

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

SKRIPSI

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



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

Nama : Ilham Yahya Pratama
NPM : 1605160323
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

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



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

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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 22 April 2021, pukul 08.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

MEMUTUSKAN

Nama : **ILHAM YAHYA PRATAMA**
NPM : **1605160323**
Program Studi : **MANAJEMEN**
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PDAM TIRTANADI DI PROVINSI SUMATERA UTARA**

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

(Assoc. Prof. Dr. **TUFRIZEN, SE, M.Si**)

Penguji II

(**SRI FITRI WAHYUNI, SE, MM**)

Pembimbing

(Drs. **DANLISKANDAR, SE, MM**)

Panitia Ujian

Ketua

(**DE JANURI, S.E., M.M., M.Si.**)

Sekretaris

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



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

U. Kapt. Mukhtar Basri BA No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Dosen Pembimbing : Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM
Nama Mahasiswa : ILHAM YAHYA PRATAMA
NPM : 1605160323
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PDAM
TIRTANADI PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2021

Pembimbing Skripsi

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan Fakultas
Ekonomi dan Bisnis UMSU

(JASMAN SARIPUDDIN HSB, SE., M.Si)



(H. JANURI, SE., M.M, M. Si)



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

Jl. Kapt. Muchtar Basri No.3 Telp.(061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Universitas : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenjang : Strata 1 (S1)

Ketua Prog. Studi : Jasman Saripuddin Hsb., SE., M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Dani Iskandar, S.E., MM

Nama Mahasiswa : Ilham Yahya Pratama
NPM : 1605160323
Program Studi : Manajemen
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
20-1-2021	Perbaiki: ~ Abstrak	f	
	- Daftar isi		
	- Definisi operasional		
	- Pengujian hipotesis		
	- Spesi		
25-1-2021	Buat lampiran: Daftar Tabel, f tabel & R tabel	f	
29-1-2021	ACC U/ sidang meja hijau	f	

Medan, Januari 2021

Diketahui / Disetujui

Ketua Program Studi Manajemen

Pembimbing Skripsi

(Drs. DANI ISKANDAR, S.E., MM)

(JASMAN SARIPUDDIN HSB., SE., M.Si)

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : ILHAM YAHYA PRATAMA

NPM : 1605160323

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (Manajemen)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

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

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Mei 2021
Pembuat Pernyataan



ILHAM YAHYA PRATAMA

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

ABSTRAK

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Ilham Yahya Pratama

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Email : ilhamyahyapratana5@gmail.com

Permasalahan penelitian ini adalah masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik, menurunnya kinerja karyawan, kinerja karyawan yang belum optimal, terdapat atasan tidak mau membiayai untuk biaya pelatihan para karyawan diakibatkan pengeluaran sangat besar, beberapa karyawan yang kurang mengikuti peraturan jam kerja yang ada dalam perusahaan, seperti terdapat beberapa karyawan yang pulang kerja tidak tepat pada waktu jam kerja yang seharusnya untuk pulang, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif, yakni menggunakan perhitungan angka-angka kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut. Dalam menentukan sampel penelitian ini menggunakan teknik jenuh (sensus) dimana semua populasi dijadikan sampel. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket (kuisioner), wawancara, dalam menganalisis data dan informasi yang diperlukan maka penulis menggunakan Teknik Analisis data antara lain Regresi linier berganda, Uji Asumsi klasik, Uji t, Uji F dan Uji Koefisien Determinasi. Untuk menguji kualitas angket menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian Uji t 2,002 (0,049), 3,286 (0,002), Uji F 13,767 (0,000) secara parsial dan simultan pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

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

Ilham Yahya Pratama

**Management Study Program, Faculty of Economics and Business
University of Muhammadiyah Sumatera Utara
Email: ilhamyahyapratana5@gmail.com**

The problem of this research is the problem of employee performance when carrying out their work, where employees cannot complete their work on time and there are also employees who cannot work properly, decreased employee performance, employee performance is not optimal, there are superiors who do not want to pay for training costs. employees are caused by very large expenses, some employees do not follow the existing working hour regulations in the company, such as there are some employees who come home from work not on time when they are supposed to go home, causing obstruction of activities in PDAM Tirtanadi Sumatra Province North. The purpose of this study was to determine and analyze the effect of training on employee performance, to determine and analyze the effect of work discipline on employee performance and to determine and analyze the effect of training and work discipline on employee performance of PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province. This study uses an associative and quantitative approach, using numerical calculations and then drawing conclusions from the test. In determining the sample, this study used a saturation technique (census) where all populations were sampled. The data collection techniques used in this study were questionnaires, interviews. In analyzing the data and information required, the authors used data analysis techniques including multiple linear regression, classical assumption test, t test, F test and determination coefficient test. To test the quality of the questionnaire using validity and reliability tests. The results of the research t test 2.002 (0.049), 3.286 (0.002), F test 13.767 (0.000) partially and simultaneously training and work discipline have a positive and significant effect on employee performance at PDAM Tirtanadi, North Sumatra Province.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas limpahan Rahmat dan Karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat dalam menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**. Shalawat berangkaikan salam atas junjungan Rasul Allah Muhammad Sallallahu Alaihi wasalam yang telah membawa kita dari zaman jahilliyah menuju zaman yang penuh dengan ilmu pengetahuan seperti saat sekarang ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang penulis sajikan, baik pemilihan bahasa, penjelasan, dan isi dari skripsi ini. Untuk itu kritik dan saran yang positif sangat diharapkan penulis untuk pengembangan wawasan dan pencapaian hasil penelitian yang lebih baik dari sebelumnya. Penulis sangat merasa terbantu atas masukan, bimbingan dan motivasi yang tak henti - hentinya, dari pihak - pihak yang selalu memberikan dukungannya kepada penulis. Untuk itu dengan rasa bangga dan ketulusan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Kedua orang tua Ayahanda Susanto dan Ibunda Samsiati Mandayani yang telah memberikan kasih sayang, perhatian, bimbingan serta doa, sehingga penulis termotivasi dalam menyusun skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.A.P selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri, SE, MM., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Saripuddin, SE, M. Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen S.E., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., MM selaku Dosen Pembimbing pada penulisan skripsi yang dengan ikhlas telah meluangkan waktu untuk memberikan pengarahan dan bimbingan yang bermanfaat kepada penulis hingga selesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta Staf Pegawai yang banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada bapak dan ibu staf yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian..

11. Sahabat-sahabat seperjuangan tercinta yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyusun skripsi ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian proposal ini dan semoga dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, Februari 2021

Penulis

Ilham Yahya Pratama

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	4
1.3 Batasan Masalah	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian	5
1.6 Manfaat Penelitian	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	7
2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Teori Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	8
2.1.1.3 Indikator Prestasi Kerja	11
2.1.2 Teori Pelatihan.....	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan.....	14
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.2.3 Indikator Pelatihan	16
2.1.3 Teori Disiplin Kerja	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	20
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	21
2.1.3.3 Indikator Disiplin Kerja.	23
2.2 Kerangka Berfikir Konseptual	25
2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	25
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	26
2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	27
2.3 Hipotesis	28

BAB 3 METODE PENELITIAN	29
3.1 Pendekatan Penelitian.....	29
3.2 Definisi Operasional Variabel	29
3.3 Tempat Dan Waktu Penelitian	31
3.4 Populasi Dan Sampel.....	32
3.5 Teknik Pengumpulan Data	34
3.6 Teknik Analisis Data.....	39
3.6.1 Regresi Linier Berganda	40
3.6.2 Uji Asumsi Klasik	40
3.6.2.1 Uji Normalitas.....	40
3.6.2.2 Uji Multikolinearitas	41
3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas	41
3.6.3 Pengujian Hipotesis.....	42
3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t).....	42
3.6.3.2 Uji Simultas (Uji F).....	43
3.6.3.3 Konfisien Determinasi (R-Square).....	44
BAB 4 HASIL PENELITIAN.....	46
4.1 Deskripsi Data.....	46
4.1.1 Karakteristik Responden.....	47
4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin	47
4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia	47
4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan	48
4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian.....	49
4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan	49
4.1.2.2 Variabel Pelatihan	50
4.1.2.3 Variabel Disiplin Kerja	51
4.2 Hasil Analisis Data.....	51
4.2.1 Regresi Linier Berganda	52
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	53
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	53
4.2.2.2 Uji Multikolinearitas	54
4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas	55
4.2.3 Pengujian Hipotesis	56
4.2.3.1 Uji t.....	56
4.2.3.2 Uji F.....	61
4.2.3.3 Uji Determinasi R ²	64
4.3 Pembahasan	64

BAB 5 PENUTUP	68
5.1 Kesimpulan.....	68
5.2 Saran.....	68
5.3 Keterbatasan penelitian	69
DAFTAR PUSTAKA	70

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	30
Tabel 3.2 Jadwal Penelitian Dan Proses Pembuatan Skripsi.....	31
Tabel 3.3 Populasi Dan Sampel.....	33
Tabel 3.4 Instrumen Skala Likert	35
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Pelatihan.....	37
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	37
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	38
Tabel 3.8 Hasil Uji Reliabilitas	39
Tabel 4.1 Skala Jawaban	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	48
Tabel 4.5 Skor Angket Kinerja Karyawan	49
Tabel 4.6 Skor Angket Pelatihan.....	50
Tabel 4.7 Skor Angket Disiplin Kerja	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Mutikolinearitas	55
Tabel 4.10 Hasil Uji T Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	58
Tabel 4.11 Hasil Uji T Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	60
Tabel 4.12 Hasil Uji F.....	61
Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Paradigma Penelitian Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .	26
Gambar 2.2 Paradigma Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar 2.3 Kerangka Berfikir Konseptual.....	28
Gambar 3.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	43
Gambar 3.2 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	44
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	54
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas	56
Gambar 4.3 Hasil Kriteria Pelatihan Pengujian Hipotesis Uji T	59
Gambar 4.4 Hasil Kriteria Disiplin Kerja Pengujian Hipotesis Uji T	61
Gambar 4.5 Hasil Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar riwayat hidup

Lampiran 2. Kuesioner (Angket)

Lampiran 3. Hasil Data Kuesioner Responden

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Lampiran 5. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Pelatihan (X1)

Lampiran 6. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Disiplin Kerja (X2)

Lampiran 8. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Lampiran 9. Hasil Pengujian SPSS Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran 10. Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda

Lampiran 11. Tabel Distribusi t

Lampiran 12. Tabel Distribusi F

Lampiran 13. Tabel Distribusi R

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam sebuah instansi / perusahaan, aset utama dalam setiap berjalannya suatu kegiatan adalah sumber daya manusia. Dimana sumber daya manusia merupakan pendukung utama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan perusahaan suatu wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik. Potensi setiap sumber daya manusia harus dimaksimalkan, karena manusia sebagai penggerak dan penentu jalannya kegiatan yang di perusahaan. Oleh karena itu, demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi tersebut, hendaklah sebaiknya sebuah instansi memberikan arahan yang positif kepada sumber daya yang dimiliki.

