan

Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

3. Tantangan

Pekerjaan kreatif dan menantang yang dimaksud merupakan pekerjaan yang membuat psikologis pegawai untuk ingin mencoba pekerjaan tersebut, karena bisa jadi pekerjaan tersebut merupakan hal baru yang belum pernah dicoba oleh pegawai.

4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab itu sendiri ialah siap menerima kewajiban atau tugas. Dalam artian disini ketika seseorang diberikan kewajiban atau tugas, seseorang tersebut akan menghadapi suatu pilihan yaitu menerima dan menghadapinya dengan dedikasi atau menunda dan mengabaikan tugas atau kewajiban tersebut.

5. Pengembangan

Kemajuan dan peningkatan yang dimaksud merupakan kegiatan yang mengupayakan untuk kemajuan dan peningkatan skills pegawai. Ketika

keahlian pegawai meningkat maka signifikan meningkatnya pekerjaan yang dikuasai.

6. Keterlibatan

Rasa ikut terlibat atau *involved* dalam suatu proses pengambilan keputusan atau dengan bentuk kotak saran dari karyawan, yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan stimulus yang cukup.

2.1.4 Pelatihan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Di dalam perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting untuk keberlangsungan hidup perusahaan. Setiap sumber daya manusia tentunya memiliki kemampuan dan ketrampilan yang berbeda-beda. Kemampuan dan ketrampilan tersebut juga sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Maka untuk mempertahankan dan meningkatkan kemampuan karyawan diperlukan adanya pelatihan.

Pelatihan adalah suatu upaya perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kemampuan karyawan.

Menurut Sinambela, (2016) Pelatihan adalah suatu aktivitas untuk meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengalokasikan anggaran sebagai investasi. Hal yang searah dirumuskan bahwa pelatihan pada intinya adalah sebuah proses belajar.

Menurut Arianty et al., (2016) Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Menurut Masram & Mu'ah, (2015) Pelatihan (training) adalah salah satu jenis proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori.

Dari beberapa pendapat mengenai pelatihan maka dapat disimpulkan pelatihan adalah suatu usaha dari instansi/perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan guna memperbaiki dan mengembangkan pengetahuan serta keterampilan karyawan hingga tercapainya tujuan perusahaan.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja

Untuk melakukan pelatihan maka ada beberapa faktor yang mempengaruhi pelatihan. Menurut Kasmir, (2016) faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Peserta pelatihan. Calon pelatihan merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan.
2. Instruktur/pelatih. Mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku pegawai.
3. Materi pelatihan. Merupakan materi atau bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
4. Lokasi pelatihan. Merupakan tempat untuk memberikan pelatihan.

5. Lingkungan pelatihan. Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang di dukung oleh saran dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif.
6. Waktu pelatihan. Waktu pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

Menurut Marwansyah, (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajemen puncak, agar program-program pelatihan berhasil, maka dibuthkan dukungan penuh dari atas. Tanpa dukungan dari puncak, program pelatihan tidak akan berhasil. Cara yang paling efektif untuk mencapai kesuksesan adalah para eksekutif harus berperan aktif dan mengambil bagian dalam pelatihan selain itu juga memberikan dana yang dibutuhkan.
2. Komitmen para spesialis dan generalis, selain dukungan besar dari manajemen puncak, seluruh manajer harus berkomitmen bahwa terlibat dalam proses pelatihan. Tanggung jawab utama dalam suatu pelatihan dipegang oleh para manajer lini, dari mulai dari mulai pimpinan, samping dengan bawahan. Para profesional pelatihan hanya saja semat-mata memberikan keahlian teknis
3. Kemajuan teknologi, faktor yang memberi pengaruh sangat besar terhadap pelaksanaan pelatihan adalah faktor teknologi. Komputer dan internet menjadi salah satu hal yang sangat mempengaruhi berjalannya pelatihan.
4. Kompleksitas organisasi, struktur organisasi yang lebih datar karena lebih sedikit level manajerial hal tersebut tampaknya membuat lebih sederhana pangaturan orang-orang dan tugas-tugas mereka. Akan tetapi hal tersebut

tidak begitu, karena tugas-tugas individu dan tim saat ini telah diperluas. Sebagai contoh para karyawan di Amerika lebih banyak menghabiskan waktu dalam pekerjaan yang lebih kompleks dari sebelumnya.

5. Gaya belajar, ada beberapa generalisasi yang telah dinukilkan dari ilmu-ilmu keprilaku yang saat ini telah mempengaruhi cara perusahaan-perusahaan atau lembaga-lembaga dalam melaksanakan kegiatan pelatihan.

2.1.4.3 Metode Pelatihan Kerja

Dalam pelatihan terdapat beberapa metode yang dapat digunakan. Menurut Sinambela, (2016) mengatakan metode pelatihan sumber daya manusia terdiri dari:

1. *On The Job Training* (OJT)

Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana, mudah dan praktis, dimana pegawai mempelajari tugasnya dengan mengamati perilaku pekerja lain pada saat bekerja, meskipun proses ini berjalan dibawah pengawasan langsung

2. Latihan Instruksi Kerja atau *Job Instruction Training* (JIT)

Metode ini dirancang untuk memberikan bimbingan, latihan keterampilan *on the job* kepada berbagai lapisan pegawai. Artinya, JIT adalah suatu teknik bukan program, yang dapat disesuaikan dengan usaha latihan bagi semua pegawai dalam program *off the job* maupun *on the job*.

3. Pengajaran di Ruang Kelas

Pengajaran di ruang kelas tetap merupakan metode pelatihan yang populer meskipun terdapat berbagai teknologi baru seperti video interaktif dan pengajaran yang dibantu oleh komputer.

4. Metode Simulasi

Metode simulasi adalah suatu penentuan karakteristik atau perilaku tertentu dari dunia riil sedemikian rupa sehingga para peserta pelatihan dapat merealisasikan seperti keadaan sebenarnya.

5. Pemodelan Perilaku

Penelitian menunjukkan bahwa pemodelan perilaku merupakan salah satu teknik yang paling efektif untuk mengajarkan berbagai keterampilan antarpribadi. Setiap pembahasan pelatihan biasanya berlangsung selama empat jam dan berfokus pada satu keterampilan antarpribadi, seperti melatih atau mengomunikasikan ide-ide.

6. Pelatihan Tim

Pelatihan tim menyelaraskan kinerja para individu yang bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama. Pelatihan semacam ini merupakan masalah penting ketika informasi harus dibagi dan para individu memengaruhi seluruh kinerja kelompok.

Menurut Syafri & Alwi, (2014) metode pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Metode yang bersifat memberikan informasi (*information methods*)

Metode yang bersifat memberikan informasi kepada peserta pendidikan dan pelatihan berupa : ceramah (metode kuliah), presentasi audiovisual, metode belajar mandiri (*self – directed learning/SDL*), misalnya, *study* mandiri dan pelajaran yang terprogram.

2. Metode yang sifatnya memberikan pengalaman atau keterampilan (*experiential methods*)

Metode ini umumnya dipakai dalam mengajarkan keterampilan dan kemampuan yang bersifat fisik dan kognitif. Metode ini meliputi, *On the Job Training (OJT)*, latihan dengan menggunakan komputer, permainan dan simulasi yang lain, analisis kasus, memainkan peran, dan *behavior modeling*, dan latihan kepekaan.

2.1.4.4 Indikator Pelatihan Kerja

Adapun indikator pelatihan menurut Mangkunegara, (2013), diantaranya:

1. Tujuan Pelatihan

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

2. Materi

Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.

3. Metode Yang Digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran(demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

4. Kualifikasi Peserta

Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

5. Kualifikasi Pelatih (Instruktur)

Palatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

Menurut Sedarmayanti, (2017) indikator pelatihan kerja sebagai berikut:

1. Pendidikan

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

2. Prosedur sistematis

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

3. Keterampilan teknis

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

4. Mempelajari pengetahuan

Mempelajari ilmu (pengetahuan) tentang suatu bidang yang disusun secara bersistem menurut metode-metode tertentu.

5. Mengutamakan praktek dari pada teori

Mengutamakan cara melakukan apa yang tersebut dalam pendapat yang dikemukakan sebagai suatu peristiwa.

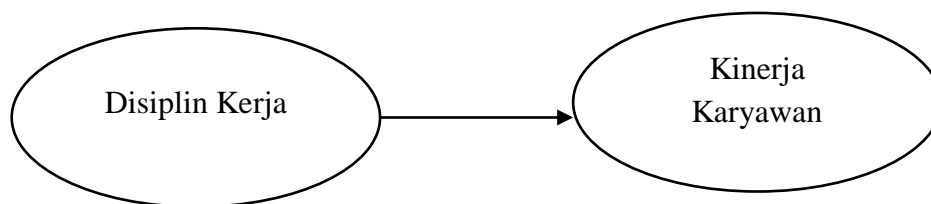
2.2 Kerangka Konseptual

2.2.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan. Menurut Sutrisno, (2017) disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hasil Penelitian Arif et al., (2020), Arif et al., (2019), Tupti & Arif, (2020), Lesmana et al., (2019), Yusnandar et al., (2020), Arda, (2017), Farisi et al., (2020), Jufrizen., Jufrizen, (2018), Arianty, (2016), Hasibuan & Handayani, (2017), Nasution & Pasaribu, (2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2. 1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

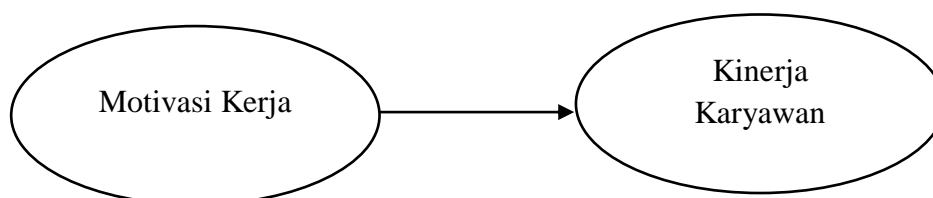
Salah satu bentuk dukungan dari pimpinan perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan ialah dengan diberikannya motivasi untuk mendorong semangat karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Motivasi merupakan daya penggerak semangat dan kinerja karyawan. Pemberian motivasi dapat meningkatkan semangat yang mana dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Pemberian motivasi sangat berperan penting dalam penentuan prestasi kerja karyawan, karena pemberian motivasi yang tepat dan sesuai akan meningkatkan produktivitas karyawan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai (Agustini, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana & Prayogi, (2021), Jufrizen Jufrizen et al., (2020), Jufrizen., Jufrizen, (2017), Sembiring et al., (2021), Jufrizen., Jufrizen & Pulungan, (2017), Harahap & Tirtayasa, (2020), Farisi et al., (2020), J. S. Hasibuan & Silvy, (2019), A. Afandi & Bahri, (2020), Tirtayasa, (2018), S. M. Hasibuan & Bahri, (2018), Sembiring et al., (2021), Atijah & Bahri, (2021), Hendra, (2020), Nasution & Pasaribu, (2020), Bukhari &

Pasaribu, (2019), Astuti & Suhendri, (2019), Tanjung et al., (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2. 2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

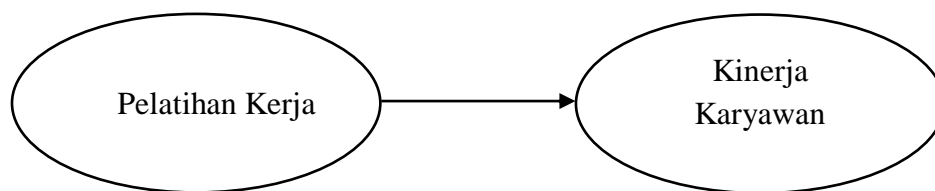
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka diperlukannya pelatihan karena pelatihan merupakan salah satu faktor meningkatnya kinerja. Dasar dalam peningkatan kinerja ialah kemampuan, ketrampilan, serta kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dari instansi/perusahaan.

Menurut Arianty et al., (2016) Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja.

Dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanjung & Elizar, (2018), Farisi, (2018), Kumara & Utama, (2016), Ratnasari et al., (2021), Marjaya & Pasaribu, (2019), Astuti & Sari, (2018), A. E. Nasution & Lesmana, (2018) dan Mutholib., Mutholib, (2019), Hendra, (2020), Siswadi, (2017) menghasilkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.3 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

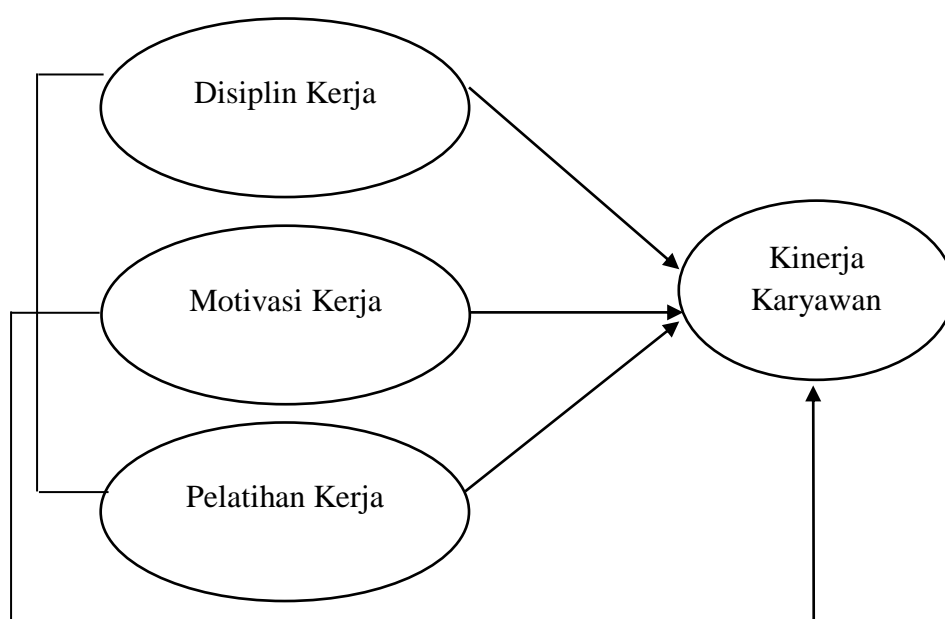
Ada beberapa hal yang harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan dasar dari kinerja yang baik. Tumbuhnya sikap disiplin pada karyawan maka akan memberikan hasil kerja yang maksimal. Selain itu motivasi yang baik juga mampu memicu kinerja karyawan. Pemberian motivasi kepada karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Hal lain yang harus diperhatikan ialah pelatihan kerja. Pemberian pelatihan terhadap karyawan dapat meningkatkan kreatifitas dan kemampuan karyawan, maka pelatihan sangat perlu di lakukan untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Utami & Fauziah, (2020),

Santoso, (2019), Sahanggamu & Mandey, (2014), menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan keterangan hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan secara simultan (bersama-sama) pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada gambar 2.4 berikut:

Untuk mendapatkan pengertian dari gambaran yang lebih jelas tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan perlu digambarkan kerangka konseptual dari penelitian, yakni:



Gambar 2.4 Paradigma Penelitian

2.3 Hipotesis

Menurut Sugiyono, (2015) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

Berdasarkan rumusan masalah dan kerangka konseptual diatas, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
2. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
3. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
4. Disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.

BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang meneliti data yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Sementara itu, dalam penelitian ini dimana untuk menguraikan pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari suatu objek penelitian pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan yang dilakukan dengan pengumpulan data dan analisis kuantitatif dengan kuesioner.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah penjelasan mengenai pengertian dari teori variabel untuk mengukur dan mengetahui keterikatan satu variabel dengan variabel lainnya. Adapun definisi operasional dalam penelitian ini sebagai berikut:

3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam mengelola kegiatan berupa pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator yang digunakan dalam kinerja karyawan sebagai berikut:

Tabel 3. 1
Indikator Kinerja Karyawan

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan

4	Sikap
---	-------

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

3.2.2 Disiplin Kerja (X1)

Disiplin kerja adalah kepatuhan dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan dan prosedur yang berlaku di perusahaan tanpa paksaan yang dilakukan dengan sukarela untuk kebaikan dirinya dan perusahaan. Adapun indikator dari disiplin kerja sebagai berikut:

Tabel 3. 2
Indikator Disiplin Kerja

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

Sumber: (Agustini, 2019)

3.2.3 Motivasi Kerja (X2)

Motivasi kerja adalah keinginan kerja yang timbul dari diri karyawan karena adanya dorongan berupa semangat untuk bekerja secara optimal guna mencapai tujuan perusahaan. Adapun indikator motivasi kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 3
Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator
1	Kerja keras

2	Tingkat cita-cita yang tinggi
3	Ketekunan
4	Usaha untuk maju
5	Rekan kerja

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

3.2.4 Pelatihan Kerja (X3)

Pelatihan adalah sebuah proses pembelajaran yang diberikan oleh pimpinan dan pelatih untuk mengembangkan keterampilan, kemampuan, dan keahlian karyawan guna meningkatkan efektivitas pekerjaan sehingga tercapainya tujuan perusahaan. Adapun indikator pelatihan kerja sebagai berikut:

Tabel 3. 4
Indikator Pelatihan Kerja

No	Indikator
1	Tujuan pelatihan
2	Materi
3	Metode yang digunakan
4	Peserta
5	Pelatih (Instruktur)

Sumber: (Mangkunegara, 2013)

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan pada bagian Data dan Management yang beralamat di Jl. Gaharu No. 1 Medan.

3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian di mulai pada bulan Mei 2021 sampai dengan Agustus 2021. Untuk lebih jelasnya terhadap rincian waktu yang digunakan dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini.

Tabel 3. 5
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Februari				Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■																											
2	Pengajuan Judul	■	■																										
3	Penyusunan Proposal			■	■	■	■																						
4	Bimbingan Proposal			■	■	■	■																						
5	Seminar Proposal									■	■	■	■																
6	Riset													■	■	■	■												
7	Pengolahan Data																	■	■										
8	Penyusunan Skripsi																			■	■								
9	Bimbingan Skripsi																			■	■								
10	Sidang Meja Hijau																									■	■		

Sumber: Penulis (2021)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono, (2015) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan

PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan pada bagian Data dan Management yang berjumlah 50 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono, (2015) mengatakan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini metode sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh. Menurut Sugiyono, (2015) sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan pada bagian Data dan Management sebanyak 50 orang.

Daftar nama karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan divisi Data dan Management beserta posisi dan jabatannya sebagai berikut:

Tabel 3.6
Rincian Karyawan PT. Telekomunikasi
Indonesia, Tbk Cabang Medan divisi Data Management

No	Jabatan	Jumlah
1	Team Leader	2
2	Help Desk Logic	6
3	Help Desk Service	11
4	Help Desk Dava	6
5	Help Desk Fallout Data	10
6	Teknisi	15
	Total	50 karyawan

Sumber : PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Cabang Medan

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini dikumpulkan dari sumber data primer, maka untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti menggunakan teknik sebagai berikut:

3.5.1 Observasi

Observasi adalah suatu aktivitas mengamati suatu objek secara langsung dengan maksud merasakan dan memahami suatu fenomena dengan memperhatikan apa yang dikerjakan, mendengarkan apa yang diucapkan dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan. Dalam penelitian ini observasi dilakukan pengamatan langsung terhadap karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan bagian Data Management.

3.5.2 Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono, (2015) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Pada penelitian ini kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan bagian Data Management dengan pengukuran skala likert yang setiap pernyataan mempunyai lima pilihan jawaban, yaitu:

Tabel 3. 7
Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Selanjutnya dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk menguji apakah kuesioner (angket) yang disebarakan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menguji sejauh mana ketepatan dan kebenaran instrument yang digunakan sebagai alat ukur variabel penelitian atau dengan kata lain uji ini dilakukan untuk melihat kevalidan dari item-item yang tersaji dalam questioner.

Untuk mengukur validitas, maka digunakan teknik korelasi product moment, yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan:

n	=	Banyaknya pasangan pengamat
$\sum xy$	=	Jumlah hasil kali variabel x dan y
$\sum x$	=	Jumlah pengamatan variabel X
$\sum y$	=	Jumlah pengamatan variabel Y
$(\sum x^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel X
$(\sum y^2)$	=	Jumlah kuadrat pengamatan variabel Y
$(\sum x)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel X
$(\sum y)^2$	=	Kuadrat jumlah pengamatan variabel Y
r_{xy}	=	Besarnya korelasi antara kedua variabel X dan Y

Pengujian validitas data menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05) dinyatakan valid.

2. Jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05) dinyatakan tidak valid.

Dari penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh hasil dari kuisioner/angket yang telah disebarakan di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan sebagai berikut:

Tabel 3. 8
Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

DISIPLIN KERJA				
No item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,569	0,279	0,000<0,05	Valid
2	0,379	0,279	0,007<0,05	Valid
3	0,658	0,279	0,000<0,05	Valid
4	0,599	0,279	0,000<0,05	Valid
5	0,459	0,279	0,001<0,05	Valid
6	0,530	0,279	0,000<0,05	Valid
7	0,618	0,279	0,000<0,05	Valid
8	0,486	0,279	0,000<0,05	Valid
9	0,516	0,279	0,000<0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 3.8 dapat diketahui bahwa seluruh item yang diuji validitas instrument pada variabel Disiplin Kerja (X1) diperoleh nilai korelasi atau R hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memperoleh nilai diatas ketentuan dari R tabel sebesar 0,279. Berdasarkan ketentuan tersebut maka uji validitas instrument dari variabel Disiplin Kerja (X1) di atas bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan Valid.

Maka dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3. 9
Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

MOTIVASI KERJA				
No item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,344	0,279	0,014<0,05	Valid
2	0,435	0,279	0,002<0,05	Valid
3	0,607	0,279	0,000<0,05	Valid
4	0,605	0,279	0,000<0,05	Valid
5	0,626	0,279	0,000<0,05	Valid
6	0,577	0,279	0,000<0,05	Valid
7	0,640	0,279	0,000<0,05	Valid
8	0,385	0,279	0,006<0,05	Valid
9	0,340	0,279	0,016<0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 3.9 dapat diketahui bahwa seluruh item yang diuji validitas instrument pada variabel Motivasi Kerja (X2) diperoleh nilai korelasi atau R hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memperoleh nilai diatas ketentuan dari R tabel sebesar 0,279. Berdasarkan ketentuan tersebut maka uji validitas instrument dari variabel Motivasi Kerja (X2) di atas bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan Valid.

Maka dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3. 10
Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)

PELATIHAN KERJA				
No item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,456	0,279	0,001<0,05	Valid
2	0,404	0,279	0,004<0,05	Valid
3	0,482	0,279	0,000<0,05	Valid
4	0,508	0,279	0,000<0,05	Valid
5	0,614	0,279	0,000<0,05	Valid
6	0,407	0,279	0,003<0,05	Valid
7	0,516	0,279	0,000<0,05	Valid
8	0,601	0,279	0,000<0,05	Valid
9	0,418	0,279	0,003<0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 3.10 dapat diketahui bahwa seluruh item yang diuji validitas instrument pada variabel Pelatihan Kerja (X3) diperoleh nilai korelasi atau R hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memperoleh nilai diatas ketentuan dari R tabel sebesar 0,279. Berdasarkan ketentuan tersebut maka uji validitas instrument dari variabel Pelatihan Kerja (X3) di atas bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan Valid.

Maka dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

Tabel 3. 11
Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

KINERJA KARYAWAN				
No item	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Probabilitas	Keterangan
1	0,296	0,279	0,037<0,05	Valid
2	0,544	0,279	0,000<0,05	Valid
3	0,568	0,279	0,000<0,05	Valid
4	0,609	0,279	0,000<0,05	Valid
5	0,526	0,279	0,000<0,05	Valid
6	0,620	0,279	0,000<0,05	Valid
7	0,596	0,279	0,000<0,05	Valid
8	0,369	0,279	0,008<0,05	Valid
9	0,461	0,279	0,001<0,05	Valid

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 3.11 dapat diketahui bahwa seluruh item yang diuji validitas instrument pada variabel Kinerja Karyawan (Y) diperoleh nilai korelasi atau R hitung dari seluruh item pernyataan yang digunakan dalam penelitian memperoleh nilai diatas ketentuan dari R tabel sebesar 0,279. Berdasarkan ketentuan tersebut maka uji validitas instrument dari variabel

Kinerja Karyawan (Y) di atas bahwa keseluruhan item pernyataan dinyatakan Valid.

Maka dengan demikian seluruh instrumen dalam penelitian ini dapat digunakan secara keseluruhan untuk dilanjutkan dengan uji reliabilitas instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Juliandi et al., (Juliandi et al., 2014) Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya.

Pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Sumber: (Juliandi et al., 2014)

Keterangan :

r	=	Reliabilitas instrumen
k	=	Banyaknya butir pertanyaan
$\Sigma \sigma_b^2$	=	Jumlah varians butir
σ_1^2	=	Varian total

Pengujian reliabilitas menggunakan SPSS dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $> 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik.
2. Jika nilai koefisien reliabilitas yakni $< 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang kurang baik.

