

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. MEREK INDAH LESTARI**

**SKRIPSI**

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



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**Oleh:**

**Nama** : Abdurrahman Aqil  
**NPM** : 1905160392  
**Program Studi** : Manajemen  
**Konsentrasi** : Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2023**



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 sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 30 Januari 2024, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

**MEMUTUSKAN**

Nama : ABDURRAHMAN AQIL  
NPM : 1905160392  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
MEREK INDAH LESTARI.

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. RAHMAD BAHAGIA, S.E., M.Si.

Penguji II

RONI PARLINDUNGAN, S.E., M.M.

Pembimbing

WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.

**PANITIA UJIAN**

Ketua

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



Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

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

PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini disusun oleh :

Nama : ABDURRAHMAN AQIL  
N.P.M : 1905160392  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMNBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.  
MEREK INDAH LESTARI

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian  
mempertahankan skripsi.

Medan, Januari 2024

Pembimbing Skripsi

WILLY YUSNANDAR, SE, M.Si

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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



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



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Abdurrahman Aqil  
NPM : 1905160392  
Dosen Pembimbing : Willy Yusnandar, SE, M.Si  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	FOKUSKAN JUDUL .	04 23 12	
Bab 2	TEORI-TEORI DITAMBAH .	11 23 12	
Bab 3	HUBUNGAN MASING-MASING VARIABEL	18 23 12	
Bab 4	HASIL PENELITIAN .	18 23 12	
Bab 5	PERIUDIPAN / KESIMPULAN .	02 23 12	
Daftar Pustaka	MENDELEY .	02 23 12	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	BCC IKUT SIDANG MEJA HIJAU.	03 24 01	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, S.E, M.Si

Medan, Januari 2024  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

Willy Yusnandar, SE, M.Si



## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Abdurrahman Aqil  
NPM : 1905160392  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Merek Indah Lestari

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 penghunjukan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, 04 Agustus 2023

Pernyataan



**Abdurrahman aqil**

## **ABSTRAK**

# **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEREK INDAH SARI**

**ABDURAHMAN AQIL  
1905160392**

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email:

Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui pengaruh dari kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Sari. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 59 responden dan teknik pengambilan sampelnya yaitu sampel jenuh. Instrumen penelitian ini menggunakan kuesioner dengan menyebarkan angket kepada sampel penelitian. Teknik analisis data menggunakan SPSS dengan melakukan uji regresi linear berganda, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai *R-square* sebesar 85,9%.

**Kata kunci:** Kinerja Karyawan, Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF COMPETENCY, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MEREK INDAH SARI***

**ABDURAHMAN AQIL  
1905160392**

*Management Study Program Faculty of Economics and Business  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*

*Email:*

*The purpose of this research is to determine the influence of competency, training and work discipline on employee performance at PT. Indah Sari Brand. This type of research uses a quantitative descriptive approach with a population of 59 respondents and the sampling technique is a saturated sample. This research instrument uses a questionnaire by distributing questionnaires to the research sample. The data analysis technique uses SPSS by carrying out multiple linear regression tests, classical assumption tests, and hypothesis tests. The results of this research conclude that partially competency has a significant positive effect on employee performance, training has a significant positive effect on employee performance, while work discipline has no significant effect on employee performance. Simultaneously, competency, training and work discipline have a significant positive effect on employee performance with an R-square value of 85.9%.*

**Keywords:** *Employee Performance, Competency, Training, Work Discipline*



## KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal yang berjudul “**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEREK INDAH LESTARI.**” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis menyadari bahwa banyak pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian proposal ini. Maka dari itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ayahanda Abdul Kadir dan Ibunda tercinta Eriwati yang telah mengasuh dan membesarkan penulis dengan rasa cinta dan kasih sayang, yang memberikan dorongan serta semangat selama penulis menjalani pendidikan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. 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, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Willy Yusnandar, S.E., M.Si selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan banyak masukan dan nasihat selama membimbing mahasiswa.
9. Seluruh keluarga yang telah memberikan bimbingan dan motivasi.