Di dalam suatu instansi/organisasi kinerja karyawan sangatlah penting dan berpengaruh demi tercapainya kagiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut yang telah ditetapkan oleh instansi, karena jika karyawan dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka akan tercapai suatu tujuan, begitu juga sebaliknya jika karyawan tidak dapat bekerja dengan efektif dan efisien maka tidak akan tercapai suatu tujuan yang telah ditetapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja. Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019, hal. 2) Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam

rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Setiap instansi / organisasi selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja para karyawan dengan harapan yang menjadi tujuan akan tercapai sesuai yang diharapkan. Kinerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu instansi, jika karyawan memberikan kinerja yang baik maka tujuan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Namun kinerja karyawan dalam suatu instansi tidak selalu mengalami peningkatan, terkadang kinerja mengalami penurunan. Terciptanya kinerja karyawan yang tinggi sangatlah tidak mudah, diakrenakan kinerja karyawan dapat timbul apabila instansi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki secara optimal, sehingga dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah pelatihan. Pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi Sudaryo, Aribowo, & Sofiati (2018, hal. 123). Pelatihan yang baik merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seorang karyawan. Sebaliknya jika pelatihan kurang baik maka akan menimbulkan kinerja karyawan yang kurang baik dan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan. Selain itu untuk karyawan yang sudah bekerja maka pelatihan yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

Selain itu disiplin kerja juga mempengaruhi terhadap kinerja. Menurut Tamanie & Syaharuddin (2016, hal. 58) disiplin kerja adalah suatu alat yang

digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Salah satu yang efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien adalah dengan memberikan pelatihan yang baik, seperti memberikan arahan dan pembelajaran kepada karyawan tentang pekerjaannya agar dapat bekerja dengan efektif dan efisien.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah salah satu Perusahaan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD), yang bergerak dalam penyediaan air bersih kepada masyarakat. Berdasarkan survei awal yang penulis lakukan terdapat masalah yang berkaitan dengan kinerja, pelatihan dan disiplin kerja. Permasalahan yang terjadi yaitu terdapat atasan tidak mau membiayai untuk biaya pelatihan para karyawan diakibatkan pengeluaran sangat besar. Terdapat dari beberapa karyawan yang kurang mengikuti peraturan jam kerja yang ada dalam perusahaan, seperti terdapat beberapa karyawan yang pulang kerja tidak tepat pada waktu jam kerja yang seharusnya untuk pulang, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan. Terdapat masalah kinerja karyawan saat dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu dan juga terdapat karyawan yang tidak dapat bekerja dengan baik, jika terjadi masalah dalam kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan, karyawan tersebut tidak dapat cepat tanggap dalam menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga menimbulkan terhambatnya kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tersebut.

Untuk itu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam pelatihan dan disiplin haruslah sangat di perhatikan, karena ini merupakan yang sangat penting menyangkut dalam kemajuan para karyawan dalam hal kinerja karyawan dan demi kemajuan instansi tersebut. Jika pelatihan dan disiplin dapat terpenuhi maka karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat bekerja dengan efektif dan efisien sesuai yang diharapkan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan penjelasan-penjelasan diatas sekali lagi penulis berusaha membuktikan benarkah pelatihan disiplin kerja dipengaruhi oleh kinerja karyawan serta apakah benar-benar faktor tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini yang membuat penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan suatu yang sangat perlu dalam membuat penelitian. Karena tanpa adanya identifikasi masalah yang tepat maka suatu penelitian sangat sukar dalam hasil rumusan penelitian.

Berdasarkan riset yang dilakukan penulis, maka penulis dapat mengetahui masalah yang ada pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

1. Terdapat atasan tidak mau membiayai untuk biaya pelatihan para karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara diakibatkan pengeluaran sangat besar.
2. Terdapat dari beberapa karyawan yang kurang mengikuti peraturan jam kerja yang ada dalam PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

3. Kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dalam melaksanakan pekerjaannya.

1.3 Batasan Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya lingkungan kerja, semangat kerja, budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi, disiplin kerja, pelatihan namun dalam penelitian ini penulis hanya membatasi pada pelatihan dan disiplin kerja. Selain itu objek penelitian dibatasi hanya pada karyawan yang ada di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam pembahasan ini, yaitu sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah ada pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas, tujuan penelitian penulis ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis ada pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah teori atau wawasan mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak universitas/instansi dalam merumuskan kebijakan pada prestasi kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

BAB 2

KAJIAAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Kinerja Karyawan

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Rismawati & Mattalata (2018, hal. 3) kinerja karyawan merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Adapun menurut Widodo (2012 hal 131) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.

Sedangkan menurut Dewi & Mashar (2019, hal. 113) Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja seseorang baik individu atau kelompok dalam tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi pada kurun waktu tertentu secara legal.

Selain itu menurut (Sutrisno, 2010 hal 177), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak bertentangan dengan hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama di antara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan (Darmanto, Wardaya, & Dwiyani, 2019, hal. 73).

Berdasarkan menurut para ahli pengertian kinerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dikerjakan seseorang (karyawan) untuk pencapaian hasil suatu instansi/organisasi dengan batas waktu yang ditetapkan berdasarkan tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga dapat tercapai tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi/organisasi tersebut.

2.1.1.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian & Khair (2018, hal. 61) mengungkapkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.
2. Pengetahuan.
3. Rancangan Kerja.
4. Kepribadian.
5. Motivasi.
6. Kepemimpinan.
7. Gaya kepemimpinan.
8. Budaya organisasi.
9. Kepuasan Kerja.
10. Lingkungan kerja.
11. Loyalitas.

12. Komitmen.

13. Disiplin kerja.

Sedangkan Ada juga ahli yang mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Nofriansyah (2018, hal. 26-27), yaitu sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan tanggung jawab.
3. Disiplin.
4. Inisiatif.

Dengan penjelasan sebagai berikut :

1. Efektivitas dan efisiensi, yaitu dikatakan efektif apabila mencapai tujuan dan dikatakan efisien apabila hal itu memuaskan sebagai pendorong pencapaian tujuan.
2. Otoritas dan tanggung jawab, yaitu wewenang yang dimiliki oleh seseorang untuk memerintah orang lain (bawahannya) untuk melaksanakanyang terbebaskan kepada masing-masing bawahan dalam suatu organisasi, sedangkan tanggung jawab adalah bagian yang tidak dapat dipisahkan atau akibat dari kepemilikan wewenang tersebut.
3. Disiplin, yaitu sikap tingkah laku dan perbuatan sesuai dengan peraturan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.
4. Inisiatif, yaitu seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Adapun menurut Sutrisno (2010, hal. 180) faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi maka baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisiensi bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antaraperusahaan dan karyawan. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Seseorang yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus menerima hukuman yang telah disepakati.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Atasan yang buruk akan selalu mencagah inisiatif

bawahan, terlebih bagi karyawan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Sulaksono (2015, hal. 119-120) Indikator kinerja karyawan secara individu adalah sebagai berikut :

1. Kualitas.
2. Kuantitas.
3. Ketepatan waktu.
4. Efektivitas.
5. Kemandirian

Hal diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1 Kualitas, yaitu kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2 Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3 Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4 Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan

maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

- 5 Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal. 75) indikator kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
2. Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
3. Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
4. Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama di antara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

Adapun Menurut Mathis dan Jackson (2012, hal 378) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu :

1. Kualitas.

2. Kuantitas.
3. Ketetapan Waktu.
4. Kehadiran.
5. Kemampuan bekerjasama

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja, yaitu diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Kehadiran merupakan kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.
5. Kemampuan bekerjasama merupakan tingkat kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar besarnya.

2.1.2 Teori Pelatihan

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan

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

Adapun menurut (Siswadi, 2016, hal. 125) Pelatihan merupakan suatu wahana yang dilakukan oleh perusahaan untuk membangun sumber daya manusia yang handal menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan dan persaingan. Kegiatan pelatihan tidak dapat diabaikan begitu saja, terutama dalam memasuki era persaingan yang semakin ketat, tajam, dan berat pada abad milenium ini. berkaitan dengan hal itu, perusahaan menyadari bahwa pelatihan merupakan fundamental bagi karyawan.

Sedangkan (Safitri, 2013, hal. 1) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Selain itu menurut (Lodjo, 2013, hal. 748) pelatihan adalah Proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu secara konseptual dapat dikatakan bahwa latihan dimaksudkan untuk meningkatkan ketrampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang.

Berdasarkan menurut para ahli pengertian-pengertian pelatihan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah pemberian pembelajaran kepada seluruh karyawan yang ada di instansi/organisasi tersebut agar kedepannya dapat bekerja dengan baik bahkan lebih baik lagi bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat berjalan dengan lancar.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Palatihan

Menurut (Larasati, 2018, hal. 136) faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Kegagalan dalam memotivasi karyawan.
2. Kegagalan organisasi dalam memberi sarana dan kesempatan yang tepat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
3. Kegagalan organisasi dalam memberi pelatihan secara efektif kepada karyawan.

Sedangkan faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut (Bismala, Handayani, Andriany, & Hafsa, 2018, hal. 93) adalah sebagai berikut:

1. Dukungan dari manajer puncak, yaitu agar program-program pelatihan berhasil, dibutuhkan dukungan para pemimpin. Tanpa dukungan manajemen puncak, program pelatihan tidak akan berhasil.
2. Komitmen para spesifik dan generalis, yaitu disamping manajemen puncak, seluruh manajer apakah spesialis atau generalis harus berkomitmen dan terlibat dalam proses pelatihan.
3. Kemajuan teknologi, yaitu di era sekarang ini faktor teknologi banyak memberi pengaruh terhadap berhasil tidaknya program pelatihan.

teknologi memainkan perannya dalam mengubah cara pengetahuan yang disampaikan kepada karyawan.

4. Kompleksitas organisasi, yaitu banyak perusahaan secara dramatis karena tuntutan lingkungan baik internal ataupun eksternal, dengan demikian para karyawan harus terus menerus beradaptasi terhadap perubahan tersebut.
5. Gaya belajar, yaitu teknologi yang ada sekarang ini telah menjadikan pendekatan-pendekatan tersebut layak secara ekonomis. Dengan teknologi sesuatu yang tidak mungkin sekarang dapat tercapai dengan mudah dan praktis. Kemampuan untuk menyampaikan pengetahuan kepada karyawan yang berbasis kebutuhan, dan kecepatan yang konsisten dengan gaya belajar mereka dapat meningkatkan dengan pesat nilai pelatihan mereka.
6. Fungsi-fungsi SDM lainnya, yaitu fungsi-fungsi sumber daya manusia lainnya juga memberikan kontribusi terhadap keberhasilan program pelatihan seperti program rekrutmen yang dilakukan oleh perusahaan biasanya menarik calon-calon karyawan yang berkualitas sedang.

2.1.2.3 Indikator Pelatihan

Indikator-indikator pelatihan menurut (Khasanah & Lumentah, 2018, hal. 4-5) adalah sebagai berikut :

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan

harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya.

2. Peserta

Peserta pelatihan harusnya diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar sih peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Adapun menurut (Pratama & Sap, 2019, hal. 243-244) indikator pelatihan, yaitu sebagai berikut:

1. Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat bawah dan menengah.

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan harus kongkrit 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.

3. Materi

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

4. Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode dengan pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, berain peran, dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit.

5. Kualifikasi peserta

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

6. Kualifikasi pelatih

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

7. Waktu (banyaknya sesi)

Banyaknya sesi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan maka cenderung kemampuan dan keterampilan pegawai semakin meningkat.

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) indikator pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur, yaitu orang yang mengajarkan sesuatu dan sekaligus memberikan pelatihan dan bimbingannya; pengajar; pelatih dan pengasuh.
2. Peserta, yaitu orang yang datang ke program pendidikan dan pelatihan untuk mendapatkan pembelajaran dalam hal peningkatan ilmu pengetahuan dalam pekerjaannya dalam satu perusahaan.