Tabel 3. 12
Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Status
Disiplin Kerja (X1)	0,691 > 0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,626 > 0,60	Reliabel
Pelatihan Kerja (X3)	0,603 > 0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,636 > 0,60	Reliabel

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 3.12 dapat dilihat bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 ini menunjukkan instrument dalam penelitian ini memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrument penelitian adalah reliabel atau terpercaya.

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, yaitu analisis dengan perhitungan angka-angka dan menarik kesimpulan dari hasil uji tersebut.

3.6.1 Regresi Linier Berganda

Tujuan analisis regresi linier berganda ialah memprediksi nilai variabel terikat (y) akibat pengaruh nilai dari variabel bebas (x). Penelitian ini menggunakan regresi linier berganda karena terdapat lebih dari 1 variabel bebas dan 1 variabel terikat. Model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

$$\begin{aligned}x_1 &= \text{Disiplin Kerja} \\x_2 &= \text{Motivasi Kerja} \\x_3 &= \text{Pelatihan Kerja}\end{aligned}$$

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam analisis regresi linier berganda memerlukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk menganalisa model regresi yang digunakan adalah model yang terbaik (Juliandi et al., 2014). Uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi et al., 2014)

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi yang kuat antar variabel independen. Dalam Uji Multikolinieritas terdapat beberapa ketentuan, yaitu jika nilai faktor inflasi varian (*variance inflasi factor/VIP*) tidak melebihi 4 atau 5 sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel independen penelitian ini. Sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas pada data yang akan diolah.

3. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas digunakan untuk menguji dalam analisis regresi apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dasar analisis Uji Heterokedastisitas sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

3.6.3 Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri (individual) terhadap variabel terikatnya (Y).

Untuk mengukur tingkat signifikan digunakan rumus sebagai berikut:

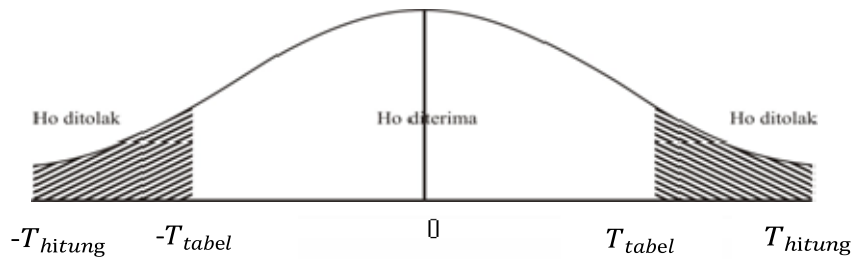
$$t = r \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

t	=	Nilai
n	=	Jumlah Sampel
r	=	Nilai Koefisiensi Korelasi

1. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada $\alpha 0.05$ ($sig < 0.05$)
2. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha 0.05$ ($sig > 0.05$)



Gambar 3. 1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel X1, X2, dan X3 secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Y.

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

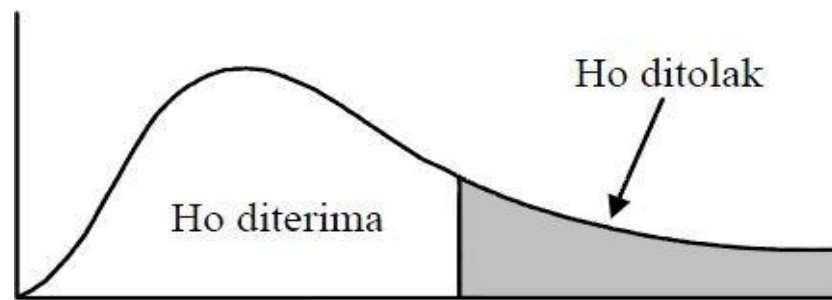
Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

- F_h = F_{hitung} yang selanjutnya dibandingkan dengan F_{tabel}
- R² = Koefisien Korelasi Berganda
- K = Jumlah Variabel Independen (Bebas)
- n = Jumlah Sample
- R = Koefisien ganda yang telah ditemukan

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

1. Jika F_{hitung} < F_{tabel} maka H₀ diterima dan H_a ditolak yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan .
2. Jika F_{hitung} > F_{tabel} maka H₀ ditolak dan H_a diterima yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan.



Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan.

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

Sumber: (Sugiyono, 2015)

Keterangan :

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = Persentase Kontribusi

Penelitian dilakukan dengan menggunakan program software komputer yaitu *Statistical Package for the Social Sciens* (SPSS).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menyajikan data angket yang terdiri dari 9 butir pernyataan untuk variabel X1, 9 butir pernyataan untuk variabel X2, 9 butir pernyataan untuk variabel X3, dan 9 butir pernyataan untuk variabel Y. Yang mana variabel X1 adalah disiplin kerja, variabel X2 adalah motivasi kerja, variabel X3 adalah pelatihan kerja dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Penulis menyebarkan angket secara online kepada 50 karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan sebagai sampel penelitian dengan menggunakan metode *Skala Likert*.

Metode *Skala Likert* berlaku untuk menghitung variabel Disiplin Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Pelatihan Kerja (X3), dan Kinerja Karyawan (Y), Dimana setiap pernyataan memiliki 5 opsi jawaban seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 1
Skala Likert

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

Sumber: (Sugiyono, 2015)

4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 orang karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan yang terdiri dari beberapa karakteristik seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

1) Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase jenis kelamin dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki laki	46	92,0	92,0	92,0
	Perempuan	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.2 terdapat 50 karyawan sebagai responden penelitian yang mana 46 orang laki-laki dengan persentase 92% dan 4 orang perempuan dengan persentasi 8%. Maka dapat disimpulkan bahwa jumlah responden laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jumlah responden perempuan.

2) Berdasarkan Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase usia dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia
Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-25 tahun	29	58,0	58,0	58,0
26-30 tahun	18	36,0	36,0	94,0
31-35 tahun	3	6,0	6,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.3 dengan total 50 responden menunjukkan bahwa 29 orang berusia 20-25 tahun dengan persentase 58%, 18 orang berusia 26-30 tahun dengan persentase 36%, dan 3 orang berusia 31-35 tahun dengan persentase 6% maka dapat ditarik kesimpulan bahwa mayoritas responden berusia 20-25 tahun.

3) Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui tingkat persentase pendidikan dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA/Sederajat	8	16,0	16,0	16,0
S1	42	84,0	84,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.4 dengan total 50 responden terdapat 8 orang yang berpendidikan SMA/Sederajat dengan persentase 16%, dan 42 orang yang berpendidikan S1 dengan persentase 84%. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

responden yang merupakan karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan mayoritas berpendidikan S1.

4) Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui tingkat persentase lama bekerja dari 50 responden dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. 5
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Lama_Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	34	68,0	68,0	68,0
6-10 tahun	16	32,0	32,0	100,0
Total	50	100,0	100,0	

Sumber: Hasil olah data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa responden yang masa kerjanya 1-5 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 68%, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun sebanyak 16 orang dengan persentase 32%. Dari data diatas dapat diketahui bahwa karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan mayoritas masa kerjanya adalah 1-5 tahun sebanyak 34 orang dengan persentase 68%.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdiri dari 4 variabel yaitu disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), pelatihan kerja (X3) dan kinerja karyawan (Y). Untuk lebih membantu dalam penelitian, berikut penulis sajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari kuesioner yang telah disebar, diantaranya sebagai berikut:

Tabel 4. 6
Skor angket Variabel Disiplin Kerja (X1)

No	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	1	2	3	6	16	32	30	60	50	100
2	0	0	0	0	0	0	31	62	19	38	50	100
3	0	0	0	0	4	8	30	60	16	32	50	100
4	0	0	0	0	3	6	25	50	22	44	50	100
5	0	0	0	0	2	4	30	60	18	36	50	100
6	0	0	0	0	1	2	24	48	25	50	50	100
7	0	0	0	0	2	4	25	50	23	46	50	100
8	0	0	0	0	4	8	32	64	14	28	50	100
9	0	0	0	0	1	2	24	48	25	50	50	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.6 skor angket pada variabel disiplin kerja (X1) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.
2. Pada pernyataan “Saya selalu pulang tepat waktu” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.
3. Pada pernyataan “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.
4. Pada pernyataan “Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%.
5. Pada pernyataan “Saya selalu menaati peraturan yang diberikan oleh atasan.” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.

6. Pada pernyataan “Saya selalu bersedia mengerjakan tugas-tugas yang diberikan atasan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%.
7. Pada pernyataan “Saya tidak pernah memperlama saat mengerjakan pekerjaan kantor” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%.
8. Pada pernyataan “Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
9. Pada pernyataan “Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Disiplin Kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64% pada pernyataan “Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh”.

Tabel 4. 7
Skor angket Variabel Motivasi Kerja (X2)

NO	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	6	15	30	32	64	50	100
2	0	0	0	0	1	2	31	62	18	36	50	100
3	0	0	0	0	5	10	37	74	8	16	50	100
4	0	0	1	2	18	36	29	58	2	4	50	100
5	0	0	0	0	4	8	40	80	6	12	50	100
6	0	0	0	0	4	8	33	66	13	26	50	100
7	0	0	0	0	1	2	25	50	24	48	50	100
8	0	0	0	0	0	0	18	36	32	64	50	100
9	0	0	0	0	3	6	12	24	35	70	50	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.7 skor angket pada variabel motivasi kerja (X2)

dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
2. Pada pernyataan “Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.
3. Pada pernyataan “Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberi kesempatan untuk maju dengan diberikannya pelatihan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 74%.
4. Pada pernyataan “Saya tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya menurun” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.
5. Pada pernyataan “Saya orang yang tekun mengerjakan tugas hingga selesai” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 80%.
6. Pada pernyataan “Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 33 orang atau sebesar 66%.
7. Pada pernyataan “Saya ingin mengembangkan kemampuan diri saya” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 50%.

8. Pada pernyataan “Saya termotivasi dalam bekerja karena rekan kerja yang baik” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
9. Pada pernyataan “Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan saling mendukung.” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 70%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Motivasi Kerja (X2), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 40 orang atau sebesar 80% pada pernyataan “Saya orang yang tekun mengerjakan tugas hingga selesai”.

Tabel 4. 8
Skor angket Variabel Pelatihan Kerja (X3)

No	Alternatif Jawaban											
	STS		TS		KS		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	0	0	20	40	30	60	50	100
2	0	0	0	0	1	2	26	52	23	46	50	100
3	0	0	0	0	1	2	29	58	20	40	50	100
4	0	0	0	0	4	8	41	82	5	10	50	100
5	0	0	5	10	19	38	23	46	3	6	50	100
6	0	0	0	0	6	12	35	70	9	18	50	100
7	0	0	0	0	2	4	28	56	20	40	50	100
8	0	0	0	0	1	2	30	60	19	38	50	100
9	0	0	0	0	0	0	28	56	22	44	50	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

- Berdasarkan tabel 4.8 skor angket pada variabel pelatihan kerja (X2) dapat diuraikan sebagai berikut:
1. Pada pernyataan “Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.

2. Pada pernyataan “Dengan adanya pelatihan membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 52%.
3. Pada pernyataan “Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.
4. Pada pernyataan “Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 82%.
5. Pada pernyataan “Metode pelatihan yang diberikan perusahaan sangat menarik” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 46%.
6. Pada pernyataan “Saya selalu bersemangat mengikuti pelatihan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 35 orang atau sebesar 70%.
7. Pada pernyataan “Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.
8. Pada pernyataan “Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.
9. Pada pernyataan “Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan bidang pekerjaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 28 orang atau sebesar 56%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Pelatihan Kerja (X3), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 41 orang atau sebesar 82% pada pernyataan “Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami”.

Tabel 4.9
Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Alternatif Jawaban Y											
	STS		TS		KS		S		SS		JUMLAH	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0	3	6	20	40	27	54	50	100
2	0	0	0	0	2	4	24	48	24	48	50	100
3	0	0	0	0	1	2	34	68	15	30	50	100
4	0	0	0	0	0	0	29	58	21	42	50	100
5	0	0	0	0	0	0	27	54	23	46	50	100
6	0	0	0	0	1	2	31	62	18	36	50	100
7	0	0	0	0	2	4	30	60	18	36	50	100
8	0	0	0	0	0	0	32	64	18	36	50	100
9	0	0	0	0	0	0	16	32	34	68	50	100

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.9 skor angket pada variabel kinerja karyawan (Y) dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.
2. Pada pernyataan “Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti” responden lebih banyak menjawab setuju dan sangat setuju masing-masing sebanyak 24 orang atau sebesar 48%.
3. Pada pernyataan “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68%.