Akhirnya penulis mengharapkan proposal ini bermanfaat bagi kita semua. Semoga Allah SWT selalu melimpahkan taufik dan hidayah-Nya pada kita semua serta memberikan keselamatan dunia dan akhirat. Amin.

Medan, Desember 2023  
Penulis

**Abdurrahman Aqil**  
NPM: 1905160392

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>ix</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	6
1.6 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB 2 KAJIAN TEORITIS</b> .....	<b>8</b>
2.1 Kajian Teoritis .....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan .....	8
2.1.2 Kompetensi .....	13
2.1.3 Pelatihan.....	20
2.1.4 Disiplin Kerja.....	24
2.2 Kerangka Konseptual.....	29
2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	29
2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
2.3 Hipotesis .....	33
<b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....	<b>34</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	34
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	34
3.2.1 Kinerja Karyawan (Y).....	34

3.2.2	Kompetensi (X1).....	35
3.2.3	Pelatihan (X2) .....	35
3.2.4	Disiplin Kerja (X3) .....	36
3.3	Tempat dan Waktu Penelitian.....	36
3.3.1	Tempat Penelitian .....	36
3.3.2	Waktu Penelitian .....	37
3.4	Populasi dan Sampel.....	37
3.4.1	Populasi.....	37
3.4.2	Sampel.....	38
3.5	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5.1	Uji Validitas .....	39
3.5.2	Uji Reliabilitas .....	42
3.6	Teknik Analisis Data .....	42
3.6.1	Uji Asumsi Klasik.....	43
3.6.2	Regresi Linear Berganda.....	44
3.6.3	Uji Hipotesis .....	45
3.6.4	Uji Koefisien Determinasi (R-Square).....	47
<b>BAB 4</b>	<b>HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>49</b>
4.1	Hasil Penelitian .....	49
4.1.1	Deskripsi Data Penelitian.....	49
4.1.2	Karakteristik Responden.....	50
4.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	53
4.2	Analisis Data.....	60
4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	60
4.2.2	Uji Regresi Linear Berganda.....	64
4.2.3	Uji Hipotesis .....	67
4.2.4	Uji Koefisien Determinasi ( <i>R-Square</i> ).....	70
4.3	Pembahasan .....	71
4.3.1	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.....	71
4.3.2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	72
4.3.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	73

4.3.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	74
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>	<b>76</b>
5.1 Kesimpulan .....	76
5.2 Saran .....	77
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	77
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>79</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>85</b>



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 2.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar 3.1 Uji-t (Parsial) .....	45
Gambar 3.2 Uji-F (Simultan).....	47
Gambar 4.1 Uji P-Plot .....	60
Gambar 4.2 Grafik Histogram .....	61
Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas .....	64
Gambar 4.4 Uji Parsial X1 Terhadap Y.....	68
Gambar 4.5 Uji Parsial X2 Terhadap Y.....	68
Gambar 4.6 Uji Parsial X3 Terhadap Y.....	69
Gambar 4.7 Uji Simultan Variabel Penelitian .....	70

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	35
Tabel 3.2 Indikator Variabel Kompetensi (X1) .....	35
Tabel 3.3 Indikator Variabel Pelatihan (X2).....	36
Tabel 3.4 Indikator Variabel Disiplin Kerja (X3).....	36
Tabel 3.5 Rencana Waktu Penelitian .....	37
Tabel 3.6 Skala Likert .....	38
Tabel 3.7 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	40
Tabel 3.8 Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1) .....	40
Tabel 3.9 Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2).....	41
Tabel 3.10 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	41
Tabel 3.11 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian .....	42
Tabel 4.1 Instrumen Skala Likert.....	49
Tabel 4.2 Karakteristik Berdasarkan Kelompok Usia.....	50
Tabel 4.3 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	51
Tabel 4.5 Karakteristik Berdasarkan Departemen/Divisi .....	52
Tabel 4.6 Angket Skor untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	53
Tabel 4.7 Angket Skor Variabel untuk Variabel Kompetensi (X1).....	55
Tabel 4.8 Angket Skor Variabel untuk Variabel Pelatihan (X2) .....	57
Tabel 4.9 Angket Skor Variabel untuk Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	58
Tabel 4. 10 Uji Kolmogorov-Smirnov .....	61
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas .....	62
Tabel 4.12 Uji Regresi Linear Berganda.....	65
Tabel 4.13 Uji-t ( Parsial) .....	67
Tabel 4.14 Uji-F (Simultan).....	69
Tabel 4.15 Uji R-Square .....	70