3. Materi, yaitu sesuatu yang disampaikan oleh pemateri apakah pembelajaran atau pelatihan yang dijelaskan tersebut dapat dipahami oleh para peserta pelatihan.
4. Metode tujuan, yaitu apakah metode yang digunakan oleh pemateri sesuai dengan tujuan yang diinginkan para peserta dalam hal pembelajaran tentang pekerjaan masing-masing peserta pelatihan dalam suatu perusahaan.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin kerja

Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019 hal. 5) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sedangkan menurut (Siswadi, 2016, hal. 129) disiplin merupakan 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.

Adapun menurut (Baehaki & Faisal, 2020, hal. 4) disiplin kerja adalah melakukan tugas dengan ketaatan dan dedikasi.

Selain itu menurut (Hidayat & Taufiq, 2012. hal 83) disiplin kerja adalah suatu ketaatan karyawan terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku

dalam suatu perusahaan atas dasar adanya kesadaran atau keinsyafan bukan adanya unsur paksaan.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sebuah sistem yang harus diikuti oleh seluruh karyawan yang ada di dalam instansi/perusahaan untuk menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam instansi/perusahaan.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019 hal. 9) adalah sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan juga turut ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh parah bawahannya. Pimpinan harus mencotohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.

Menurut (Agustina & Basmala, 2014, hal. 130-131) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi, dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. para karyawan akan memepengaruhi segala peraturan yang

berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang yang dapat dijadikan pegangan, hal ini untuk pembinaan disiplin bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, bagi karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tindakan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan, pengawasan dilakukan agar para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, karena karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

7. Pemenuhan kebutuhan, ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan, yang memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.
8. Keadilan, merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relatif lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.
9. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Keterbiasaan-keterbiasaan positif itu antara lain adalah sebagai berikut:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu di lingkungan pekerjaan.
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turun merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator-indikator disiplin kerja menurut (Agustini, 2011, hal.11) adalah sebagai berikut:

1. Tingkat Kehadiran

2. Tata cara kerja
3. Ketaatan pada atasan
4. Kesadaran berkerja
5. Tanggung jawab

Adapun penjelasannya sebagai berikut :

1. Tingkat kehadiran adalah suatu kegiatan atau rutinitas yang dilakukan oleh pegawai untuk membuktikan dirinya hadir atau tidak hadir dalam bekerja disuatu instansi.
2. Tata cara kerja merupakan cara pekerjaan dengan benar dan berhasil guna atau bisa mencapai tingkat efisien yang maksimal.
3. Ketaatan pada atasan adalah bawahan yang patuh keadaan pemimpinnya atas aturan ataupun tugas yang sudah diberikan oleh pimpinannya, peraturan yang sudah dibuat kita harus mengikutinya dan tidak boleh membantah.
4. Kesadaran bekerja adalah cara penting untuk memusatkan diri, mencapai fokus yang lebih baik, dan membawa lebih banyak keseimbangan dalam hidup kita.
5. Tanggung jawab merupakan kesadaran manusia akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

Ada juga menurut (Baehaki & Faisal, 2020, hal. 5) indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Absensi

2. Peraturan
3. Etika
4. Gaji (balas jasa)
5. Tanggung jawab kerja
6. Kepemimpinan
7. Waskat (pengawasan melekat)
8. Keadilan

2.2 Kerangka Berfikir Konseptual

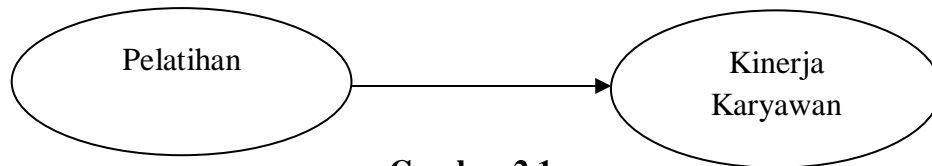
Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berfikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisis.

2.2.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nugroho (2019, hal. 3) Pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang disusun secara terarah untuk meningkatkan keterampilan, pengalaman, keahlian, penambahan pengetahuan serta perubahan sikap seseorang. Suatu perusahaan harus selalu memperhatikan pemberian pelatihan kepada para karyawannya, dimana dengan diberikannya pelatihan yang terbaik maka akan menumbuhkan kinerja karyawan yang baik, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi & Nursidin, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Syahputra & Tanjung, 2020); (Mutholib, 2019); (Wardana, Astuti, & Murniyanti, 2020); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Yulianti, 2015); (Kumara & Utama, 2016); (Agusta & Sutanto, 2013),

menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Dengan demikian pelatihan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan.



Gambar 2.1

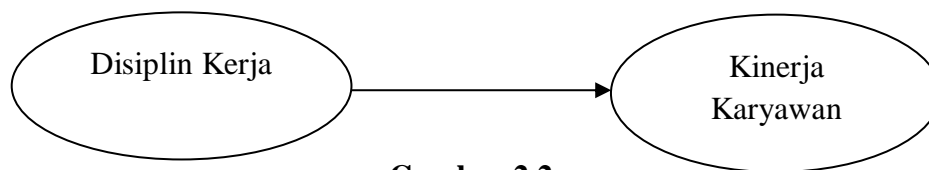
Paradigma penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja menurut Elbadiansyah (2019, hal. 231) adalah sebuah upaya dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan aturan ataupun ketentuan yang wajib dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Sebuah perusahaan harus selalu memperhatikan disiplin kerja para karyawannya, dimana jika disiplin kerja baik maka akan meningkatkan prestasi kerja karyawan dan karyawanpun dapat bekerja dengan lebih baik lagi dan kegiatan-kegiatan yang ada dalam perusahaan tersebut akan berjalan dengan lancar sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan, segitu juga sebaliknya jika sebuah perusahaan tidak memperhatikan disiplin kerja karyawan maka akan menurunkan prestasi kerja para karyawan dan akan menimbulkan dampak terhadap kegiatan-kegiatan pekerjaan yang ada dalam perusahaan tersebut, seperti karyawan selalu datang terlambat saat jam kerja masuk, itu berarti akan menghambat pekerjaan-pekerjaan yang ada dalam suatu perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015); Setiawan (2013); (Hasibuan & Silvya, 2019); Arda (2017); Jufrizen, (2016); Jufrizen (2018), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dan (Arif, Maulana,

& Lesmana, 2020) (Saripuddin & Handayani 2017) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Pulungan, 2017); (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020); (Arianty, 2016); (Yusnandar et al., 2020), menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

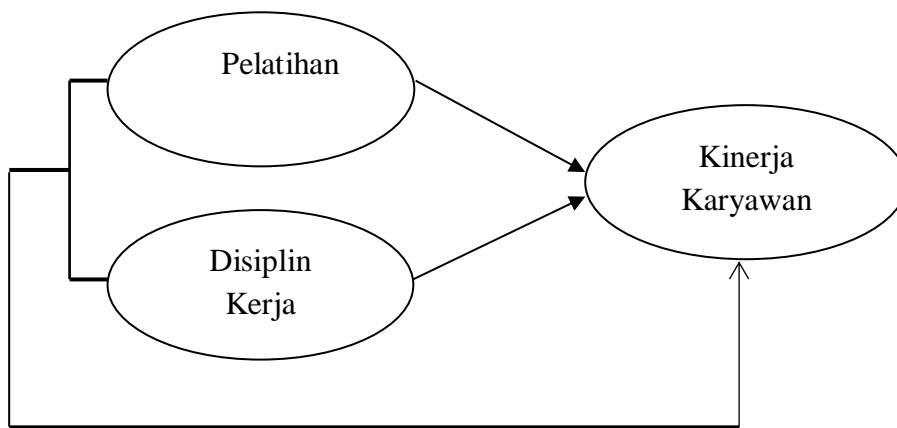


Gambar 2.2
Paradigma penelitian pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

2.2.3 Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan beberapa teori yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Artinya, apa bila pelatihan yang diberikan sesuai dan terpenuhi maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pelatihan tidak terpenuhi maka kinerja karyawan akan menurun. Jika kinerja karyawan meningkat, maka karyawan akan bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi/organisasi tersebut.

Dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Nasution & Lesmana, 2018); (Safitri, 2013); (Marsoit, Sendow, & Rumokoy, 2017); (Nazir, 2019); (Kowaas, Sepang, & Taroreh, 2016); (Rosmadi & Techyan, 2018); (Sibagariang, Manalu, & Girsang, 2019); (Asmara, 2017), menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.3
Kerangka Berfikir Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian yang kebenarannya masih lemah, yang harus diuji secara empiris. Maka hipotesis yang kemukakan berikut berdasarkan dari batasan masalah dan rumusan masalah sebelumnya yaitu:

1. Ada pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
2. Ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

BAB 3

MOTODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian (Nasution, Fahmi, Jufrizen, Muslih, & Prayogi, 2020). Metode penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah Asosiatif dan Kuantitatif. Metode asosiatif menurut (Zulfikar, 2016, hal. 215) adalah penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Noor, 2017) penelitian kuantitatif merupakan metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Variabel-variabel ini diukur (biasanya dengan instrumen penelitian) sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan proses statistik. Dalam penelitian ini penulis ingin mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasional menurut (Arda, 2017, hal. 54) variabel akan menentukan penelitian untuk memenuhi unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Literatur
Kinerja Karyawan (Y)	Menurut menurut Widodo (2012 hal 131) kinerja adalah melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada tanggung jawab dengan hasil yang diharapkan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas. 2. Kuantitas. 3. Ketepatan waktu. 4. Efektivitas. 5. Kemandirian 	Sulaksono (2015, hal. 119-120).
Pelatihan (X1)	Menurut (Arianty, Bahagia, Lubis, & Siswandi, 2016 hal. 120) Pelatihan merupakan salah satu usaha yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi. 4. Metode 5. Tujuan. 6. Sasaran 	(Khasanah & Lumentah, 2018, hal. 4-5)
Disiplin Kerja (X2)	Menurut (Kristanti & Pangastuti, 2019 hal. 5) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat Kehadiran. 2. Tata cara kerja. 3. Ketaatan pada atasan. 4. Kesadaran berkerja. 5. Tanggung jawab. 	(Siswadi, 2016, hal. 129).

3.4 Populasi Dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut (Nurdin & Hartati, 2019, hal. 91) adalah objek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi apabila ada seseorang yang hendak meneliti semua karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian. Dalam penelitian ini populasi adalah karyawan tetap yang berjumlah 252 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya (Siyoto & Sodik, 2015, hal. 64). Pengambilan sampel dalam penelitian ini dengan teknik probability sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sample dimana seluruh anggota elemen populasi memiliki peluang yang memberikan peluang (*probability*) yang sama untuk dijadikan sebagai sampel. Dengan kata lain tidak ada diskriminasi dalam pengambilan sampel, siapa saja dari anggota populasi dapat dipilih untuk menjadi sampel penelitian (Juliandi et al., 2014, hal. 53). Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin (umar) dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59) sebagai berikut:

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

Umar dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 59)

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase kelonggaran kesalahan pengambilan sample yang masih dapat ditolerir, misalnya 10% atau 0.10.