4. Pada pernyataan “Saya selalu berusaha mencapai target yang di tetapkan perusahaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 29 orang atau sebesar 58%.
5. Pada pernyataan “Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 54%.
6. Pada pernyataan “Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 31 orang atau sebesar 62%.
7. Pada pernyataan “Saya mampu memberikan solusi pemecahan masalah dalam bekerja” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 30 orang atau sebesar 60%.
8. Pada pernyataan “Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan” responden lebih banyak menjawab setuju sebanyak 32 orang atau sebesar 64%.
9. Pada pernyataan “Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan” responden lebih banyak menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68%.

Berdasarkan distribusi jawaban responden mengenai Kinerja Karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa lebih banyak responden yang menjawab setuju sebanyak 34 orang atau sebesar 68% pada pernyataan “Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja” dan 34 orang atau sebesar 68% menjawab sangat setuju pada pernyataan “Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan”.

4.2 Analisis Data

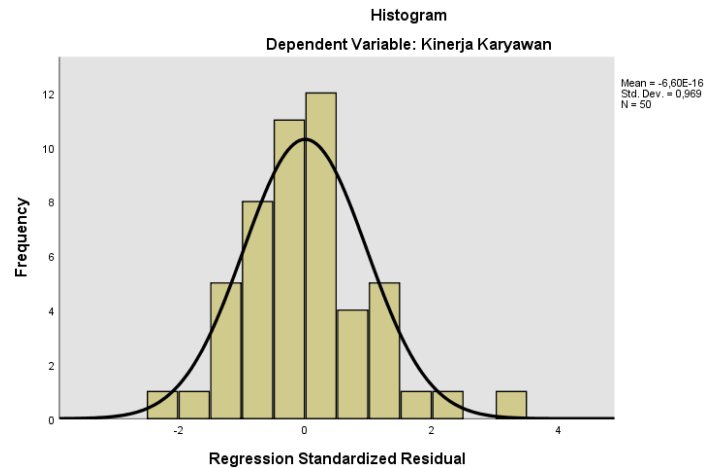
Analisis data merupakan bagian dari penelitian yang menganalisis data yang telah dideskripsikan dari data sebelumnya. Data yang dianalisis dimulai dari asumsi-asumsi yang digunakan untuk suatu statistik tertentu, dengan melakukan pengujian hipotesis untuk menarik kesimpulan.

4.2.1 Uji Asumsi Klasik

Model analisis yang digunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda maka hipotesis memerlukan uji asumsi klasik untuk melihat apakah regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa uji asumsi klasik tersebut yaitu sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

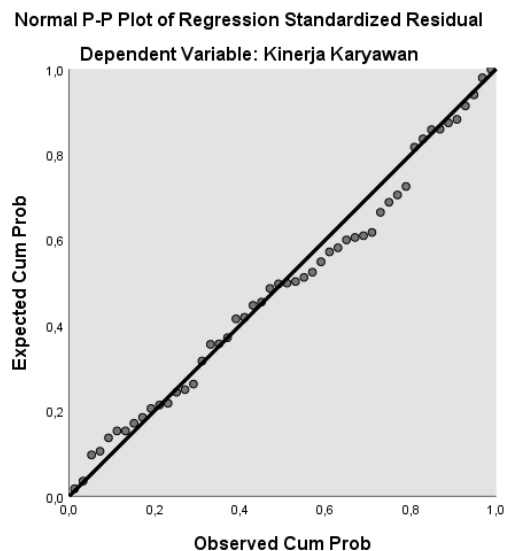
Untuk melihat apakah dalam model regresi linear, variabel dependen dan independen memiliki distribusi yang normal atau tidak maka dilakukan uji normalitas data. Dalam uji normalitas terdapat tiga cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu dengan pendekatan histogram, grafik dan *kolmogorov smirnov*. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data pada garis diagonal. Dan pada tabel *kolmogorov smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut terdistribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Gambar 4. 1 Grafik Histogram

Berdasarkan gambar 4.1 grafik histogram di atas menunjukkan bahwa pola berdistribusi normal karena terlihat bahwa garis melintang dari kiri ke kanan sehingga Gambar diatas menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Gambar 4. 2 Grafik P-Plot

Berdasarkan gambar 4.2 grafik P-Plot di atas mengidentifikasi bahwa model regresi sudah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya. Terlihat bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah

garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa uji normalitas pada variabel penelitian semuanya berdistribusi normal.

Tabel 4. 10
Uji Normalitas Kolmogorov - Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^a □ ^b	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1,71098695
	Most Extreme Differences	
	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,050
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^c □ ^d

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diatas hasil uji masing-masing variabel diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang mana lebih besar dari nilai ketentuan standardized 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas atau tidak. Jika terdapat korelasi antara variabel bebas maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 atau sama dengan VIF < 10.

Tabel 4. 11
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6,379	5,060		1,261	,214		
Disiplin kerja	,209	,101	,244	2,079	,043	,806	1,241
Motivasi kerja	,331	,122	,339	2,708	,009	,710	1,409
Pelatihan kerja	,325	,115	,329	2,824	,007	,818	1,222

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

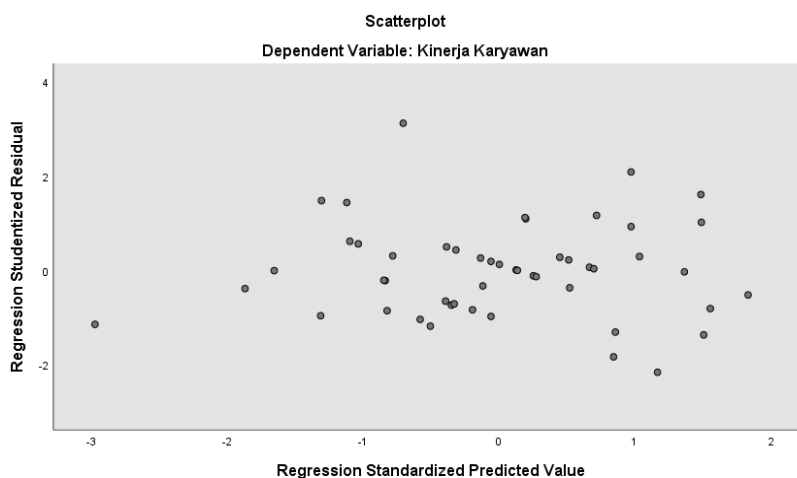
Berdasarkan tabel 4.11 uji *multikolinearitas* di atas dapat dilihat pada bagian *Collinearity Statistics* diketahui nilai *Tolerance* pada variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 0,806, Motivasi Kerja (X2) sebesar 0,710, dan Pelatihan Kerja (X3) sebesar 0,818 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* masing-masing variabel lebih besar dari 0,10. Sementara itu, nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar 1,241, Motivasi Kerja (X2) sebesar 1,409, dan Pelatihan Kerja (X3) sebesar 1,222 maka nilai VIF masing-masing variabel lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas pada variabel penelitian ini.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut

heterokedastisitas. Untuk mengidentifikasi adanya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Analisis yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi adanya heterokedastisitas ialah:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada gambar 4.3 Scatterplot memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas atau teratur, dan tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas.

4.2.2 Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat hubungan dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen). Apakah terjadi

hubungan yang positif ataupun negatif. Berdasarkan hasil olah data dengan menggunakan software SPSS maka diketahui bahwa hubungan dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,379	5,060		1,261	,214
	Disiplin kerja	,209	,101	,244	2,079	,043
	Motivasi kerja	,331	,122	,339	2,708	,009
	Pelatihan kerja	,325	,115	,329	2,824	,007

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel 4.12 regresi linear berganda di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,379 + 0,209X_1 + 0,331X_2 + 0,325X_3$$

Dapat dilihat dari persamaan diatas bahwa variabel X (disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja) memiliki koefisien positif, hal ini berarti bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linier berganda diatas dapat diartikan sebagai berikut:

1. Berdasarkan perolehan nilai pada persamaan di atas bahwa Konstanta (α) mempunyai regresi sebesar 6,379 menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Pelatihan Kerja (X_3) dalam keadaan konstanta atau tidak mengalami perubahan (diasumsikan sama dengan nol), maka Kinerja Karyawan (Y) sebesar 6,379.

2. Variabel Disiplin Kerja (X1) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,209 artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel disiplin kerja maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,209. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
3. Variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,331 artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel motivasi kerja maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,331. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
4. Variabel Pelatihan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien regresi sebesar 0,325 artinya setiap terjadi kenaikan pada variabel pelatihan kerja maka akan ada kenaikan pada kinerja karyawan sebesar 0,325. Dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.3 Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri (individual) terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian uji t nilai t_{tabel} diperoleh dengan rumus $dk = n - k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji t sebagai berikut:

1. Bila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ H_0 ditolak H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada $\alpha 0,05$ ($\text{sig} < 0,05$).
2. Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ H_0 diterima H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha 0,05$ ($\text{sig} > 0,05$).

Tabel 4. 13
Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6,379	5,060		1,261	,214
	Disiplin kerja	,209	,101	,244	2,079	,043
	Motivasi kerja	,331	,122	,339	2,708	,009
	Pelatihan kerja	,325	,115	,329	2,824	,007

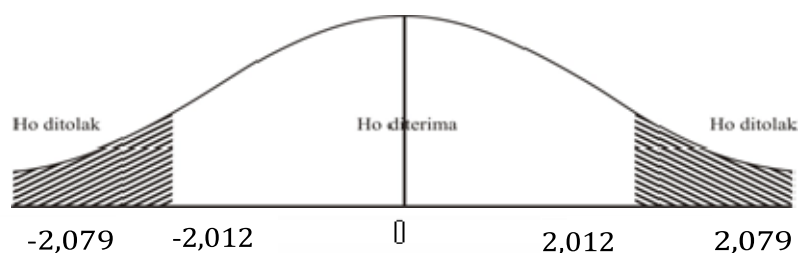
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Kriteria uji t dilakukan pada tingkat α 5% (0,05). Yang mana $n = 50$ dan $k = 4$ maka nilai t dengan rumus: $dk = n - k$ maka $50 - 4 = 46$ adalah 2,012.

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

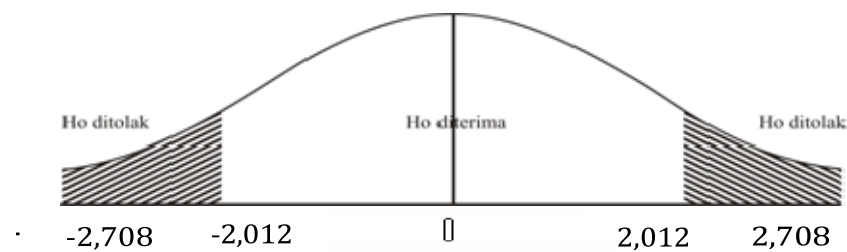
Hasil dari uji parsial pengaruh Disiplin Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,079 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.



Gambar 4. 4 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 1

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

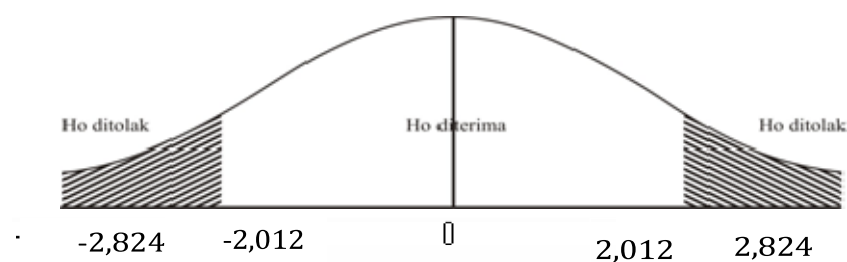
Hasil dari uji parsial pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,708 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.



Gambar 4. 5 Kriteria Pengujian Uji t Hipotesis 2

3. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil dari uji parsial pengaruh Pelatihan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,824 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif, maka dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.



Gambar 4. 6 Kriteria Pengujian Uji t hipotesis 3

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh seluruh variabel bebas (X1, X2, dan X3) secara bersama-sama apakah memiliki pengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Dalam pengujian uji F nilai F_{hitung} diperoleh dengan rumus $df1 = k-1$ dan $df2 = n-k$ yang mana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5% (0,05). Berikut ini ketentuan kriteria pengambilan keputusan pada uji f sebagai berikut:

1. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak H_a diterima, maka ada pengaruh signifikan antara variabel x dan variabel y pada $\alpha 0,05$ ($sig < 0,05$).
2. Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima H_a ditolak, maka tidak ada pengaruh signifikan antara variabel x dan y pada $\alpha 0,05$ ($sig > 0,05$).