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam suatu organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan tantangan-tantangan yang datang tidak hanya ditentukan oleh perilaku pegawai yang menjadi tugas sesuai deskripsi pekerjaannya. Pegawai diharapkan bisa bekerja lebih optimal tidak hanya bekerja sesuai deskripsi pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan kontribusi ekstra terhadap organisasi (Ary dkk., 2019).

Suatu perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia agar perusahaan dapat berjalan dengan baik sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Tanpa adanya sumber daya manusia ataupun kurangnya kualitas dari pada sumber daya manusia tersebut perusahaan ataupun organisasi akan sulit untuk berjalan dan beroperasi dengan semestinya. Salah satu hal yang dapat dilakukan perusahaan dalam mengelola maupun memelihara sumber daya manusia ialah dengan memperhatikan kinerja karyawan (Hasibuan dan Munasib, 2020).

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah kinerja karyawannya. Setiap karyawan tentu ingin menjadi salah satu bagian dalam kesuksesan perusahaan, Kinerja merupakan usaha yang nyata yang diberikan oleh setiap individu atau kelompok yang sesuai dengan perannya kepada perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh

perusahaan (Mulyana dkk., 2019). Kinerja adalah hasil dari pekerjaan karyawan berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai dalam perusahaan (Farisi dkk., 2020). Kinerja adalah hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan (Jufrizen, 2017). Hasil baik yang dicapai akan menentukan keberhasilan dari sistem yang ditetapkan dan menjadi perbandingan pada perusahaan lain, apakah hasil ini sudah cukup untuk mampu bersaing dan dapat menjadi pilihan utama masyarakat. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kompetensi.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Lesmana dkk., 2019).

Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang ditempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masingmasing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individu yang memungkinkan menjalankan



tugas dan tanggung jawab secara efektif dalam mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja (Ataunur dan Ariyanto, 2016). Selain itu, faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai yaitu pelatihan.

Pelatihan merupakan suatu upaya guna mengembangkan SDM terutama dalam bidang pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang ilmu yang harus dikuasai pada suatu posisi atau jabatan tertentu (Prihanto dan Prayekti, 2018). Proses pelatihan memiliki keterikatandengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangandengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pelatihan juga ditujukan pada pengembangan karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikapkaryawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepadapengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis (Erwin dan Suhardi, 2020).

Pelatihan dalam suatu instansi mempunyai peranan yang sangat penting dan akan menentukan kinerja instansi itu sendiri. Dari pelatihan apapun bentuk dan tingkatannya pada hakikatnya akan menuju pada suatu perubahan prilaku, baik secara individu maupun berkelompok. Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktik dan segera, umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (Yusnandar dan Nefri, 2020). Selain itu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja.

Disiplin merupakan kemampuan untuk menguasai diri dan melaksanakan

norma yang berlaku dalam kehidupan bersama. Disiplin kerja dapat terlihat apabila pegawai datang ke kantor teratur dan tepat waktu, jika mereka berpakaian rapi ditempat kerja, jika mereka menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, jika mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dengan mengikuti cara kerja yang telah ditentukan dan jika mereka menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Hasibuan dan Munasib, 2020).

Disiplin yang baik akan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dalam manajemen sumber daya manusia disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya dalam memenuhi tuntutan berbagai pekerjaan. Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Arda, 2017). Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati segala norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya (Lesmana et al., 2019).