Maka pada penelitian jumlah sampel penelitian dapat dihitung atau ditentukan menggunakan rumus di atas :

$$n = \frac{252}{1+(252 \times 10\%^2)} = \frac{252}{1+(252 \times 0,1^2)} = 71,59 = 72$$

Sehingga, dapat ditentukan jumlah sampel dalam penelitian adalah digenapkan menjadi 72 orang. Setelah dilakukan penghitungan jumlah sampel di PDAM Tirtana di Provinsi Sumatera Utara, maka di dapatkan hasil sebesar 72 orang dengan perincian di masing-masing bagian, sebagai berikut:

Tabel 3.3
Populasi Dan Sampel

No	Bagian	Populasi	Sampel
1	Direksi	4	1
2	Divisi Perencanaan Air Minum	14	4
3	Divisi Penanggulangan Kehilangan Air	10	3
4	Divisi Peralatan Teknik	9	3
5	Divisi Pengolahan Air Minum	8	2
6	Divisi Transmisi Distribusi	30	9
7	Divisi Hubungan Langganan	13	4
8	Unit Bengkel	8	2
9	Divisi Operasional Pelayanan Air Limbah	8	2
10	Divisi Pengolahan & Pengembangan Air Limbah	4	1
11	Divisi Perencanaan Air Limbah	3	1
12	Divisi Sistem Informasi Manajemen	8	2
13	Divisi Keuangan	16	5

14	Divisi Umum	14	4
15	Divisi Aset Manajemen	6	2
16	Divisi Sumber Daya Manusia	16	5
17	Divisi Sistem Manajemen	4	1
18	Unit Satuan Pengamanan	1	-
19	Penelitian & Pengembangan	7	2
20	Satuan Pengawasan Internal	15	4
21	Sekretaris Perusahaan	15	4
22	Staf Ahli Direksi	5	1
23	Unit Layanan Pengadaan	5	1
24	Pengawan Kualitas Barang	6	2
25	Unit Laboratorium	13	4
26	Koperasi Mandiri Abadi Sejahtera	3	1
27	Tim Pengembangan Pengelolaan Air Limbah	3	1
28	Proyek Pengembangan Instalasi Pengelolaan Air	4	1
	Total	252 Orang	72 Orang

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Sumber Data adalah data primer, yaitu data mentah yang diambil oleh peneliti sendiri (bukan dari orang lain) dari sumber utama guna kepentingan penelitian, dan data tersebut sebelumnya tidak ada (Juliandi et al., 2014, hal. 65). Di bawah ini teknik pengumpulan data penulis, yaitu sebagai berikut :

1) Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat digunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara dan sumber informasi (orang yang diwawancarai) melalui komunikasi langsung.

2) Teknik Angket (Questioner)

Questioner adalah pertanyaan/penyataan yang disusun peneliti untuk mengetahui pendapat atau persepsi responden penelitian tentang suatu variable yang diteliti. Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan dalam bentuk angket yang di tunjukan kepada para karyawan di objek penelitian yaitu PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dengan menggunakan skala *likert* dengan bentuk checklist dari setiap pertanyaan mempunyai 5 opsi yaitu:

Tabel 3.4
Tabel Skala Likert

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

(Juliandi et al., 2014, hal. 70)

Selanjutnya angket atau kuesioner yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Menguji validitas bertujuan untuk menguji sejauhmana ketetapan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar (Juliandi et al., 2014, hal. 76).

a) Rumusan Statistik untuk pengujian validitas

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

(Juliandi et al., 2014, hal. 77)

Keterangan :

r = Item instrumen variabel dengan totalnya

n = Jumlah sample

$\sum xi$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum yi$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Jumlah kuadrat Pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Jumlah pengmatan variabel y

$(\sum xi)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum yi)^2$ = Pengamatan jumlah variabel y

$\sum xiyi$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

b) Kriteria pengujian validitas instrument

(1) Tolak H_0 atau terima H_a jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed < α 0,05), maka butir instrument valid.

(2) Terima H_0 atau tolak H_a jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05), maka butir instrument tidak valid.

(Juliandi et al., 2018, hal. 19-20).

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel pelatihan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Instrumen Pelatihan (X1)

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.796 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.695 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.751 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.719 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.802 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.768 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.788 (Positif)	0,000<0,05	Valid
8	0.762 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Untuk hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X2)

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.826 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.844 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.784 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.829 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.701 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.822 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.799 (Positif)	0,000<0,05	Valid
8	0.756 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

Dimana untuk hasil uji validitas pada variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.7
Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

No. Pertanyaan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Ket
1	0.754 (Positif)	0,000<0,05	Valid
2	0.738 (Positif)	0,000<0,05	Valid
3	0.838 (Positif)	0,000<0,05	Valid
4	0.774 (Positif)	0,000<0,05	Valid
5	0.796 (Positif)	0,000<0,05	Valid
6	0.750 (Positif)	0,000<0,05	Valid
7	0.811 (Positif)	0,000<0,05	Valid
8	0.709 (Positif)	0,000<0,05	Valid
9	0.773 (Positif)	0,000<0,05	Valid
10	0.662 (Positif)	0,000<0,05	Valid

Sumber : *Data Penelitian Diolah*

2. Uji Realibilitas

Pengujian Reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga dapat memilih tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi et al., 2014, hal. 80). Teknik yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82).

- a) Rumus statistic untuk pengujian reabilitas

$$r = \left[\frac{K}{(K - 1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Arikunto dalam (Juliandi et al., 2014, hal. 82)

Keterangan :

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pernyataan atau banyaknya soal

$\sum \sigma b^2$ = Jumlah varians butir pernyataan

σ_1^2 = Varians total

b) Kriteria pengujian reliabilitas

(1) Jika nilai cronbach alpha > 0.6 maka instrumen variabel adalah reliabel (terpercaya).

(2) Nilai koefisien reliabilitas (*cronbach alpha*) $< 0,6$ maka instrument yang diuji adalah tidak reliabel (tidak terpercaya) (Juliandi et al., 2018, hal. 22).

Dimana untuk hasil uji reliabilitas pada variabel pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.8
Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alfa	Keterangan
1	Pelatihan	0,782	Reliabel
2	Disiplin Kerja	0,788	Reliabel
3	Kinerja Karyawan	0,777	Reliabel

Sumber : *Data Penelitian*

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan meneliti dari masing-masing variabel. Variable bebas (pelatihan dan disiplin kerja) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikatnya kinerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini :

3.6.2 Regresi Linear Berganda

Regresi adalah suatu metode yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. (Juliandi et al., 2014, hal. 51). Secara umum rumus regresi berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e \text{ (Juliandi et al., 2018, hal. 57)}$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Pelatihan

X2 : Disiplin Kerja

a : Konstanta

3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Dalam melakukan uji regresi linier berganda penelitian ini perlu dilakukan pengujian asumsi klasik, hal ini untuk memastikan bahwa alat uji regresi berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik telah terpenuhi, maka alat uji statistik regresi linier berganda telah dapat digunakan. Uji asumsi klasik tersebut diantaranya yaitu sebagai berikut :

3.6.2.1 Uji Normalitas

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas berdistribusi secara normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Gujarati, 2003; Santoso, 2000, Arif, 1993) dalam buku (Juliandi et al., 2014, hal. 55). Uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

3.6.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Gujarati (2003); Santoso (2000), Arif (1993) dalam buku (Juliandi et al., 2014, hal. 56) mengemukakan bahwa “Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan sebuah korelasi yang sangat kuat antar variabel independen”. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Didalam model regresi dapat diketahui dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai kriteria uji multikolinearitas, yaitu sebagai berikut:

- (a) Nilai toleransi $< 0,1$ atau $VIF > 10$, maka terjadi multikolinearitas.
- (b) Nilai toleransi $> 0,1$ atau $VIF < 10$, maka tidak terjadi multikolinearitas.(Andriani, Cholid, & Kardinal, 2016).

3.6.2.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi et al., (2014, hal. 56) “Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan yang lain”. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedasitas, dan jika variansi berbeda disebut heterokedastitas.(Juliandi et al., 2014, hal. 56). Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitasi. Dasar pengambilan keputusannya sebagai kriteria uji menurut Juliandi et al., (2014, hal. 56) adalah “Apabila suatu pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastistas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta

titik-titik 0 menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterkedastisitas”.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak. (Juliandi et al., 2014, hal . 58)

Kriteria ujinya yaitu sebagai berikut:

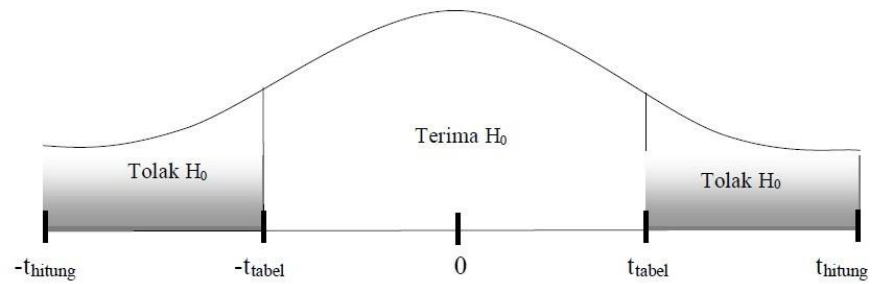
- a. Tolak H_0 atau terima H_a apabila nilai probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig} < \alpha_{0,05}$).
- b. Terima H_0 atau tolak H_a apabila nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{Sig} > \alpha_{0,05}$). (Juliandi et al., 2014, hal. 58).

3.6.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2) terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terdapat variabel Kinerja Karyawan (Y). Adapun langkah-langkah dalam pengambilan keputusan dalam uji t adalah sebagi berikut:

Kriteria uji terhadap uji t ini adalah:

- a) Tolak H_0 jika nilai probabilitas yang dihitung \leq nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig}(2\text{-tailed}) \leq \alpha_{0,05}$)
- b) Terima H_0 apabila nilai probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ($\text{sig}(2\text{-tailed}) > \alpha_{0,05}$).(Juliandi et al., 2014, hal. 35).



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

Adapun rumus uji t adalah sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 177)

Keterangan :

T = Nilai t hitung

r^2 = Korelasi parsial yang ditemukan

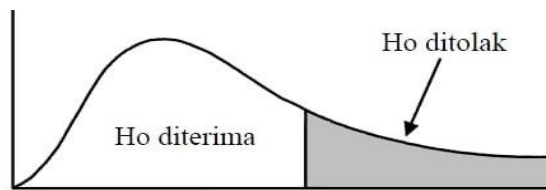
n = Jumlah sampel

3.6.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F disebut juga dengan uji signifikan serentak, maksudnya untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X1 dan X2 untuk dapat menjelaskan keragaman variabel tidak bebas Y.

Kriteria uji F :

- a) Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka secara bersama-sama variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b) Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka secara bersama-sama variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol (Sugiyono, 2012, hal. 257) nilai F ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012, hal. 257)

Keterangan :

R = Koefisien korelasi ganda.

K = Jumlah variabel independen.

N = Jumlah anggota sampel.

F = Nilai Uji Simultan.

3.6.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi berganda (R^2) atau R squared digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas, dengan kata lain R squared menunjukkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. (Juliandi et al., 2014, hal. 58). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0-1 kemudian dikalikan dengan 100%. Seperti rumus dibawah ini.

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

(Juliandi et al., 2014, hal. 58)

Keterangan :

D = Koefisien determinasi

R = R square

100 = Persentase kontribusi

Kriteria uji R^2 atau R Square ini adalah dari 0 – 1, jika nilai R^2 lebih besar sama dengan 0,5 maka sebagian besar variasi nilai variabel dependen ditentukan oleh peran dari variasi variable independen.(Juliandi et al., 2014, hal. 58).

BAB 4

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini dilakukan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yang bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan; (3) pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini dengan menyebarkan angket terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel (X1), 8 pernyataan untuk variabel (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel (Y) dimana yang menjadi variabel X, adalah pelatihan, disiplin kerja, dan variabel Y adalah kinerja karyawan. Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 72 karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan metode *Likert*.