Tabel 4. 14
Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137,134	3	45,711	14,659	,000 ^b
Residual	143,446	46	3,118		
Total	280,580	49			

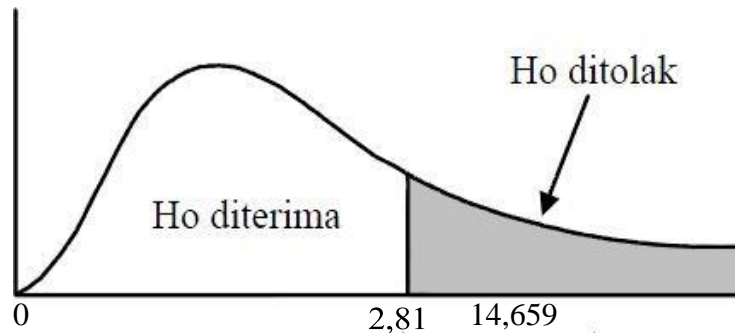
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Untuk menghitung nilai F_{tabel} sesuai dengan ketentuan rumus $df1 = k - 1$ dan $df2 = n - k$ maka $df1 = 4 - 1 = 3$ dan $df2 = 50 - 4 = 46$ sehingga didapat nilai F_{tabel} sebesar 2,81. Berdasarkan tabel di atas diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu 14,659 > 2,81 dengan nilai probabilitas yaitu $sig 0,000 < 0,005$ dengan demikian H_0 ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja secara bersama-

sama (simultan) terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Cabang Medan.



Gambar 4. 7 Kriteria Pengujian Uji Nilai F

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R Square* seperti yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 15
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,455	1,766

a. Predictors: (Constant), Pelatihan kerja, Disiplin kerja, Motivasi kerja

b. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS 26, 2021

Berdasarkan tabel di atas dapat dipahami bahwa:

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,489 \times 100\% \\ &= 48,9\% \end{aligned}$$

Hasil dari pengolahan data pada tabel 4.15 menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,489, hal ini menunjukkan bahwa 48,9% variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh disiplin kerja (X1), motivasi kerja (X2), dan pelatihan kerja

(X3). Atau dengan kata lain bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 48,9% , sedangkan sisanya 51,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dari variabel pada penelitian ini.

4.3 Pembahasan

Setelah melakukan pengujian pada variabel bebas terhadap variabel terikat terlihat bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk lebih jelas melihat hasil analisis dan pengujian maka akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji-t) di atas mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,079 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,043 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa karyawan telah menyadari pentingnya disiplin kerja namun untuk meningkatkan kinerja maka karyawan harus terus meningkatkan serta menerapkan kedisiplinan dalam bekerja. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. (Sutrisno, 2017).

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh A. E. Nasution & Lesmana, (2018) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hermes Realty Indonesia. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Arda, (2017) menyimpulkan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Hasyim & Pasaribu, (2021) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor SAMSAT Kabupaten Labuhanbatu Utara. Sedangkan hasil penelitian sejalan yang dilakukan Hasibuan & Handayani, (2017) menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji-t) di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,708 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,009 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa mayoritas karyawan telah memahami bahwa semakin baik motivasi yang dimiliki maka akan semakin baik pula kinerjanya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lesmana & Prayogi, (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Ketenagakerjaan Langkat. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ainanur & Tirtayasa, (2018) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Selanjutnya

penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Sembiring et al., (2021) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Keuangan dan Asset Kabupaten Deli Serdang. Sedangkan hasil penelitian sejalan dengan hasil penelitian Astuti & Suhendri, (2019) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Tunas Jaya Utama.

3. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji parsial (uji-t) di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $2,824 > 2,012$ dengan nilai signifikan sebesar $0,007 < 0,05$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pelatihan yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Sebaliknya, semakin rendah tingkat pelatihan yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin rendah pula. Pelatihan merupakan upaya memperbaiki serta menambah kemampuan karyawan dalam bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pelatihan dan kinerja memiliki hubungan yang sangat erat karena untuk mencapai kinerja yang baik maka diperlukan adanya kemampuan dan ketrampilan yang merupakan hasil dari adanya pelatihan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutholib, (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan PT Bank Muamalat Indonesia Cabang Medan Balai Kota. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Marjaya & Pasaribu, (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian A. E. Nasution & Lesmana, (2018) menyimpulkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Hermes Realty Indonesia.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil dari uji silmutan (uji-f) di atas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $14,659 > 2,81$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,005$ dan nilai koefisien variabel positif maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara silmutan Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan. Hal ini berarti bahwa semakin baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Namun sebaliknya, semakin rendah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja maka akan rendah pula kinerja karyawan. Untuk itu perusahaan harus selalu memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan serta memberikan motivasi kerja dan melakukan evaluasi kinerja dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan dan mengembangkan kemampuan serta ketrampilan karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sahanggamu & Mandey, (2014) menyimpulkan bahwa pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bank Dana Raya Manado. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Santoso, (2019) menyimpulkan bahwa pelatihan, disiplin kerja dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bank BNI Surakarta.

BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial (uji-t) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
2. Secara parsial (uji-t) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
3. Secara parsial (uji-t) bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
4. Secara simultan (uji-f) bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka saran yang dapat penulis sampaikan ialah sebagai berikut:

1. Mengenai disiplin kerja, perusahaan sebaiknya lebih memperhatikan tingkat kehadiran dan keterlambatan karyawan karena ketidakhadiran dan

keterlambatan karyawan dapat mempengaruhi kegiatan operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemberian sanksi yang lebih tegas akan lebih meningkatkan tingkat kedisiplinan yang baik.

2. Yang perlu diperhatikan oleh perusahaan selanjutnya ialah motivasi. pemberian motivasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula. Maka perusahaan hendaknya lebih memperhatikan para karyawan, dengan mendengarkan apa yang mereka inginkan, seperti keinginan untuk jenjang karir, keinginan untuk dapat dihargai, serta keinginan untuk dapat hidup sejahtera selama mereka mengabdikan untuk PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.
3. Untuk pelatihan, diharapkan perusahaan agar lebih memperhatikan apa saja yang perlu dilengkapi untuk memperbaiki sistem pelatihan agar dapat meningkatkan kemampuan dan ketrampilan karyawan dalam bekerja.
4. Selain disiplin kerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja, kinerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan juga perlu ditingkatkan lagi dengan cara pimpinan perlu meluangkan waktu untuk mengevaluasi dan berdiskusi dengan karyawan mengenai permasalahan-permasalahan yang menjadi penghambat dalam bekerja, guna meningkatkan produktivitas pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Cabang Medan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel, yaitu Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan

Pelatihan Kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

2. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya.
3. Jumlah responden yang hanya 50 orang, tentunya masih kurang untuk menggambarkan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Unimal Press.
- Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 235–246.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Nusa Media.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2234>
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal ilmiah manajemen & bisnis*, 18(1), 45–60.
- Arianty, N. (2016). Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelindo Cabang Belawam. *Jurnal Manajemen Perpajakan*, 4(2), 333–429.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 106–119. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v4i1.515>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 1(2), 263–276.
- Astuti, R., & Sari, I. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Prosiding Seminar Nasional Royal (SENAR) 2018*, 1(4) 461–464.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya (MBEP)*, 5(2), 1–10.
- Atijah, & Bahri, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 31–45.

- Bismala, L., Arianty, N., & Farida, T. (2016). *Perilaku Organisasi Sebuah Pengantar*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103.
- Daulay, R., Putri, L. P., Astuti, R., & Arif, M. (2017). *Manajemen*. Lembaga Penelitian dan Penulisan Ilmiah Aqli.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Umpo Press.
- Farisi, S. (2018). Effect of Training and Emotional Intelligence on Employee Performance. *International Conference On Global Education VI*, 1(1) 1064–1072.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Firmansyah, M. A., & Mahardika, B. (2018). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanam. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Haryono, S. (2018). *Manajemen Kinerja SDM*. Luxima Metro Media.
- Hasibuan, Jasman Sarippudin, & Silvy, B. (2019). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovasi Prodik Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi Industri 4.0*, 2(1), 134–147.
- Hasibuan, Jasman Saripuddin, & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhamadiyah Sumatera Utara*, 1(2), 418–428.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.
- Hasyim, & Pasaribu, F. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompetensi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Samsat Labuhan Batu Utara. *Jurnal Humaniora*, 5(1), 54–63.
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap

- Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat : Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34.
- Jufrizen, J., & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 1(1) 405–424.
- Jufrizen, J, Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J, & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 18(20), 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori Dan Praktik*. RajaGrafindo Persada.
- Kumara, I. W. S. K., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(3), 1399–1428.
- Lesmana, M. T., & Prayogi, M. A. (2021). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 1(1), 122–127.
- Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. 1(1), 665–669.
- Mangkunegara, A.Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan (Cetakan Kesebelas)*. PT.Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung). PT Remaja Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister*

Manajemen, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>

Marwansyah. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Alfabeta.

Masram, & Mu'ah. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zifatama Publisher.

Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 14-20. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v2i3.3993>

Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Hermes Realty Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–15.

Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.

Ratnasari, S. L., L Saulina, B., & Tanjung, R. (2021). Pengaruh Peranan Sumber Daya Manusia, Pelatihan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. EMI Internasional. *Jenius*, 4(2), 153–163.

Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., & Susanti, E. N. (2020). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Forum Pemuda Aswaja.

Sahanggamu, P. M., & Mandey, S. L. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA*, 2(4), 514–523.

Santoso, S. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Keuangan. *Jurnal Education and Economics (JEE)*, 2(4), 619–632.

Sarinah, & Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Deepublish.

Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.

Sembiring, M., Jufrizen, & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131–144.

Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Siswadi, Y. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(01), 124–137.

Siswanto. (2015). *Pengantar Manajemen*. Bumi Aksara.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Airlangga University Press.
- Sunyoto, D. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Center Of Academic Publishing Service.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Ke-9)*. Kencana Prenadiamedia Group.
- Syafri, W., & Alwi. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. IPDN Press.
- Tanjung, H., & Elizar. (2018). Pengaruh Pelatihan , Kompetensi , Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, H., Hidayat, T., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan Taufik. *jurnal manajemen bisnis*, 17(2), 189–206.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence Of Discipline And Motivation On Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(1), 61–69.
- Utami, E., & Fauziah, F. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penyiaran Publik Televisi Republik Indonesia Stasiun Kalimantan Timur. *Change Agent For Management Journal (CAM)*, 4(2), 73–84.
- Yusnandar, W., Nefri, R., & Siregar, S. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 61–72.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Ainun Permata Sari
NPM : 1705160272
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 06 April 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 2 (dua) dari 3 (tiga) bersaudara
Alamat : Jln. Sukarela Barat Laut Dendang
No. Handphone : 0858-3078-5171
Email : ainunpermatasari15@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Suseno
Nama Ibu : Wagini
Pekerjaan Ayah : Wiraswasta
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jln. Sukarela Barat Laut Dendang
No. Handphone : 0852-9616-5046

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Swasta Karya Bunda
Sekolah Menengah Pertama : SMP N 6 Percut Sei Tuan
Sekolah Menengah Atas : SMK BM Al- Fattah Medan
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Juli 2021
Penulis,

Ainun Permata Sari
Npm.1705160272

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan

Kepada Yang Terhormat
Bapak/Ibu Responden
di Medan

Saya adalah salah seorang mahasiswi Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Medan.

Sehubungan dengan penelitian yang tengah Saya lakukan sebagai syarat untuk mendapatkan Gelar Sarjana Manajemen, Saya memohon Saudara/i dapat meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Jawaban jujur yang Saudara/i berikan akan berguna bagi penelitian yang sedang dilakukan.

Demikianlah permohonan ini saya perbuat. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan Bapak/Ibu Responden.

Salam hormat saya

Ainun Permata Sari

Petunjuk :

Isilah pernyataan di bawah ini yang menyangkut pengalaman Saudara/i , Klik salah satu jawaban yang tersedia pada setiap pertanyaan di bawah ini.

Dengan keterangan :

1=Sangat tidak setuju

2=Tidak setuju

3=Kurang Setuju

4=Setuju

5=Sangat setuju.