PT. Merek Indah Lestari adalah pengembangan dan pengelolaan resort terpadu seluas 206 hektar yang menawarkan kegiatan agro dan ekowisata yang dikenal sebagai Resort Taman Simalem, terletak di Kecamatan Merek, Kabupaten Karo, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Berdasarkan hasil penelitian awal yang dilakukan pada PT. Merek Indah Lestari terdapat beberapa masalah yang ada di dalam perusahaan terutama masalah kinerja karyawan yang masih belum maksimal, Tugas yang dikerjakan sering mengalami keterlambatan. Selain itu, masih rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, hal tersebut terlihat dari pegawai yang masih kurang menyanggupin tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Masih rendah nya pelatihan, kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yang dimana saat ini Program pelatihan kerja hanya diisi dengan On the job Training (OJT) dan simulasi-simulasi tertentu. Hal ini mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selain itu, dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum disiplin dengan keluar kantor pada jam kerja, karyawan yang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja dan saat pulang kerja karyawan juga sering lebih awal pulang dari jam yang ditentukan dari perusahaan.

Berdasarkan beberapa uraian dan fenomena di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan masih belum maksimal, hal ini dilihat dari keterlambatan di dalam penyelesaian pekerjaan sehingga terjadinya penumpukan pekerjaan.
2. Masih rendahnya kompetensi pegawai, dilihat dari pegawai yang belum menyanggulkan tugas yang diberikan perusahaan
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan, yang mengakibatkan karyawan tidak mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik.
4. Kurangnya kedisiplinan karyawan dapat dilihat ketika jam kerja sering

keluar kantor dan tidak tepat waktu saat masuk atau pulang kerja.

### **1.3 Batasan Masalah**

Banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi penelitian ini dengan hanya pada faktor kompetensi, pelatihan dan Disiplin Kerja Pada PT. Merek Indah Lestari.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?
4. Apakah Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan yang harus dicapai dan mengacu pada rumusan masalah penelitian untuk mengetahui dan mengkaji hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?



2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari?

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Dengan dilaksanakannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi peneliti sendiri dan tulisan ini juga dapat berguna secara teoritis maupun praktis yang mengenai manajemen sumber daya manusia:

1. Manfaat Teoritis

Sebagai pijakan, referensi dan kajian lebih lanjut pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat menambah wawasan peneliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan sebuah perusahaan.

## **BAB 2**

### **KAJIAN TEORITIS**

#### **2.1 Kajian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017).

Kinerja adalah sesuatu yang penting bagi suatu organisasi, khususnya kinerja pegawai yang bisa membawa suatu organisasi baik itu perusahaan swasta maupun instansi pemerintah pada pencapaian tujuan yang diharapkan. Baik buruknya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada baik buruknya organisasi secara keseluruhan. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan suatu organisasi tersebut (Ahmadi, 2021).

Kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing guna mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya (Edison et al., 2018).

Adapun, menurut (Fahmi, 2017) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya 1 tahun, kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2017).

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018)

Selain itu, Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi sesuai, dengan moral maupun etika (Lesmana & Farisi, 2021). Kinerja merupakan proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas para karyawan, tim dan akhirnya organisasi (Asbari et al., 2021).

Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Kinerja Karyawan adalah suatu hasil dari tindakan seorang pekerja sesuai dengan pekerjaannya dan diawasi oleh orang-orang tertentu yaitu seorang atasan atau pimpinan dan dukungan dari organisasi.

### **2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Krisnandi & Sari, 2022) menyatakan bahwa faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

#### 1) Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standarisasi perusahaan.

#### 2) Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan untuk mendukung pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

#### 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan

Sedangkan menurut (Putri & Tannady, 2022) yaitu :

- 1) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.

## 2) Kompetensi

Kompetensi yaitu perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai untuk menampilkan peran tertentu. Jika perusahaan didukung oleh karyawan yang kompeten di bidangnya, maka perusahaan akan berkembang dan bertahan.

## 3) Pelatihan

Pelatihan merupakan sebuah proses mengajarkan untuk mendukung pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.

### **2.1.1.3 Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja menjadi hal yang sangat penting, karena kinerja karyawan secara langsung akan berpengaruh pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan (Aziz, 2011).