Tabel 4.1
Skala Likert

PERNYATAAN	BOBOT
• Sangat Setuju	5
• Setuju	4
• Kurang Setuju	3
• Tidak setuju	2
• Sangat Tidak setuju	1

Sumber : (Juliandi et al., 2014, hal. 70)

Ketentuan diatas berlaku dalam menghitung pelatihan (X1), disiplin kerja (X2), maupun kinerja karyawan (Y).

4.1.1 Karakteristik Responden

4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	45	62,5
2.	Perempuan	27	37,5
Total		72	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Dari 72 Responden yang diteliti dapat diketahui bahwa responden yang bekerja di karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara terdiri dari 45 orang laki-laki (62,5%) dan 27 orang perempuan (37,5%)., sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah laki-laki.

4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia

Deskripsi karakteristik pegawai berdasarkan usia dapat disajikan melalui tabel berikut ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	21 – 30 tahun	4	5,6
2.	31– 40 tahun	25	34,7
3.	41 – 50 tahun	33	45,8
4.	Di atas 51 tahun	10	13,9
Total		72	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Dari data tabel diatas diketahui bahwa usia 21-30 tahun berjumlah 4 (5,6%) responden, usia 31-40 tahun berjumlah 25 (34,7%) responden, usia

41-50 tahun berjumlah 33 (45,8%) responden, usia 51-60 tahun berjumlah 10 (13,9%) responden, dapat disimpulkan bahwa usia 41-50 tahun merupakan jumlah responden yang lebih dominan sebanyak 33 orang (45,8%).

4.1.1.3 Karakteristik Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi dalam penelitian ini, menggambarkan jenis pendidikan terakhir yang dimiliki oleh karyawan, dimana jenis pendidikan terakhir karyawan dapat dikelompokkan dalam 4 kelompok yakni : SMA, Akademi, Sarjana, dan Pasca Sarjana. Adapun deskripsi responden menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Kategori	Jumlah Responden	Persentase (%)
1.	SMA	6	8,3
2.	D-3	15	20,8
3.	Strata-1	44	61,1
4.	Strata-2	7	9,7
Total		72	100,0

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Berdasarkan tabel di atas yang menguraikan deskripsi responden menurut jenis pendidikan, sehingga dapatlah dikatakan bahwa jenjang pendidikan terakhir responden yang terbesar adalah sarjana (S1), yakni sebanyak 44 orang atau 61,1%. Dapat disimpulkan bahwa rata-rata jenis pendidikan karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara adalah Sarjana (S1).

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis akan menyajikan tabel frekuensi hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

4.1.2.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.5
Skor Angket Untuk Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	KS	S	SS
	KUALITAS	1	2	3	4	5
1	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan	0%	0%	0%	41,7%	58,3%
2	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.	0%	0%	0%	44,4%	55,6%
	KUANTITAS					
3	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya	0%	0%	4,2%	45,8%	50%
4	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan	0%	1,4%	4,2%	45,8%	48,6%
	KETEPATAN WAKTU					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	0%	0%	6,9%	41,7%	51,4%
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan	0%	0%	2,8%	44,4%	52,8%
	EFEKTIVITAS					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan	0%	0%	0%	45,8%	54,2%
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi	0%	0%	2,8%	44,4%	52,8%
	KEMANDIRIAN					
9	Saya selalu menyelesaikan masalah jika terdapat kesalahan dalam pekerjaan.	0%	0%	8,3%	48,6%	43,1%
10	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja	0%	1,4%	4,2%	50%	44,4%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel kinerja, dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dapat disimpulkan

pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan nomor 1 dan 10.

4.1.2.2 Variabel Pelatihan (X1)

Tabel 4.6
Skor Angket Untuk Variabel X1 (Pelatihan)

No	Pernyataan Pelatihan	STS	TS	KS	S	SS
	INSTRUKTUR	1	2	3	4	5
1	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelskan materi dengan baik.	0%	0%	1,4%	38,9%	59,7%
2	instruktur ahli dalam menyampaikan meteri saat pelatihan.	0%	0%	0%	31,9%	68,1%
	PESERTA					
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.	0%	0%	2,8%	40,3%	56,9%
	MATERI					
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.	0%	0%	1,4%	52,8%	45,8%
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	0%	0%	2,8%	44,4%	52,8%
	MOTODE					
6	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan motode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.	0%	2,8%	1,4%	43%	52,8%
	TUJUAN					
7	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.	0%	0%	1,4%	43%	55,6%
	SASARAN					
8	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.	0%	0%	0%	43,1%	56,9%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pelatihan, dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarakan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan nomor 2 dan 4.

4.1.2.3 Variabel Disiplin Kerja (X2)

Tabel 4.7
Skor Angket Untuk Variabel X2 (Disiplin Kerja)

No	Pernyataan Disiplin Kerja	STS	TS	KS	S	SS
	TINGKAT KEHADIRAN	1	2	3	4	5
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan	0%	0%	0%	31,9%	68,1%
	TATA CARA KERJA					
2	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan	0%	0%	1,4%	40,3%	58,3%
3	Saya selalu mengikuti peraturan kerja yang ada ditempat saya bekerja.	0%	0%	0%	36,1%	63,9%
	KETAATAN PADA ATASAN					
4	Saya selalu bersikap baik terhadap atasan saat bekerja.	0%	0%	1,4%	37,5%	61,1%
5	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan.	0%	0%	0%	36,1%	63,9%
	KESADARAN BERKERJA					
6	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.	0%	0%	0%	41,7%	58,3%
	TANGGUNG JAWAB					
7	Saya selalu mempertanggungjawabkan segala hasil kerja saya.	0%	0%	0%	33,3%	66,7%
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.	0%	0%	0%	36,1%	63,9%

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin kerja dimana mayoritas jawaban dari responden setuju dan sangat setuju hal ini berarti angket yang disebarkan kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, dapat disimpulkan pernyataan yang lebih dominan adalah pernyataan nomor 1 dan 2.

4.2 Hasil Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan koefisien determinasi (R²).

4.2.1 Regresi Linier Berganda

Metode Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait pengaruh variabel pelatihan, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah regresi linier berganda. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS 16.0 for Windows.

Hasil pengujian regresi linier berganda yaitu :

Tabel 4.8
Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019
	Pelatihan X1	.307	.153	.233	2.002	.049
	Disiplin KerjaX2	.526	.160	.382	3.286	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari model regresi diatas maka persamaan regresinya adalah :

$$Y = 14.092 + 0.307 X_1 + 0.626 X_2$$

Keterangan

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

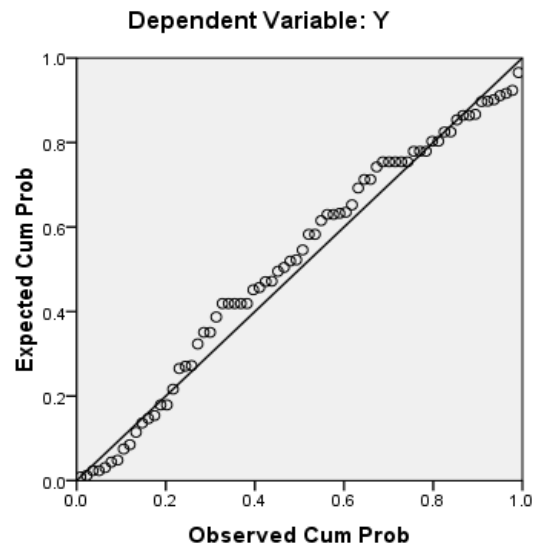
- 1) Jika pelatihan dan disiplin kerja diasumsikan sama dengan nol (0) maka kinerja karyawan bernilai sebesar 14.092.
- 2) Apabila pelatihan dinaikkan sebesar 100% maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,307 atau 30,7 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.
- 3) Apabila disiplin kerja dinaikkan sebesar 100 % maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja sebesar 0,626 atau 62,6 % dengan asumsi variabel lain tidak mengalami perubahan.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olahan data menggunakan SPSS versi 16.0, maka diketahui uji normalisasi menggunakan metode P-Plot adalah sebagai berikut :

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 4.1
Hasil Pengujian Normalitas

Dari hasil gambar 4.1 menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal.

4.2.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai tolerance dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada Tabel 4.10 di bawah ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

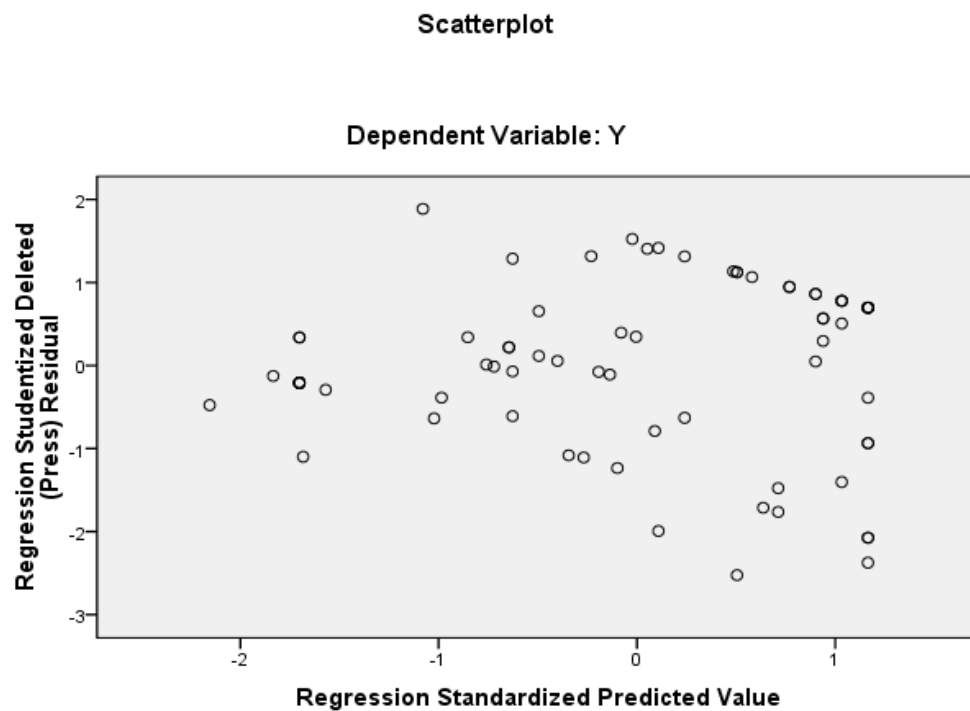
		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019		
	Pelatihan (X1)	.307	.153	.233	2.002	.049	.768	1.302
	Disiplin Kerja (X2)	.526	.160	.382	3.286	.002	.768	1.302

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Dari hasil perhitungan yang ada pada tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan bahwa nilai VIF sama dengan 1 dimana nilai tersebut lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bebas dari multikolinearitas.

4.2.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Gambar 4.2 di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variable independen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

4.2.3.1 Uji t Atau Uji Parsial

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen, Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara

individual mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel Terikat (Y) dengan rumus sebagai berikut :

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

Sumber :(Sugiyono, 2012, hal. 177)

Keterangan :

T : Nilai t

N : Jumlah sampel

r : Nilai koefisien korelasi

Bentuk Pengujian :

- 1) Tolak H₀ jika probabilitas < 0,05 (sig < α 0,05) atau t hitung > t tabel.
- 2) Terima H₀ jika probabilitas > 0,05 (sig > α 0,05) atau t hitung < t tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- 1) Jika t hitung > t tabel maka H₀ ditolak H_a diterima. α = 5%. Df = n - 2.
- 2) Jika t hitung < t tabel maka H₀ diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan jika t hitung > t tabel dan probabilitas < α 0,05 H₀ ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika t hitung < t tabel dan probabilitas > α 0,05 H₀ diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan. (Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56).

1. Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh pelatihan, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data SPSS for windows versi 16.0 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji-t X₁ Dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019
	Pelatihan (X1)	.307	.153	.233	2.002	.049
	Disiplin Kerja (X2)	.526	.160	.382	3.286	.002

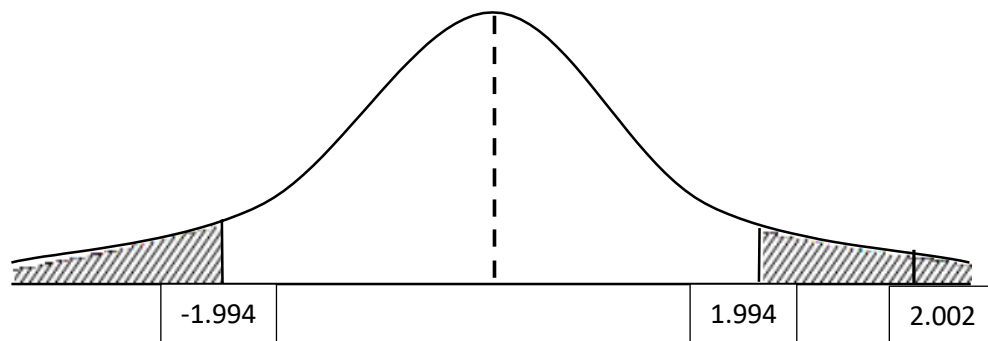
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.11 diatas diperoleh t hitung untuk variabel Pelatihan sebesar 2.002 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (72-2=70), di peroleh t tabel 1.994. Jika t hitung > t tabel maka di dapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (2.002) > t tabel (1.994), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh positif antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,049 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig

0,049 < 0,05 sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil keputusan uji yaitu H_0 ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu $2.002 > 1.994$ dan nilai signifikansi $0,049 < 0,05$.



Gambar 4.3
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil gambar 4.3 diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Untuk melihat pengaruh disiplin kerja, secara individual terhadap kinerja karyawan, untuk penyederhanaan Uji-t peneliti menggunakan pengelolaan data spss for windows versi 16.0 maka dapat diperoleh uji-t sebagai berikut:

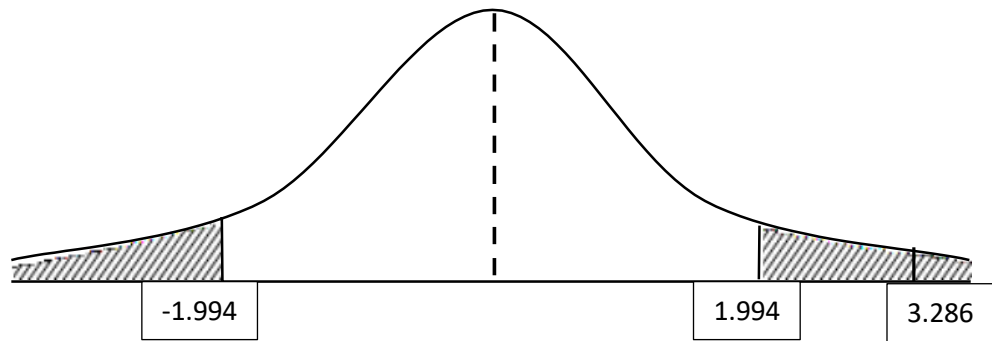
Tabel 4.11
Hasil Uji-t X₂ Dan Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019
	Pelatihan (X1)	.307	.153	.233	2.002	.049
	Disiplin Kerja (X2)	.526	.160	.382	3.286	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diperoleh t hitung untuk variabel Disiplin Kerja sebesar 3.286 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (72-2=70), di peroleh t tabel 1.994. Jika t hitung > t tabel maka di dapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dalam hal ini t hitung (3.286) > t tabel (1.994), dapat disimpulkan berarti terdapat pengaruh positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas t yakni sig 0,002 sedangkan taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05 maka nilai sig 0,002 < 0,05 sehingga H₀ ditolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Hasil keputusan uji yaitu H₀ ditolak, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, yaitu 3.286 > 1.994 dan nilai signifikansi 0,002 < 0,05.



Gambar 4.4
Kriteria pengujian Hipotesis Uji t Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil gambar 4.4 diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3.2 Uji F atau Uji Simultan

Hasil pengolahan data spss tentang pengaruh fasilitas, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.050	2	192.025	13.767	.000 ^a
	Residual	962.395	69	13.948		
	Total	1346.444	71			

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber :Pengolaan Data SPSS

$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 72 - 2 - 1 = 69$ adalah 3,13

Dari tabel 4.13 diatas bisa dilihat bahwa nilai F adalah 13.767, kemudian nilai signifikannya adalah 0,000

$H_0 : \beta=0$, artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

$H_0 : \beta \neq 0$, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Bentuk Pengujian :

1) Tolak H_0 jika probabilitas $< 0,05$ ($\text{sig} < \alpha 0,05$) atau F hitung $> F$ tabel.

2) Terima H_0 jika probabilitas $> 0,05$ ($\text{sig} > \alpha 0,05$) atau F hitung $< F$ tabel.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

1) Jika f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak H_a diterima.

$$\alpha = 5\%. Df = n - 2.$$

2) Jika f hitung $< f$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Kesimpulan jika f hitung $> f$ tabel dan probabilitas $< \alpha 0,05$ H_0 ditolak dan H_a diterima berarti terdapat pengaruh signifikan dan sebaliknya jika f hitung $< t$ tabel dan probabilitas $> \alpha 0,05$ H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak terdapat pengaruh signifikan.

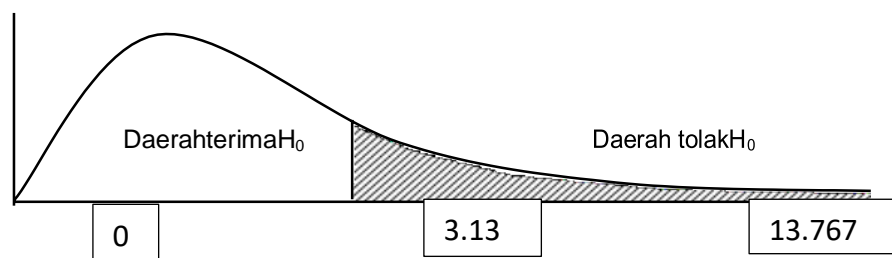
(Juliandi, Irfan, & Manurung, 2014. hal 56)

Berdasarkan tabel 4.13 diatas diperoleh F hitung untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja sebesar 13.767 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $dk = n-k-1$ ($72-2-1 = 69$), di peroleh F tabel 3,13. Jika F hitung $> F$ tabel maka didapat pengaruh antara variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, demikian juga sebaliknya jika F hitung $< F$ tabel maka tidak terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja

terhadap kinerja karyawan, di dalam hal ini $F_{hitung} = 13.767 > F_{tabel} = 2,73$. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas F yakni sig adalah $0,000$ sedang taraf signifikan α yang ditetapkan sebelumnya adalah $0,05$, maka nilai sig $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Keputusan uji H_0 ditolak, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $13.767 > 3,13$ dan nilai signifikansi, yaitu $0,000 < 0,05$.



Gambar 4.5
Kriteria Pengujian Hipotesis F

Dari hasil gambar diatas dapat dijelaskan ada pengaruh yang positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

4.2.3.3 Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.14
Hasil Uji Determinasi (R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.534 ^a	.285	.265	3.73467

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

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : *Pengolaan Data SPSS*

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0,285 \times 100\% \\
 &= 28,5 \%
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh atau R Square yang diperoleh sebesar 0,285 (28.5%), variasi variabel kinerja karyawan (Y) ditentukan oleh ketiga variabel independen, yaitu pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2). Sedangkan sisanya 71,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

4.3 Pembahasan

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan, yaitu menganalisis pengaruh pelatihan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y), pengaruh pelatihan (X) dan disiplin kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan tujuan-tujuan tersebut, penulis membandingkan temuan-temuan yang penulis hasilkan dari penelitian ini dengan temuan-temuan penelitian para peneliti terdahulu.

4.3.1 Pengaruh Pelatihan (X₁) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh pelatihan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 2.002 > t_{tabel} 1.994$ dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Adapun nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0.307 membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar $0,049 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan yang kurang memadai dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat bekerja, dimana jika pelatihan yang diberikan sudah sesuai, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan dapat memberikan hasil kerja yang baik dan bagus sesuai dengan yang diharapkan oleh suatu perusahaan/instansi tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian (Prayogi & Nursidin, 2018); (Elizar & Tanjung, 2018); (Syahputra & Tanjung, 2020); (Mutholib, 2019); (Wardana, Astuti, & Murniyanti, 2020); (Yusnandar, Nefri, & Siregar, 2020); (Yulianti, 2015); (Kumara & Utama, 2016); (Agusta & Sutanto, 2013), menyimpulkan bahwa secara parsial pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pegawai. Dengan demikian pelatihan memberikan kontribusi secara nyata dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

4.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kinerja karyawan (Y) yang menyatakan bahwa nilai $t_{hitung} 3.286 > t_{tabel}$

1.994 dan t_{hitung} berada didaerah tolak H_0 sehingga H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Adapun nilai regresi berganda, memiliki konstanta sebesar 0,526 membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar $0,002 < 0,05$ hal ini menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Safitri (2013); Faustyna & Jumani (2015); Setiawan (2013); (Hasibuan & Silvya, 2019); Arda (2017); Jufrizen, (2016); Jufrizen (2018), (Arif, Syaifani, Siswadi, & Jufrizen, 2019) dan (Arif, Maulana, & Lesmana, 2020) (Saripuddin & Handayani 2017) (Farisi, Irnawati, & Fahmi, 2020); (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019); (Pulungan, 2017); (Syahputra, Bahri, & Rambe, 2020); (Arianty, 2016); (Yusnandar et al., 2020), menyimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4.3.3 Pengaruh Pelatihan (X_1) Dan Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Dari Uji ANOVA (*Analysis Of Variance*) di dapat F hitung sebesar 13.767 sedangkan f tabel 3,13 berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa tingkat sig $0,000 < 0,05$ sehingga H_0 ditolak H_a diterima jadi dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

Uji koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,285 atau sama dengan 28.5%, sisanya 71.5 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan di dalam penelitian ini.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nasution & Lesmana, 2018); (Safitri, 2013); (Marsoit, Sendow, & Rumokoy, 2017); (Nazir, 2019); (Kowaas, Sepang, & Taroreh, 2016); (Rosmadi & Techyan, 2018); (Sibagariang, Manalu, & Girsang, 2019); (Asmara, 2017), menyimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara., maka penulis menarik kesimpulan sebagai Berikut :

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan secara parsial $t_{hitung}(2.002)$ lebih besar dari $t_{tabel}(1.994)$ dan $sig\ 0,049 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan.
2. Dari hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja secara parsial $t_{hitung}(3.286)$ lebih besar dari $t_{tabel}(1.994)$ dan $sig\ 0,002 < 0,05$ maka dapat diartikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
3. Dari hasil penelitian diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan $F_{hitung}(13.767)$ lebih besar dari $F_{tabel}(3.13)$ dan $sig\ 0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan adanya pengaruh positif. Dan pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Setelah dilakukan analisis statistik diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan adalah

disiplin kerja, sehingga variabel tersebut perlu menjadi perhatian karena sangat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan harus selalu memperhatikan disiplin kerja yang baik agar karyawan dapat bekerja dapat bekerja dengan tepat waktu dan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