Identitas Responden

1. Jenis Kelamin

- Laki-Laki
- Perempuan

2. Usia

- 20-25 Tahun
- 26-30 Tahun
- 31-35 Tahun
- 36-40 Tahun
- >40 Tahun

3. Pendidikan

- SMA/Sederajat
- D1-D3
- S1
- S2

4. Lama Bekerja

- < 1 Tahun
- 1-5 Tahun
- 6-10 Tahun
- 11-15 Tahun
- >16 Tahun

1. Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN KINERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas Kerja						
1	Saya dapat mengerjakan setiap pekerjaan yang diberikan dengan akurat					
2	Saya dapat mengerjakan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan teliti					
3	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja					
Kuantitas Kerja						
4	Saya selalu berusaha mencapai target yang ditetapkan perusahaan					
5	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan					
Keandalan						
6	Saya mampu mengatasi permasalahan dalam pekerjaan					
7	Saya mampu memberikan solusi pemecahan masalah dalam bekerja					
Sikap						
8	Saya mempunyai sikap yang baik dalam bekerja, selalu berhati-hati agar tidak terjadi kesalahan					
9	Saya selalu cermat dalam melakukan pekerjaan					

2. Disiplin Kerja

No	PERNYATAAN DISIPLIN KERJA	PENILAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tingkat Kehadiran						
1	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja					
2	Saya selalu pulang tepat waktu					
Tata Cara Kerja						
3	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan					
4	Saya selalu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur yang ditentukan					

Ketaatan Pada Atasan						
5	Saya selalu menaati peraturan yang diberikan oleh atasan.					
6	Saya selalu bersedia mengerjakan tugas tugas yang diberikan atasan					
Kesadaran Bekerja						
7	Saya tidak pernah memperlama saat mengerjakan pekerjaan kantor					
8	Saya berinisiatif mengerjakan pekerjaan tanpa disuruh					
Tanggung Jawab						
9	Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					

3. Motivasi Kerja

No	PERNYATAAN MOTIVASI KERJA	PENILIAIAN				
Kerja Keras		SS	S	KS	TS	STS
1	Saya bersedia bila atasan meminta saya untuk lembur					
Tingkat Cita-Cita yang Tinggi						
2	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberikan kesempatan untuk naik jabatan					
3	Saya termotivasi dalam bekerja karena perusahaan memberi kesempatan untuk maju dengan diberikannya pelatihan.					
Ketekunan						
4	Saya tetap ingin bekerja pada saat kesehatan saya Menurun					
5	Saya orang yang tekun mengerjakan tugas hingga selesai					
Usaha Untuk Maju						
6	Kemajuan perusahaan memberikan semangat pada saya untuk lebih giat bekerja					
7	Saya ingin mengembangkan kemampuan diri saya					

Rekan Kerja						
8	Saya termotivasi dalam bekerja karena rekan kerja yang baik					
9	Hubungan saya dengan rekan kerja sangat baik dan saling mendukung.					

4. Pelatihan Kerja

No	PERNYATAAN PELATIHAN KERJA	PENILIAIAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1	Setelah mengikuti pelatihan, saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan lebih mudah dan cepat					
2	Dengan adanya pelatihan membantu meningkatkan kemampuan saya dalam bekerja					
Materi						
3	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
4	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami					
Metode						
5	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan sangat menarik					
Peseta						
6	Saya selalu bersemangat mengikuti pelatihan					
7	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
8	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					
Pelatih (Instruktur)						
9	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai dengan bidang pekerjaan					

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN DISIPLIN KERJA (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	TOTAL X1
5	4	4	5	4	4	5	4	4	39
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	5	5	5	4	5	5	43
5	4	4	5	4	4	4	4	5	39
5	5	4	4	4	5	5	5	4	41
5	4	4	5	5	4	4	4	5	40
5	5	5	5	4	4	5	4	5	42
4	4	3	4	4	5	5	5	5	39
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
3	4	4	5	4	5	4	5	4	38
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	3	4	3	4	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	4	5	44
4	4	4	4	4	5	4	4	5	38
3	4	4	5	5	4	5	3	4	37
5	5	5	5	4	5	4	4	5	42
5	4	4	4	5	5	4	4	4	39
4	4	5	5	5	5	4	3	5	40
5	4	4	5	4	5	5	4	5	41
2	4	3	4	5	4	3	4	3	32
4	4	5	4	5	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	5	4	5	4	38
5	4	4	5	5	5	5	5	5	43
5	4	5	5	5	4	4	4	5	41
5	4	4	4	5	5	5	5	4	41
5	5	5	5	5	5	5	4	4	43
4	5	5	5	5	4	5	5	5	43
4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
5	5	5	4	4	5	4	5	5	42
5	4	4	5	4	5	4	4	4	39
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	5	5	4	4	5	4	5	41
3	4	5	5	5	5	5	4	4	40
4	4	4	4	4	4	5	4	4	37
5	5	4	4	4	4	4	4	4	38
5	4	5	4	4	5	5	4	5	41

5	4	4	4	4	5	5	5	4	40
4	5	5	4	5	4	5	4	5	41
5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
5	4	4	5	5	5	5	5	4	42
4	5	4	4	4	4	4	4	5	38
5	5	5	4	4	4	4	4	5	40
5	4	4	4	5	5	4	4	5	40
4	4	4	3	4	4	4	3	4	34
4	4	3	3	3	3	3	3	4	30
5	5	5	5	4	4	4	4	5	41
4	5	4	5	4	5	5	4	4	40

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN
MOTIVASI KERJA (X2)**

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL X2
5	4	4	4	4	4	4	4	5	38
4	4	4	3	4	4	4	5	4	36
5	4	5	4	5	5	4	5	5	42
4	5	3	3	4	5	4	5	5	38
5	4	5	3	4	4	4	4	5	38
5	5	5	4	4	5	5	4	3	40
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	4	4	4	3	4	4	5	38
5	5	5	4	4	5	5	5	5	43
5	5	4	3	4	3	4	4	5	37
4	4	5	4	5	5	5	5	5	42
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
5	4	4	3	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	3	3	4	4	5	36
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	5	4	3	3	4	4	4	3	35
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	4	4	3	4	4	4	5	5	38
5	5	4	3	4	4	5	5	5	40
3	4	4	4	4	4	5	5	5	38
5	4	4	4	4	4	4	4	4	37
5	4	4	3	4	4	4	5	3	36
4	5	4	4	4	4	5	4	4	38
5	5	4	4	5	5	5	4	4	41

4	4	4	5	4	4	5	4	5	39
5	4	4	3	4	4	4	5	5	38
5	5	4	3	4	5	5	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	5	5	38
4	4	3	2	4	4	4	5	5	35
5	5	4	4	4	5	5	4	4	40
5	4	3	3	4	4	3	5	5	36
3	4	4	3	4	3	4	4	4	33
5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
3	4	4	4	5	5	5	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	5	5	40
4	4	4	4	5	5	5	5	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
5	4	4	4	4	4	5	5	5	40
4	4	3	3	3	4	4	5	5	35
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	5	4	4	4	4	5	5	5	41
5	4	4	3	4	4	5	5	5	39
5	5	4	3	4	5	5	4	4	39
4	3	4	3	4	4	5	5	5	37
4	4	3	3	3	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	5	4	5	5	39
4	4	4	4	4	4	5	5	4	38
4	4	4	4	4	4	4	4	5	37

**TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN
PELATIHAN KERJA (X3)**

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	TOTAL X3
5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
5	5	4	4	3	4	5	4	4	38
4	4	4	4	4	5	5	5	5	40
5	5	5	4	3	4	4	5	5	40
5	5	5	4	4	4	5	4	4	40
5	4	5	4	4	5	4	5	4	40
4	4	4	4	4	4	5	5	5	39
5	4	4	4	4	5	4	4	5	39
5	5	4	4	4	5	4	5	5	41
5	5	5	4	3	4	5	4	4	39
4	4	4	4	4	5	5	5	5	40

5	5	4	4	4	4	5	5	4	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	5	4	4	4	4	5	5	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	4	4	4	2	4	4	4	4	35
4	5	5	5	3	3	5	4	4	38
4	4	5	5	4	5	5	5	5	42
5	4	4	4	2	4	4	4	5	36
4	4	5	4	3	5	3	4	4	36
5	4	5	4	3	4	4	5	5	39
4	5	4	3	3	4	4	4	5	36
4	5	5	4	4	4	4	5	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
5	5	5	4	4	5	5	4	4	41
5	5	5	5	4	4	5	5	4	42
4	5	4	4	3	3	3	5	5	36
4	4	4	4	3	3	4	4	4	34
5	5	5	5	2	3	5	5	5	40
5	5	4	3	2	4	4	4	4	35
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	3	4	4	3	4	5	5	5	37
5	5	4	4	3	4	4	4	5	38
5	4	5	5	3	4	5	4	4	39
5	5	5	4	3	3	5	5	5	40
5	5	4	4	3	4	4	4	4	37
4	4	4	4	3	4	4	3	4	34
5	5	4	4	5	5	4	5	5	42
5	5	4	4	4	4	4	5	5	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
5	4	4	4	4	4	5	4	5	39
4	4	5	4	4	4	5	5	5	40
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	5	4	4	5	4	5	4	4	40
5	5	5	4	5	4	5	4	5	42
4	4	4	3	2	3	4	4	4	32
5	4	5	4	4	4	4	4	4	38
5	4	3	4	3	4	5	4	5	37
4	4	4	4	3	4	4	4	4	35

	Sig. (2-tailed)	,718	,573	,022	,009		,038	,053	,420	,881	,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.6	Pearson Correlation	,159	-,086	,079	,304*	,294*	1	,321*	,473*	,033	,530**
	Sig. (2-tailed)	,269	,554	,587	,032	,038		,023	,001	,819	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.7	Pearson Correlation	,226	,074	,358*	,296*	,276	,321*	1	,298*	,125	,618**
	Sig. (2-tailed)	,115	,610	,011	,037	,053	,023		,035	,385	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.8	Pearson Correlation	,202	,087	-,024	,130	,117	,473*	,298*	1	,079	,486**
	Sig. (2-tailed)	,159	,546	,868	,367	,420	,001	,035		,586	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X1.9	Pearson Correlation	,372*	,221	,396*	,242	,022	,033	,125	,079	1	,516**
	Sig. (2-tailed)	,008	,124	,004	,091	,881	,819	,385	,586		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT AL_X	Pearson Correlation	,569*	,379*	,658*	,599*	,459*	,530*	,618*	,486*	,516*	1
1	Sig. (2-tailed)	,000	,007	,000	,000	,001	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Data Uji Validitas Motivasi Kerja (X2)

		Correlations									
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL_X2
X2.1	Pearson Correlation	1	,396*	,279*	,025	-,086	-,013	-,021	-,108	-,031	,344*
	Sig. (2-tailed)		,004	,050	,865	,551	,928	,885	,456	,829	,014
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.2	Pearson Correlation	,396*	1	,075	,139	,028	,206	,375*	-,152	-,124	,435**

	Sig. (2-tailed)	,004		,603	,335	,847	,151	,007	,291	,393	,002
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.3	Pearson Correlation	,279*	,075	1	,472*	,433*	,246	,266	,007	,005	,607**
	Sig. (2-tailed)	,050	,603		,001	,002	,085	,062	,964	,971	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.4	Pearson Correlation	,025	,139	,472*	1	,358*	,197	,395*	-,034	,144	,605**
	Sig. (2-tailed)	,865	,335	,001		,011	,169	,005	,816	,319	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.5	Pearson Correlation	-,086	,028	,433*	,358*	1	,538*	,341*	,254	,130	,626**
	Sig. (2-tailed)	,551	,847	,002	,011		,000	,015	,075	,366	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.6	Pearson Correlation	-,013	,206	,246	,197	,538*	1	,393*	,243	-,107	,577**
	Sig. (2-tailed)	,928	,151	,085	,169	,000		,005	,088	,459	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.7	Pearson Correlation	-,021	,375*	,266	,395*	,341*	,393*	1	,177	,018	,640**
	Sig. (2-tailed)	,885	,007	,062	,005	,015	,005		,219	,903	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.8	Pearson Correlation	-,108	-,152	,007	-,034	,254	,243	,177	1	,459*	,385**
	Sig. (2-tailed)	,456	,291	,964	,816	,075	,088	,219		,001	,006
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
X2.9	Pearson Correlation	-,031	-,124	,005	,144	,130	-,107	,018	,459*	1	,340*
	Sig. (2-tailed)	,829	,393	,971	,319	,366	,459	,903	,001		,016
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT	Pearson Correlation	,344*	,435*	,607*	,605*	,626*	,577*	,640*	,385*	,340*	1
AL_X	Sig. (2-tailed)	,014	,002	,000	,000	,000	,000	,000	,006	,016	
2	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