Sedangkan menurut (Syahyuni et al., 2018) menyimpulkan bahwa Penilaian Kinerja berarti mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan atau di masa lalu relative standar kinerjanya. Penilaian kinerja mengasumsikan bahwa karyawan memahami apa standar kinerja mereka dan juga memberikan karyawan umpan balik, pengembangan, insentif, yang diperlukan untuk membantu orang

yang bersangkutan menghilangkan kinerja yang kurang baik atau melanjutkan kinerja yang baik

Berdasarkan definisi yang dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah system formal yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan agar sesuai dengan standart kerja yang telah ditetapkan.

#### **2.1.1.4 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kesetiaan adalah ketulusan, tidak melanggar janji atau berkhianat, perjuangan dan anugerah, serta mempertahankan kesepakatan dan menjaga janji.
- 2) Prestasi, merupakan hasil yang telah dicapai oleh seseorang dalam melakukan kegiatan.
- 3) Kejujuran, adalah suatu sikap yang lurus hati, menyatakan yang sebenarnya tidak berbohong atau berkata hal-hal yang menyalahi apa yang terjadi (fakta).
- 4) Kerjasama, adalah suatu usaha bersama antara individu atau kelompok social untuk mencapai tujuan bersama.
- 5) Prakarsa, adalah upaya, tindakan mula-mula yang dimunculkan oleh seseorang.
- 6) Kecakapan, adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

- 7) Tanggung jawab adalah keadaan dimana wajib menanggung segala sesuatu sehingga kewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatu yang menjadi akibat.

Menurut (Umar & Norawati, 2022) variable kinerja dapat di ukur dengan menggunakan indicator :

- 1) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- 2) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- 3) Penggunaan waktu dalam kerja
- 4) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

## **2.1.2 Kompetensi**

### **2.1.2.2 Pengertian Kompetensi**

Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap (Edison et al, 2017). Kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan (Sutrisno, 2009).

Kompetensi adalah karakteristik dasar yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan dasar yang pokok, kemampuan, dan pengalaman yang dapat mempengaruhi kinerja orang tersebut (Mulyadi, 2010). Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan aktivitas dalam pekerjaan atau fungsi sesuai dengan standar kerja yang diharapkan (Pritaningrum & Hendriani, 2013).

Kompetensi merupakan sebuah gambaran kemampuan untuk melaksanakan tugas yang menunjukkan pengetahuannya, keterampilannya, pengalaman dan sikap serta bakat yang dimiliki (Suhardi, 2019). Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja, dan mencakup semua aspek catatan manajemen kinerja, keterampilan dan pengetahuan tertentu, sikap, komunikasi, aplikasi, dan pengembangan (Restianti & Paminto, 2020).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### **2.1.2.2 Manfaat Kompetensi**

Menurut (Mujiatun, 2013) konsep kompetensi menjadi semakin populer dan sudah banyak digunakan oleh perusahaan-perusahaan besar dengan berbagai alasan yaitu:

- 1) Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.

Dalam hal ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar: keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan kinerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam



mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang sumber daya manusia.

2) Alat seleksi karyawan

Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang diharapkan dari karyawan, kita dapat mengarahkan pada sasaran yang selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku yang dibutuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3) Memaksimalkan produktivitas

Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi ramping mengharuskan kita untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertikal maupun horizontal.

4) Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi

Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan sistem remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan

5) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan

Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model

kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.

6) Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi

Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Menurut (Ardiana et al, 2016) bahwa analisa kompetensi SDM dimaksudkan adalah untuk menghasilkan profil atau model yang digunakan untuk:

- 1) Manajemen kinerja individu
- 2) Penerimaan atau penempatan
- 3) Pengembangan karier

Menurut (Wibowo, 2015) bahwa terdapat lima karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai – nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks. Skor pada tes pengetahuan sering gagal memprediksi prestasi kerja karena gagal mengukur pengetahuan dan keterampilan dengan cara yang sebenarnya

dupergunakan dalam pekerjaan.

- 5) Keterlampiran adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

### **2.1.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi**

Menurut (Ubaidillah et al, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

- 1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

- 2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sebuah konsep dalam tempat bekerja atau manajemen untuk menuntut pegawai berlaku teratur.