2. Disarankan pemimpin sebagai atasan harus lebih memperhatikan setiap karyawannya dan kebutuhan karyawannya dengan memberikan pelatihan yang bagus dan sesuai yang diinginkan para karyawan agar karyawan dapat bekerja dengan lebih baik lagi dari sebelumnya, karena dengan pelatihan yang bagus dan baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk meningkatkan lagi kinerja karyawan sehingga perusahaan perlu melakukan beberapa keputusan untuk memperhatikan situasi yang ada diperusahaan agar terciptanya tujuan perusahaan yang sudah ditentukan.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Pengisian kuesioner yang dilakukan oleh responden tidak dapat dikontrol langsung oleh peneliti di karenakan pengisiannya melalui online, sehingga memungkinkan adanya ketidakjujuran dalam pengisian kuesioner tersebut.
2. Penelitian hanya menggunakan sampel sebagian saja sebanyak 72 responden, sehingga memungkinkan hasilnya kurang maksimal.
3. Dalam melakukan wawancara, terkadang proses wawancara dengan kondisi dan keterbatasan waktu yang dimiliki oleh karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusta, L., & Sutanto, E. M. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya. *Agora*, 1(3), 1399–1408.
- Agustina, W., & Basmala, L. (2014). Dampak Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pt. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14(1).
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Medanetera.
- Andriani, T. Y., Cholid, I., & Kardinal, K. (2016). Pengaruh Literasi Keuangan dan Faktor Demografi Terhadap Keputusan Pengambilan Kredit. *Jurnal Studi Kasus Manajemen*, 1–14.
- 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. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/jimb.v18i1.1097>.
- 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., & Siswandi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: Perdana Publishing.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M. T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 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)*, 263–276.
- Asmara, A. S. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Infomedia Nusantara Bagian Divisi Call Center Bandung. *Prosiding Manajemen*, 3(1), 392–397.
- Baehaki, M. K., & Faisal, A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1).
- Bismala, L., Handayani, S., Andriany, D., & Hafisah. (2018). *Strategi Peningkatan Daya Saing Usaha Kecil Menengah*. Medan: Lembaga Penelitian Dan Penulisan Ilmiah Aqli.

- Darmanto, Wardaya, S., & Dwiyani, T. (2019). *Bauran Orientasi Strategi Dan Kinerja Organisasi Penerapan Variabel Anteseden, Moderasi Dan Mediasi Dalam Penelitian Ilmiah*. Yogyakarta: Deepublish.
- Dewi, I. K., & Mashar, A. (2019). *Nilai-Nilai Profetik Dalam Kepemimpinan Modern Pada Manajemen Kinerja*. Jogyakarta: Gre Publishing.
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: CV IRDH.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Faustyna, & Jumani. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia I (PERSERO) Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 15(1), 71–79.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hidayat, Z., & Taufiq, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten. *WIGA*, 2(1).
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014a). *Mengelolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: AQLI.
- Juliandi, A., Irfan, & Manurung, S. (2014b). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep Dan Aplikasi*. Medan: Umsu Press.
- Juliandi, A., Irfan, Manurung, S., & Satriawan, B. (2018). *Mengelola Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. Medan: Lembaga Penelitian Dan penulisan Ilmiah Aqli.
- Khasanah, N., & Lumentah, S. (2018). Analisis Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Unit Cicu Yanmasum Paviliun Rspad Gatot Soebroto. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(1).
- Kowaas, M. P., Sepang, J. L., & Taroreh, R. N. (2016). Pengaruh Pendidikan,

Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 50–61.

- Kristanti, D., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kumara, I. W. S. E., & 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.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan Dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Emba*, 1(3).
- Mangkunegara, A. P. (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remadja Rosdakarya.
- Marsoit, P., Sendow, G., & Rumokoy, F. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA*, 5(3), 4285–4294.
- Mathis, R., & John, H. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Buku I, Alih Bahasa: Jimmy Sadeli dan Bayu*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mutholib, M. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Liabilities : Jurnal Pendidikan Akuntansi*, 2(3), 222–236. <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*, 1–15.
- Nasution, M. I., Fahmi, M., Jufrizen, J., Muslih, M., & Prayogi, M. A. (2020). The Quality of Small and Medium Enterprises Performance Using the Structural Equation Model-Part Least Square (SEM-PLS). *Journal of Physics: Conference Series*, 1477(2020), 1–7. <https://doi.org/10.1088/1742-6596/1477/5/052052>
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mustika Nusantara. *Jurnal Mandiri*, 3(1), 150–169.
- Nofriansyah, D. (2018). *Analisis Kinerja Lembaga Pemberdayaan Masyarakat Kelurahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Noor, J. (2017). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertai Dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.

- Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan Dan Pengembangan SDM Teori Dan Aplikasi*. Jakarta: Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya.
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Motode Penelitian Sosial*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Pratama, A., & Sap, E. N. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Di PT Sentra Anugrah Motor. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2).
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festifal Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 1(11), 1–5.
- Prayogi, M. A., & Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *In Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan 2018*, 216–222.
- Pulungan, D. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bakrie Telecom Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 148–158.
- Rismawati, & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan*. Jakarta: Celebes Media Perkasa.
- Rosmadi, M. L. N., & Techyan, Z. (2018). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 18–26.
- Safitri, E. (2013b). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4), 1044–1054.
- Saripuddin, J., & Handayani, R. (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kemasindo Cepat Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 8(10), 419–428.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245–1253.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Variabel. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sibagariang, O., Manalu, T., & Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sany Toga Gemilang. *Jurnal Darma Agung*, 27(2), 924–935.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Padapt. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan . *Jurnal*

Ilmiah Manajemen Dan Bisnis, 17(1).

- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Statistic, A. (2015). Uji Normalitas.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno, P. D. . E. (2010). *Budaya Organisasi (Pertama)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahputra, M. D., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 283–295.
- Syahputra, M. E., Bahri, S., & Rambe, M. F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tarukim Labura. *Jurna PAMATOR : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, 13(1), 110–117. <https://doi.org/10.21107/pamator.v13i1.7017>
- Tamanie, I. Y., & Syaharuddin. (2016). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja, Komitmen Organisasi Dan disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Samarinda. *Jurnal Manajemen*, 8(1).
- Wardana, A. T., Astuti, R., & Murniyanti, S. (2020). Pengaruh Pelatihan Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Penyiaran Publik TVRI Sumatera Utara. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(2), 43–53.
- Widodo, J. (2012). *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Jakarta: Bayumedai Publishing.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel Di Tenggara Kutai Kartanegara. *e-Journal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900–910.
- 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.
- Zulfikar. (2016). *Pengantar Pasar Modal Dengan Pendidikan Statistika*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

1. Data Pribadi

Nama : Ilham Yahya Pratama
NPM : 1605160323
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 16 September 1999
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Anak Ke : 1
Alamat : Jl. Makmur Pasar 7 Gang Anggrek 13
No. Telephone : 082277494255
Email : ilhamyahyapratama5@gmail.com

2. Data Orang Tua

Nama Ayah : Susanto
Nama Ibu : Samsiati Mandayani
Alamat : Jl. Makmur Pasar 7 Gang Anggrek 13
No. Telephone : -

e. Nama Saudara Kandung

Adik : Putri Hidayah Tika

3. Data Pendidikan Formal

Sekolah Dasar : SD Swasta PAB 3 Medan
Sekolah Menengah Tingkat Pertama : SMP Swasta Pahlawan Nasional Medan
Sekolah Menengah Tingkat Atas : SMA Swasta Cerdas Murni Tembung
Perguruan Tinggi : Kulaih pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2016

Medan, Mei 2021

Ilham Yahya Pratama

Lampiran : 1 (satu) set Kuesioner

Medan, 18 Desember 2020

Hal : Permohonan Menjadi Responden

Kepada Yth.
Bapak/Ibu/Saudara/i
Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Di Tempat

Assalamualaikum wr. Wb.

Saya adalah mahasiswi Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Saat ini saya sedang melakukan penelitian tentang Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dibawah bimbingan Bapak Drs. Dani Iskandar, S.E., MM.

Saya mohon ketersediaan Bapak / Ibu / Saudara / i untuk berpartisipasi mengisi kuesioner ini. Adapun permohonan ini, sedikit banyak akan mengganggu pekerjaan Bapak / Ibu / Saudara / i. Namun demikian jawaban yang Bapak / Ibu / Saudara / i berikan kerahasiaannya terjamin dan semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian ilmiah dalam penyelesaian skripsi.

Atas kesediaan dan partisipasi Bapak / Ibu / Saudara / i untuk mengisi dan mengembalikan kuesioner ini tidak lupa saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Hormat saya,

Ilham Yahya Pratama

Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM

Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

A. IDENTITAS RESPONDEN

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Usia : 20 – 30 Tahun 41 – 50 Tahun
 31 – 40 Tahun 51 – 60 Tahun

Pendidikan Terakhir : SMA S - 1
 D - 3 S - 2

B. PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat untuk menjawab semua pertanyaan sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i., dengan cara memberi tanda centang (√) pada kotak yang paling sesuai dengan pendapat Bapak / Ibu / Saudara / i. 1
2. Berikut ini disajikan pernyataan dengan empat kemungkinan pilihan:

SS = Sangat Setuju (5)

S = Setuju (4)

KS = Kurang Setuju (3)

TS = Tidak Setuju (2)

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

Bacalah setiap pertanyaan yang dimaksud dengan hati-hati, kemudian pilihlah salah satu pilihan yang paling sesuai dengan kondisi dan keadaan Bapak / Ibu / Saudara / i ditempat kerja.

I. Variable Kinerja (Y)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	KUALITAS					
1	Saya selalu mengutamakan kualitas setiap melakukan pekerjaan.					
2	Saya selalu memiliki kecepatan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan					
	KUANTITAS					
3	Saya selalu memberikan hasil kerja yang baik untuk perusahaan					
4	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan tepat pada waktunya					
	KETEPATAN WAKTU					
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
	EFEKTIVITAS					
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan rapi					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan lebih dari pekerjaan yang telah ditentukan					
	KEMANDIRIAN					
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan rekan kerja					
10	Saya selalu menyelesaikan masalah jika terdapat kesalahan dalam pekerjaan.					

II. Variabel Pelatihan (X₁)

No.	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	INSTRUKTUR					
1	instruktur ahli dalam menyampaikan materi saat pelatihan.					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
	PESERTA					
3	Saya selalu bersemangat untuk mengikuti pelatihan.					
	MATERI					
4	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan.					
5	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
	MOTODE					
6	Pelatihan yang saya ikuti menggunakan metode pelatihan yang sesuai dengan topik yang dibahas.					
	TUJUAN					
7	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan tujuan pelatihan yang ingin dicapai.					
	SASARAN					
8	Pelatihan yang dilaksanakan sudah sesuai dengan sasaran pelatihan yang ingin dicapai.					

III. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	TINGKAT KEHADIRAN					
1	Saya berusaha datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan					
	TATA CARA KERJA					
2	Saya bersungguh-sungguh setiap melakukan pekerjaan.					
3	Saya selalu mengikuti peraturan kerja yang ada ditempat saya bekerja.					
	KETAATAN PADA ATASAN					
4	Saya selalu bersikap baik terhadap atasan saat bekerja.					
5	Saya selalu mematuhi perintah dan peraturan dari perusahaan.					
	KESADARAN BERKERJA					
6	Saya bekerja terus menerus selama waktu yang telah ditentukan.					
	TANGGUNG JAWAB					
7	Saya selalu mempertanggungjawabkan segala hasil kerja saya.					
8	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang diperintahkan oleh atasan.					