X3.9	Pearson	,066	,024	-,104	,053	,077	,124	,150	,549*	1	,418**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,650	,868	,471	,713	,596	,390	,297	,000		,003
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT AL_X	Pearson	,456*	,404*	,482*	,508*	,614*	,407*	,516*	,601*	,418*	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,001	,004	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,003	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

Data Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	TOTAL_Y
Y.1	Pearson	1	,083	,086	-,005	-,003	,118	-,222	-,044	,189	,296*
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)		,567	,554	,971	,985	,416	,121	,762	,189	,037
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.2	Pearson	,083	1	,202	,267	,132	,103	,318*	,225	,078	,544**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,567		,159	,061	,361	,475	,024	,117	,590	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.3	Pearson	,086	,202	1	,422*	,209	,256	,412*	,081	-,045	,568**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,554	,159		,002	,145	,072	,003	,574	,754	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.4	Pearson	-,005	,267	,422*	1	,353*	,383*	,244	,122	,063	,609**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,971	,061	,002		,012	,006	,088	,400	,666	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.5	Pearson	-,003	,132	,209	,353*	1	,248	,268	,144	,117	,526**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,985	,361	,145	,012		,082	,060	,319	,418	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.6	Pearson	,118	,103	,256	,383*	,248	1	,468*	-,010	,287*	,620**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,416	,475	,072	,006	,082		,001	,947	,043	,000

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.7	Pearson Correlation	-,222	,318*	,412*	,244	,268	,468*	1	,018	,245	,596**
	Sig. (2-tailed)	,121	,024	,003	,088	,060	,001		,899	,086	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.8	Pearson Correlation	-,044	,225	,081	,122	,144	-,010	,018	1	,247	,369**
	Sig. (2-tailed)	,762	,117	,574	,400	,319	,947	,899		,084	,008
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Y.9	Pearson Correlation	,189	,078	-,045	,063	,117	,287*	,245	,247	1	,461**
	Sig. (2-tailed)	,189	,590	,754	,666	,418	,043	,086	,084		,001
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
TOT AL_Y	Pearson Correlation	,296*	,544*	,568*	,609*	,526*	,620*	,596*	,369*	,461*	1
	Sig. (2-tailed)	,037	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,008	,001	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

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

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

Data Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,691	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	34,90	6,051	,358	,670
X1.2	35,02	7,000	,214	,692
X1.3	35,16	5,974	,510	,635
X1.4	35,02	6,142	,432	,651
X1.5	35,08	6,687	,282	,681
X1.6	34,92	6,483	,367	,665
X1.7	34,98	6,142	,465	,645
X1.8	35,20	6,571	,307	,677
X1.9	34,92	6,524	,352	,668

Data Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,626	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
--	-------------------------------	-----------------------------------	--------------------------------------	-------------------------------------

X2.1	34,00	5,347	,101	,653
X2.2	34,24	5,166	,241	,613
X2.3	34,52	4,744	,448	,564
X2.4	34,94	4,588	,413	,569
X2.5	34,54	4,825	,494	,560
X2.6	34,40	4,735	,392	,576
X2.7	34,12	4,598	,478	,554
X2.8	33,94	5,323	,199	,622
X2.9	33,94	5,364	,102	,652

Data Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X3)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,603	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	33,54	5,029	,272	,578
X3.2	33,70	5,112	,194	,598
X3.3	33,76	4,921	,287	,574
X3.4	34,12	5,006	,360	,562
X3.5	34,66	4,188	,355	,557
X3.6	34,08	5,096	,193	,599
X3.7	33,78	4,787	,314	,567
X3.8	33,78	4,624	,433	,536

X3.9	33,70	5,112	,227	,589
------	-------	-------	------	------

Data Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	50	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,636	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35,30	5,235	,041	,682
Y.2	35,34	4,556	,340	,602
Y.3	35,50	4,622	,401	,588
Y.4	35,36	4,521	,451	,576
Y.5	35,32	4,712	,348	,601
Y.6	35,44	4,456	,456	,574
Y.7	35,46	4,458	,415	,582
Y.8	35,42	5,106	,176	,638
Y.9	35,10	4,908	,285	,615

KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis_Kelamin

Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Laki laki	46	92,0	92,0	92,0
	Perempuan	4	8,0	8,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-25 tahun	29	58,0	58,0	58,0
	26-30 tahun	18	36,0	36,0	94,0
	31-35 tahun	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/Sederajat	8	16,0	16,0	16,0
	S1	42	84,0	84,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 tahun	34	68,0	68,0	68,0
	6-10 tahun	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL DISIPLIN KERJA (X1)

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang setuju	3	6,0	6,0	8,0
	Setuju	16	32,0	32,0	40,0
	Sangat setuju	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	31	62,0	62,0	62,0
	Sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	30	60,0	60,0	68,0
	Sangat setuju	16	32,0	32,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	25	50,0	50,0	56,0
	Sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,0	4,0	4,0

	Setuju	30	60,0	60,0	64,0
	Sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	24	48,0	48,0	50,0
	Sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	25	50,0	50,0	54,0
	Sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	32	64,0	64,0	72,0
	Sangat setuju	14	28,0	28,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	24	48,0	48,0	50,0

	Sangat setuju	25	50,0	50,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL MOTIVASI KERJA (X2)

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	15	30,0	30,0	36,0
	Sangat setuju	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	31	62,0	62,0	64,0
	Sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Setuju	37	74,0	74,0	84,0
	Sangat setuju	8	16,0	16,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Kurang setuju	18	36,0	36,0	38,0
	Setuju	29	58,0	58,0	96,0

	Sangat setuju	2	4,0	4,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	40	80,0	80,0	88,0
	Sangat setuju	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	33	66,0	66,0	74,0
	Sangat setuju	13	26,0	26,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	25	50,0	50,0	52,0
	Sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	18	36,0	36,0	36,0
	Sangat setuju	32	64,0	64,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	12	24,0	24,0	30,0
	Sangat setuju	35	70,0	70,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL PELATIHAN KERJA (X3)
Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	20	40,0	40,0	40,0
	Sangat setuju	30	60,0	60,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	26	52,0	52,0	54,0
	Sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	29	58,0	58,0	60,0
	Sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8,0	8,0	8,0
	Setuju	41	82,0	82,0	90,0
	Sangat setuju	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	5	10,0	10,0	10,0
	Kurang setuju	19	38,0	38,0	48,0
	Setuju	23	46,0	46,0	94,0
	Sangat setuju	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	6	12,0	12,0	12,0
	Setuju	35	70,0	70,0	82,0
	Sangat setuju	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	28	56,0	56,0	60,0
	Sangat setuju	20	40,0	40,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	30	60,0	60,0	62,0
	Sangat setuju	19	38,0	38,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	28	56,0	56,0	56,0
	Sangat setuju	22	44,0	44,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

DATA FREKUENSI VARIABEL KINERJA KARYAWAN (Y)**Frequency Table****Y.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	6,0	6,0	6,0
	Setuju	20	40,0	40,0	46,0
	Sangat setuju	27	54,0	54,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	24	48,0	48,0	52,0
	Sangat setuju	24	48,0	48,0	100,0
Total		50	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	34	68,0	68,0	70,0
	Sangat setuju	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	29	58,0	58,0	58,0
	Sangat setuju	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	54,0	54,0	54,0
	Sangat setuju	23	46,0	46,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	2,0	2,0	2,0
	Setuju	31	62,0	62,0	64,0
	Sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	4,0	4,0	4,0
	Setuju	30	60,0	60,0	64,0
	Sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

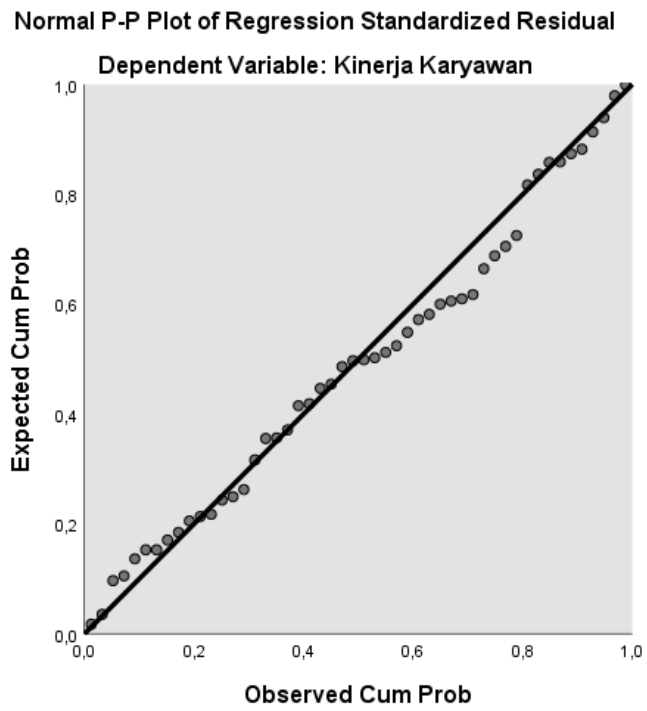
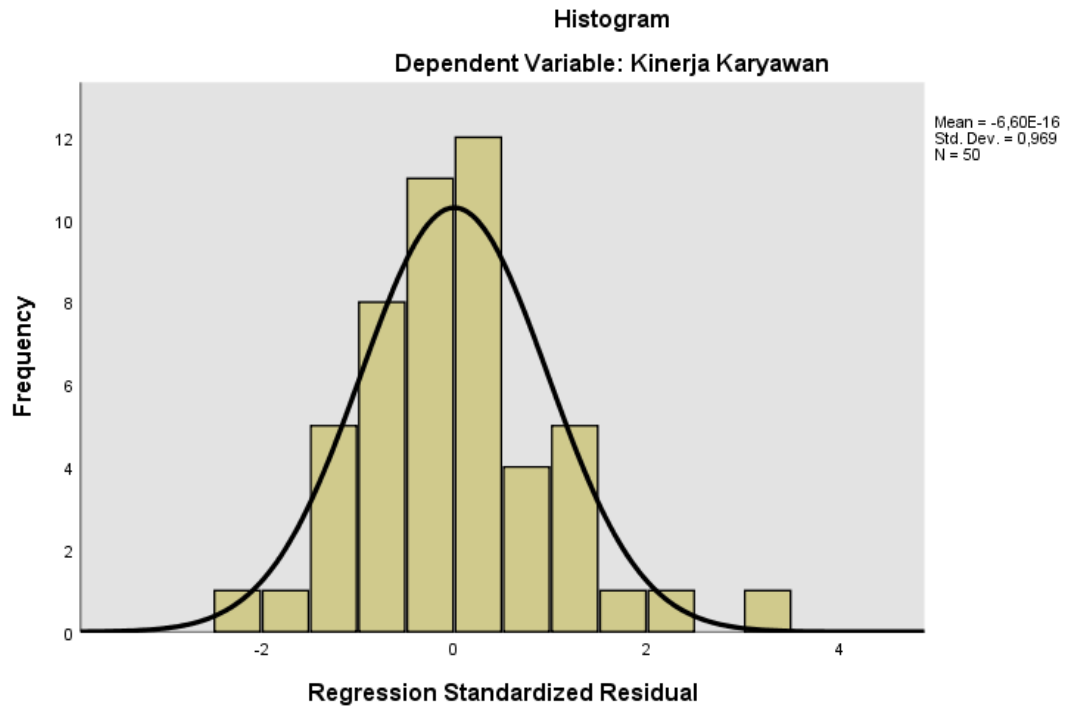
Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	32	64,0	64,0	64,0
	Sangat setuju	18	36,0	36,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	16	32,0	32,0	32,0
	Sangat setuju	34	68,0	68,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Lampiran Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,71098695
Most Extreme Differences	Absolute	,099
	Positive	,099
	Negative	-,050
Test Statistic		,099
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