- 3) Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar.

Menurut (Anam et al, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pelatihan

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

## 2) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

## 3) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya. Mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

### **2.1.2.4 Indikator Kompetensi**

Menurut (Hutahaean, 2020) beberapa aspek yang menjadi indikator kompetensi adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengetahuan (*Knowledge*).

Kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

#### 2) Pemahaman (*Understanding*)

Kedalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.

#### 3) Kemampuan/Keterampilan (*Skill*)

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4) Nilai (*Value*)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lainlain).

5) Sikap (*Attitude*)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

6) Minat (*Interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Adapun yang menjadi indikator kompetensi menurut (Hutapea & Nurianna, 2008) yaitu:

- 1) Pengetahuan: kesadaran dalam bidang kognitif, misalnya seorang karyawan seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada diperusahaan.
- 2) Keterampilan: kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau keterampilan kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

- 3) Sikap kerja: evaluasi positif atau negatif yang dimiliki seseorang tentang aspek-aspek lingkungan kerja.

### **2.1.3 Pelatihan**

#### **2.1.3.1 Pengertian Pelatihan**

Pelatihan sering kita dengar dalam dunia kerja di perusahaan, organisasi, lembaga atau bahkan dalam instansi pendidikan. Hal ini dapat diasumsikan bahwa pelatihan sangat penting bagi tenaga kerja maupun karyawan untuk bekerja lebih menguasai dan lebih baik terhadap pekerjaan yang dijabat atau yang akan dijabat kedepan. Pada suatu perusahaan pelatihan sering dilakukan sebagai upaya meningkatkan kinerja para karyawan. Hal ini yang mendorong untuk memfasilitasi pelatihan para karyawan guna mendapatkan hasil kinerja yang baik, efektif, dan efisien

Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Wibowo, 2015). Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini (Rivai, 2017).

Pelatihan atau magang adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk membantu peserta memperbaiki prestasi (Mahardika, 2012).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa Pelatihan (training) merupakan bagian dari suatu proses pendidikan, yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan atau keterampilan khusus seseorang.

### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Kartika & Susanta, 2020) menyatakan bahwa tujuan pelatihan yaitu :

- 1) Produktivitas Kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Balas Jasa
- 9) Konsumen

Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2017) tujuan dan manfaat pelatihan adalah :

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
- 2) Meningkatkan prduktivitas kerja
- 3) Meningkatkan kualitas kerja
- 4) Meningkatkan ketepatan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal

- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- 8) Meghindarkan keusangan
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai

### **2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Menurut (Kholilah, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah sebagai berikut :

#### 1) Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

#### 2) Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah kesadaran dan kemauan dari seseorang itu sendiri untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### 3) Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (job requirement). kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang berdasarkan persyaratanpersyaratan pekerjaan (job requirement).

Sedangkan menurut (Putri & Tannady, 2022) yaitu :

- 1) Disiplin kerja, adalah penggunaan beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.
- 2) Kompetensi



Kompetensi yaitu perpaduan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau kualitas yang memadai untuk menampilkan peran tertentu. Jika perusahaan didukung oleh karyawan yang kompeten di bidangnya, maka perusahaan akan berkembang dan bertahan.

### 3) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah karyawan capai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

#### **2.1.3.4 Indikator Pelatihan**

Menurut (Kartika & Susanta, 2020) indikator pelatihan yaitu :

##### 1) Instruktur

Instruktur adalah seseorang yang bertanggung jawab melaksanakan kegiatan pelatihan kerja kepada peserta pelatihan

##### 2) Peserta

Peserta adalah orang yang ikut serta atau yang mengambil bagian

##### 3) Materi

Materi adalah suatu bentuk suruhan yang diberikan kepada pekerja.

##### 4) Metode

Metode adalah cara teratur yang digunakan untuk melaksanakan suatu pekerjaan agar tercapai sesuai dengan yang dikehendaki.