Tabulasi

39	5	5	5	4	4	4	5	5	37
40	5	5	5	5	4	4	5	5	38
41	5	5	5	4	3	3	4	4	33
42	5	5	5	4	4	4	4	4	35
43	4	5	4	5	4	4	4	5	35
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	4	4	3	4	4	4	4	4	31
46	4	4	4	4	4	4	4	4	32
47	5	5	5	5	5	5	5	5	40
48	5	5	5	5	5	5	5	4	39
49	5	5	5	5	4	4	4	4	36
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	32
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	3	4	3	4	3	2	4	4	27
57	4	5	4	4	4	4	4	4	33
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	4	4	4	4	4	4	4	32
60	5	5	5	4	5	5	5	5	39
61	4	5	4	4	5	4	5	5	36
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	5	4	5	4	34
64	5	5	4	4	5	5	5	5	38
65	4	5	4	5	4	5	5	5	37
66	5	4	5	4	4	4	5	5	36
67	4	4	5	4	5	5	5	5	37
68	5	4	4	5	5	5	4	4	36
69	4	5	4	5	4	4	4	5	35
70	4	5	4	4	4	5	4	4	34
71	4	4	5	5	4	5	5	4	36
72	4	5	4	4	5	4	4	5	35

Tabulasi

42	5	5	5	5	5	5	5	5	40
43	5	5	5	5	5	5	5	5	40
44	5	5	5	5	5	5	5	5	40
45	5	5	5	5	5	5	5	5	40
46	5	4	4	4	4	4	5	5	35
47	4	4	4	4	4	4	4	4	32
48	4	4	4	4	4	5	5	5	35
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	5	5	5	4	4	38
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	4	4	4	4	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	40
55	5	5	5	5	5	5	5	5	40
56	5	4	5	4	5	4	4	4	35
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32
58	4	4	4	4	4	4	4	4	32
59	4	3	4	3	4	4	4	4	30
60	5	5	5	5	5	5	5	5	40
61	4	4	4	4	4	5	5	5	35
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32
63	4	4	4	4	4	5	4	5	34
64	5	4	4	4	4	4	5	5	35
65	5	4	5	4	5	4	5	4	36
66	4	4	4	5	5	4	5	4	35
67	5	5	4	5	5	4	5	4	37
68	4	4	5	4	5	4	4	4	34
69	4	4	5	5	5	4	4	4	35
70	5	4	4	5	5	4	4	4	35
71	4	4	5	5	4	4	5	5	36
72	4	5	5	4	5	4	5	4	36

Tabulasi

42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	39
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
47	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	44
48	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	40
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
53	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	42
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	46
56	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	37
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	38
60	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
61	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	46
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
63	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
64	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
65	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	44
66	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	44
67	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
68	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	43
69	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	43
70	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
71	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
72	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	44

DISTRIBUSI FREKUENSI

Statistics

		JenisKelamin	Usia	Pendidikan
N	Valid	72	72	72
	Missing	0	0	0

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	45	62.5	62.5	62.5
	Perempuan	27	37.5	37.5	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	4	5.6	5.6	5.6
	31-40 Tahun	25	34.7	34.7	40.3
	41-50 Tahun	33	45.8	45.8	86.1
	51-60 Tahun	10	13.9	13.9	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	6	8.3	8.3	8.3
	D3	15	20.8	20.8	29.2
	S1	44	61.1	61.1	90.3
	S2	7	9.7	9.7	100.0
	Total	72	100.0	100.0	

HASIL PENGUJIAN SPSS UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.596**	.787**	.526**	.579**	.431**	.470**	.490**	.796**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.2	Pearson Correlation	.596**	1	.511**	.410**	.458**	.382**	.423**	.547**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.3	Pearson Correlation	.787**	.511**	1	.513**	.433**	.421**	.474**	.447**	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.4	Pearson Correlation	.526**	.410**	.513**	1	.479**	.491**	.488**	.470**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.5	Pearson Correlation	.579**	.458**	.433**	.479**	1	.661**	.646**	.584**	.802**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.6	Pearson Correlation	.431**	.382**	.421**	.491**	.661**	1	.641**	.515**	.768**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.7	Pearson Correlation	.470**	.423**	.474**	.488**	.646**	.641**	1	.630**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X1.8	Pearson Correlation	.490**	.547**	.447**	.470**	.584**	.515**	.630**	1	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.796**	.695**	.751**	.719**	.802**	.768**	.788**	.762**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.727**	.539**	.675**	.601**	.591**	.590**	.539**	.826**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.2	Pearson Correlation	.727**	1	.686**	.715**	.529**	.602**	.588**	.477**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.3	Pearson Correlation	.539**	.686**	1	.532**	.579**	.562**	.573**	.518**	.784**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.4	Pearson Correlation	.675**	.715**	.532**	1	.699**	.619**	.531**	.476**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.5	Pearson Correlation	.601**	.529**	.579**	.699**	1	.444**	.388**	.217	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.067	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.6	Pearson Correlation	.591**	.602**	.562**	.619**	.444**	1	.621**	.798**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.7	Pearson Correlation	.590**	.588**	.573**	.531**	.388**	.621**	1	.818**	.799**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
X2.8	Pearson Correlation	.539**	.477**	.518**	.476**	.217	.798**	.818**	1	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.067	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.826**	.844**	.784**	.829**	.701**	.822**	.799**	.756**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
Y10	Pearson Correlation	.456**	.441**	.405**	.334**	.424**	.258*	.501**	.496**	.651**	1	.662**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.004	.000	.029	.000	.000	.000		.000
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72
TOTAL	Pearson Correlation	.754**	.738**	.838**	.774**	.796**	.750**	.811**	.709**	.773**	.662**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72	72

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

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

HASIL RELIABILITAS

Pelatihan (X1)

Cronbach's Alpha	N of Items
.788	9

Disiplin Kerja (X2)

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	9

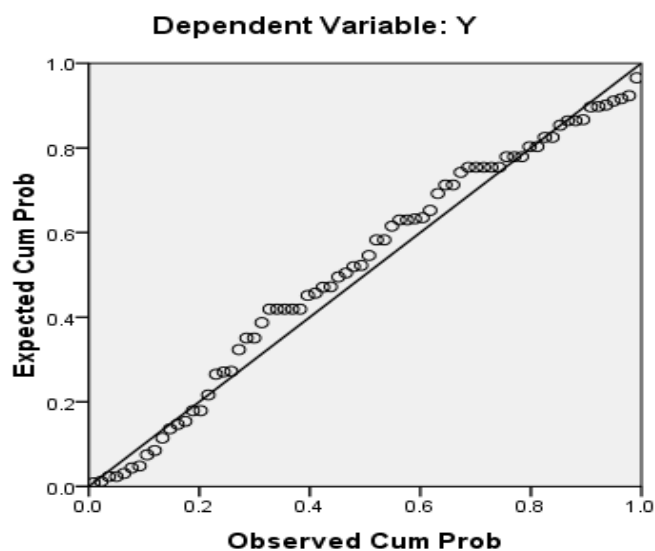
Kinerja Karyawan (Y)

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	11

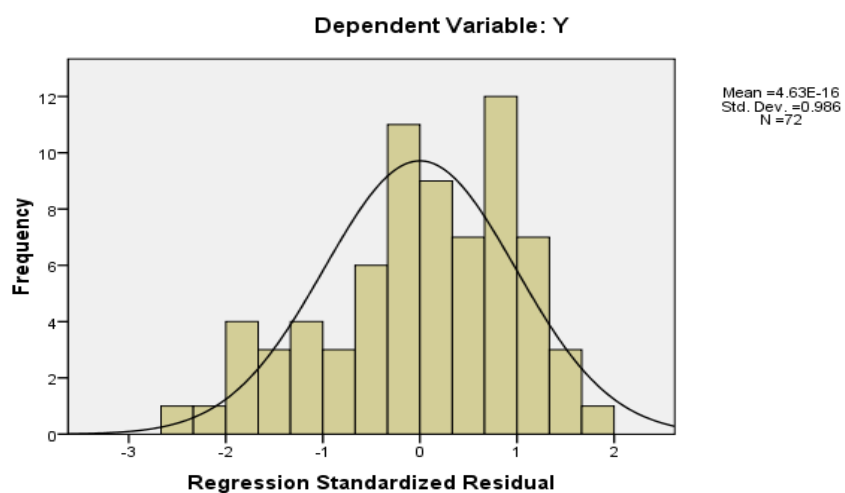
HASIL PENGUJIAN SPSS
HASIL UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Histogram



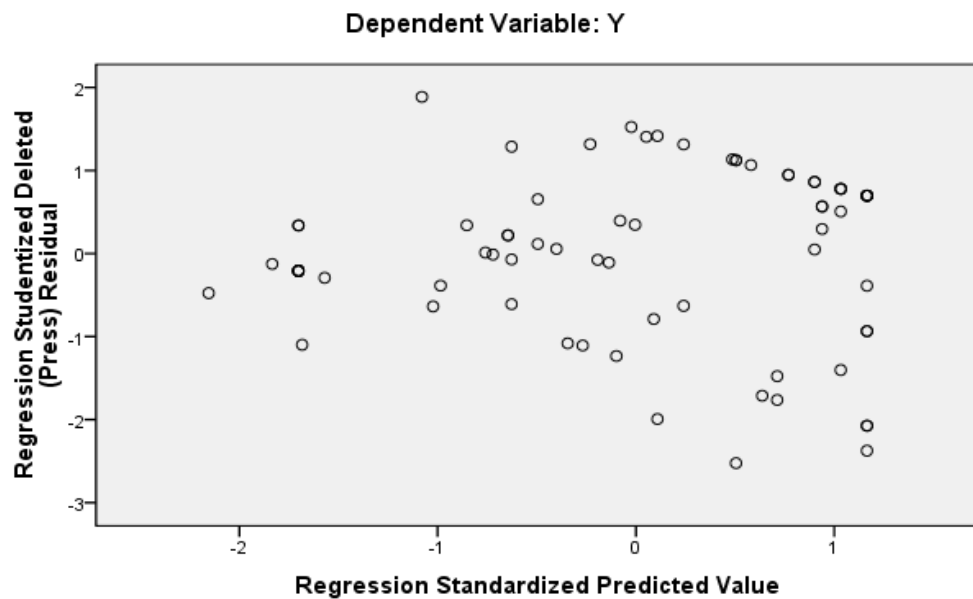
Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019		
	Pelatihan (X1)	.307	.153	.233	2.002	.049	.768	1.302
	Disiplin Kerja (X2)	.526	.160	.382	3.286	.002	.768	1.302

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
Sumber : Pengolaan Data SPSS

Hasil Uji Heterokedastisitas

Scatterplot



Hasil Uji Metode Regresi Linier Berganda

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.092	5.878		2.397	.019
	Pelatihan (X1)	.307	.153	.233	2.002	.049
	Disiplin Kerja (X2)	.526	.160	.382	3.286	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
 Sumber : Pengolaan Data SPSS

Hasil Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	384.050	2	192.025	13.767	.000 ^a
	Residual	962.395	69	13.948		
	Total	1346.444	71			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber : Pengolaan Data SPSS

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.534 ^a	.285	.265	3.73467	.285	13.767	2	69	.000	1.699

a. Predictors: (Constant), Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2)
 b. Dependent Variable: Y
 Sumber : Pengolaan Data SPSS

TABEL DISTRIBUSI T

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
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
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

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
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

TABEL DISTRIBUSI F

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

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
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
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

TABEL R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568