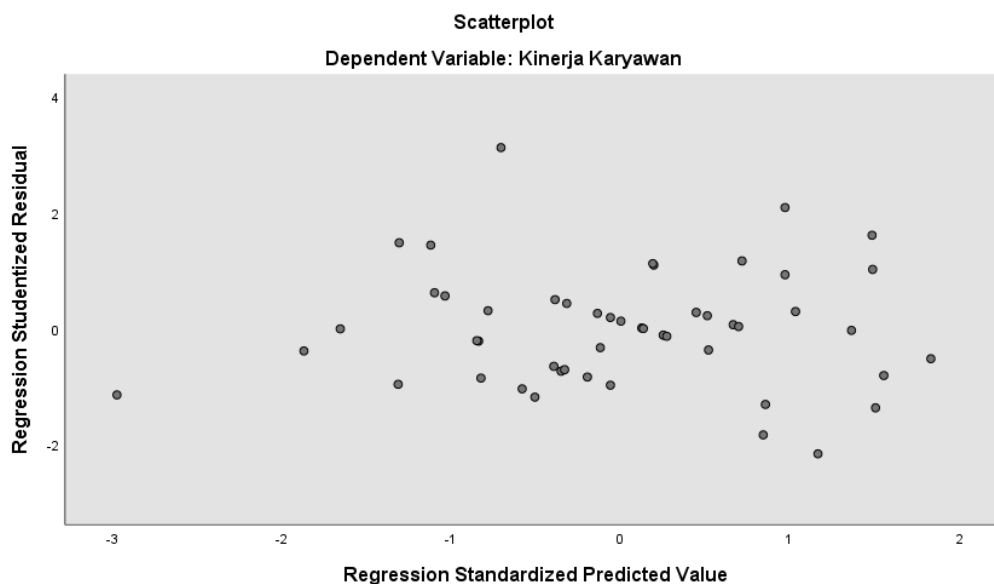
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Lampiran Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	6,379	5,060		1,261	,214		
	Disiplin Kerja	,209	,101	,244	2,079	,043	,806	1,241
	Motivasi Kerja	,331	,122	,339	2,708	,009	,710	1,409
	Pelatihan Kerja	,325	,115	,329	2,824	,007	,818	1,222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Lampiran Uji Heteroskedastisitas



Lampiran Uji t, Uji f, dan Koefisien Determinasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,379	5,060		1,261	,214		
	Disiplin Kerja	,209	,101	,244	2,079	,043	,806	1,241
	Motivasi Kerja	,331	,122	,339	2,708	,009	,710	1,409
	Pelatihan Kerja	,325	,115	,329	2,824	,007	,818	1,222

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137,134	3	45,711	14,659	,000 ^b
	Residual	143,446	46	3,118		
	Total	280,580	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,699 ^a	,489	,455	1,766

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

DISTRIBUSI NILAI r_{tabel} SIGNIFIKANSI 5% dan 1%

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.32	0.413
4	0.95	0.99	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.38
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368

14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.33
18	0.468	0.59	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.22	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.23
27	0.381	0.487	150	0.159	0.21
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.47	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.08	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.43	800	0.07	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

T-TABEL

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963

13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42		0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43		0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44		0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45		0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46		0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47		0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48		0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49		0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50		0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51		0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52		0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53		0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54		0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55		0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56		0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57		0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948

58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

F TABEL

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53

14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA

NOMOR : 230 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2021

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 11 Februari 2021

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Ainun Permata Sari
N P M : 1705160272
Semester : VII (Tujuh)
Program Studi : Manajemen
Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan
Dosen Pembimbing : M.Taufik Lesmana, SP.,MM.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkannya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Dahuaarsa tanggal : 11 Februari 2022**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 29 Jumadil Akhir 1442 H
11 Februari 2021 M



Tembusan :
1. Peringgal



Dekan

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



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

Jalan Kapten Mochtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 230 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2021
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 29 Jumadil Akhir 1442 H
11 Februari 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan.
PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan
Jln.
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

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

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

Nama : Ainun Permata Sari
Npm : 1705160272
Jurusan : Manajemen
Semester : VII (Tujuh)
Judul :Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan

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

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb




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

Tembusan :

1. Peringgal

Nomor : Tel.68/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 17 Februari 2021

Kepada Yth.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapten Mughtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

Menindak lanjuti surat Saudara Nomor: 230/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 11 Februari 2021 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan dengan ini diberitahukan bahwa Mahasiswa Saudara dapat melaksanakan Riset Pendahuluan mulai tanggal 02 Maret 2021 s/d Selesai 2021, Mahasiswa yang dimaksud sesuai daftar dibawah ini :

NO	NAMA	NIM/NIS/NPM	LOKASI MAGANG	PEMBIMBING
1	Ainun Permata Sari	1705160272	Data Management	Sunedy Abdilla / 850030

Apabila lokasi atau tempat Riset dimaksud sejalan dengan keinginan dan harapan Saudara, maka Mahasiswa yang bersangkutan agar melengkapi persyaratan sbb :

- Menandatangani surat kesediaan (TP-2) yang berisi antara lain tentang :
 - Bersedia ditempatkan dimana saja lokasi Riset/Magang/Kerja Praktek yang membutuhkan sesuai kesepakatan.
 - PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan memberikan Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat dan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak akan membubuhkan tandatangan dan/ atau stempel pada Surat Keterangan dan/ atau Sertifikat yang dikeluarkan oleh pihak lain (pihak sekolah) selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Menandatangani surat pernyataan (TP-1) yang berisi tentang kerahasiaan dan tidak akan menyalahgunakan informasi maupun data tentang PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.
- Dalam pelaksanaan Riset/Magang/Kerja Praktek PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. akan menyediakan seorang pembimbing (tersebut diatas) sekaligus penilaian sesuai kriteria yang ada.
- Pembimbing PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. tidak wajib menandatangani berkas selain Laporan Hasil Akhir Kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek
- Selama menjalankan kegiatan Riset/Magang/Kerja Praktek harus berpakaian seragam sekolah rapi dan sopan sesuai dengan tata tertib di lingkungan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk.

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
Medan (20234)

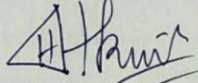
T : 061-4530001
F : 061-4530002

6. Dilarang membawa senjata tajam & barang/ segala sesuatu yang dilarang oleh undang-undang.
7. Mematuhi Peraturan kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) dan memperhatikan rambu/tanda K3 demi keselamatan dan kenyamanan diri sendiri maupun orang lain yang berada dilingkungan PT.Telekomunikasi Indones
8. Selama melaksanakan Riset/Magang/Kerja Praktek tidak berikan uang jasa/ uang transport, dan sejak menjadi peserta Magang diharuskan untuk mengenakan kartu pengenal yang dikeluarkan oleh Unit Safety & Security di Lantai I Jalan Prof.H.M.Yamin SH No.13 Medan.
9. Sebelum melaksanakan Kerja Praktek supaya melaporkan ke HR WITEL Medan Jalan Prof. H.M. Yamin SH. No.13 dengan Sdri. Seventina Sirait NIK:650091, mengisi dan menyerahkan "Surat Pernyataan" bermaterai Rp 6.000,-, (2 lembar) "Surat Kesediaan", dan Pas Photo berwarna ukuran 2x3 sebanyak 2 (dua) lembar, paling lambat 1 (satu) minggu sebelum tanggal pelaksanaan.

Apabila dalam waktu yang telah ditentukan peserta tidak melapor, maka kami anggap yang bersangkutan telah mengundurkan diri.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama Saudara kami ucapkan terimakasih

Hormat Kami,



Hida Triwaranee
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan

1. Sdr. MANAGER SAS MEDAN
2. Sdr. ASSISTANT MANAGER INTEGRATION SYSTEM SITE ADVALJAR MEDAN



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

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 1537/II.3-AU/UMSU-05/F/2021
Lamp. : -
Hal : **MENYELESAIKAN RISET**

Medan, 20 Dzulqaidah 1442 H
01 Juli 2021 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Ainun Permata Sari**
N P M : **1705160272**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Disiplin Kerja,Motivasi Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

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

Tembusan :

1. Pertinggal.

Nomor : Tel 239/PD 520/R1W-1A520000/2021

Medan, 06 Juli 2021

Kepada Yth.
Dekan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
FAKULTAS EKONOMI & BISNIS
Jl. Kapten Mochtar Basri No.3
Medan

Lampiran : 1 (satu) File
Perihal : **Selesai Melaksanakan Riset Pendahuluan**

Dengan Hormat,

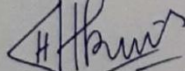
Menunjuk :

1. Surat Saudara Nomor: 230/II.3-AU/UMSU-05/F/2021 tanggal 11 Februari 2021 Perihal: Permohonan Izin Riset Pendahuluan.
2. Surat kami No. Tel. 68/PD 520/R1W-1A520000/2021, tanggal 17 Februari 2021 Perihal : Persetujuan Permohonan Izin Riset Pendahuluan an. Ainun Permata Sari.

Dengan ini diberitahukan bahwa **Ainun Permata Sari, NPM. 1705160272** telah selesai melaksanakan Praktek Kerja / Magang yang dilaksanakan mulai tanggal 02 Maret 2021 s.d. Selesai 2021 di Data Management Witel Medan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerja samanya kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami



Hida Triwarance
MANAGER HR & CDC MEDAN

Tembusan

Sdr. MANAGER SAS MEDAN

Kantor Witel Medan
PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA, Tbk
Jl. Prof.H.M. Yamin,S.H. No. 13
Medan (20234)

T : 061-4530001
F : 061-4530002



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Rabu, 24 Maret 2021** menerangkan bahwa:

Nama : Ainun Permata Sari
N.P.M. : 1705160272
Tempat / Tgl.Lahir : Laut Dendang, 06 April 1999
Alamat Rumah : Dusun V Cempaka Laut Dendang
Judul Proposal : Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Cabang Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : **Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M**

Medan, Rabu, 24 Maret 2021

TIM SEMINAR

Ketua

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Pembimbing

Muhammad Taufik Lesmana, S.P., M.M

Sekretaris

Assoc.Prof.Dr.Jufrizen, SE.M.Si.

Pembanding

Dr.Pajar Pasaribu, SE., M.Si.

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



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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : AINUN PERMATA SARI
NPM : 1705160272
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
12/03/21	1. Proposal tidak usah pake kata pengantar 2. Identifikasi masalah tentang disiplin kerja,motivasi kerja , pelatihan kerja dan kinerja supaya lebih diperjelas		
15/03/21	1. Perbaiki isi dari daftar isi : BAB I. PENDAHULUAN I.1.Latar Belakang Masalah I.2.Identifikasi Masalah I.3.Batasan Masalah I.4.Rumusan Masalah I.5.Tujuan Penelitian I.6.Manfaat Penelitian I.6.1.Manfaat Teoritis I.6.2.Manfaat Praktis I.6.2.1 Manfaat Bagi Perusahaan Dst BAB II. LANDASAN TEORI II.1 Uraian Teoritis II.1.1 Kinerja Karyawan II.1.1.1.Pengertian Kinerja Karyawan dst		
16/03/21	1. Perbaiki Manfaat penelitian di manfaat praktis I.6.2.Manfaat Praktis I.6.2.1.Manfaat Bagi Perusahaan I.6.2.2.Manfaat bagi pegawai I.6.2.3.Manfaat bagi peneliti lain		
12/03/21	I Tambah lagi referensi tentang		



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

Jl. Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

	<p>pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, disiplin kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, motivasi, faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi, pelatihan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan kerja</p> <ol style="list-style-type: none">Di dalam kerangka konseptual tambahkan hasil penelitian dosen pembimbing dalam bentuk jurnal atau prosidingDi dalam hipotesis tidak usah kata adanya tapi ada		
12/03/21	<ol style="list-style-type: none">Untuk waktu penelitian tentukan Dari bulan s/d bulan berapaBuat tabel rincian pegawai dalam bentuk tabelBuat gambar uji t dan uji FPerbaiki daftar pustaka		
15/03/21	<ol style="list-style-type: none">Perbaiki daftar pustaka : Lesmana.MT & Nasution.EA, mana nama prosidingnya dan hal berapa. Lesmana.MT, Prayogi, MA & Siregar.LH, mana nama prosidingnya.Perbaiki gambar uji F		
16/03/21	<ol style="list-style-type: none">Perbaiki waktu penelitian, buat dari januari s/d Mei 2021Perbaiki gambar uji F		
17/03/21	ACC Seminar Proposal		

Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Medan, Maret 2021

Diketahui/disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AINUN PERMATA SARI
NPM : 1705160272
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN
PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK CABANG
MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Juli 2021

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

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

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : AINUN PERMATA SARI
NPM : 1705160272
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Penelitian : PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.TELEKOMUNIKASI INDONESIA TBK CABANG MEDAN

Tanggal	Deskripsi Hasil Bimbingan Skripsi	Paraf	Keterangan
15/07/21	1. Untuk cover ganti kata proposal dengan skripsi kemudian Ainun baru dibawahnya NPM tidak usah pakai prodi		
	2. Di kata pengantar tambah Prof. Untuk bapak rektor		
	3. Ganti waktu penelitian bulan Mei dan tabel jadwal penelitian, perkiraan bulan berapa sidang meja hijau		
	4. Tambahkan di Bab V Keterbatasan penelitian		
	5. Buat abstrak dan abstract		
26/07/21	ACC Skripsi		

Dosen Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Medan, Juli 2021

Diketahui/disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

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