##### 5) Tujuan

Tujuan adalah merupakan penjabaran atau implementasi dari pernyataan misi suatu organisasi, yaitu sesuatu (apa) yang akan dicapai atau apa yang akan dihasilkan dalam jangka waktu suatu perencanaan.

Menurut (Erwin & Suhardi, 2020) indikator pelatihan yaitu :

1) Jenis Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar.

2) Tujuan Pelatihan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

3) Materi Pelatihan

Materi adalah suatu bentuk suruhan yang diberikan kepada pekerja.

4) Metode yang di gunakan

Metode yang digunakan saat melakukan pelatihan.

5) Waktu (Banyaknya Sesi)

Waktu adalah seluruh rangkaian saat ketika proses, perbuatan, atau keadaan berada atau berlangsung, tidak seorang pun tahu apa yang akan terjadi pada waktu yang akan datang.

## **2.1.4 Disiplin Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah fungsi operatif dari Manajemen Sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena

semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya hasil yang optimal (Hasibuan, 2014). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat.

Setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin baik. Umumnya disiplin dapat terwujud apabila pegawai datang dikantor dengan teratur dan tepat waktunya, apabila mereka berpakaian serba baik dan rapi pada saat pergi ke tempat pekerjaannya, apabila mereka mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, apabila menghasilkan jumlah kualitas dan kriteria yang memuaskan dan mengikuti cara-cara yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, dan apabila mereka menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik. Suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2014).

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Dari beberapa pengertian dari para ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan 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.

#### **2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut (Anam et al, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

##### 1) Pelatihan

Pelatihan merupakan penciptaan suatu lingkungan dimana kalangan tenaga kerja dapat memperoleh dan mempejari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan.

##### 2) Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

##### 3) Kompetensi

Kompetensi adalah sebuah kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Sedangkan menurut (Ubaidillah et al, 2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompetensi seseorang yaitu sebagai berikut:

### 1) Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

### 2) Kompetensi

Kompetensi diartikan sebagai kemampuan yang kemampuan yang dibutuhkan dibutuhkan untuk melakukan atau untuk melakukan atau melaksanakan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja.

### 3) Pelatihan

Pelatihan dapat diartikan sebagai proses terencana untuk memodifikasi sikap atau perilaku pengetahuan, keterampilan melalui pengalaman belajar.

#### **2.1.4.3 Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

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

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

Menurut (Mangkunegara, 2017) sanksi pelanggaran disiplin kerja ada 4 yaitu:

1) Pemberian Peringatan

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

2) Pemberian Sanksi Harus Segera

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

3) Pemberian Sanksi Harus Konsisten

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

4) Pemberian Sanksi Harus Impersonal

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

#### **2.1.4.4 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Septiasari (Marpaung & Darmawan, 2022) indikator disiplin adalah:

- 1) Kemampuan dan tujuan
- 2) Kesejahteraan
- 3) Keadilan dan ketegasan
- 4) Sanksi hukuman
- 5) Sifat teladan pimpinan
- 6) Hubungan kemanusiaan

Sedangkan menurut (Setiawan, 2017) indikator disiplin adalah :

- 1) Kehadiran
- 2) Tingkat kewaspaan tinggi
- 3) Ketaatan pada peraturan
- 4) Ketaatan pada standar kerja
- 5) Etika kerja

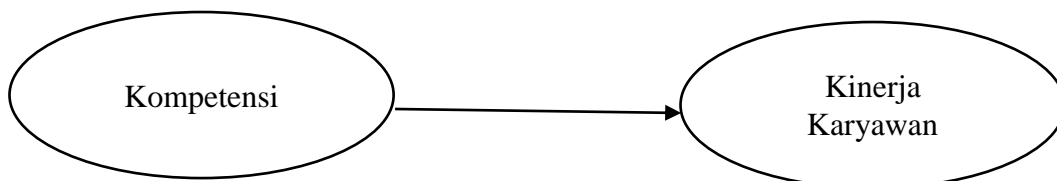
## **2.2 Kerangka Konseptual**

### **2.2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Lesmana et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian (Lesmana et al., 2019) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya

semakin baik kompetensi, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh (Elizar & Tanjung, 2018) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

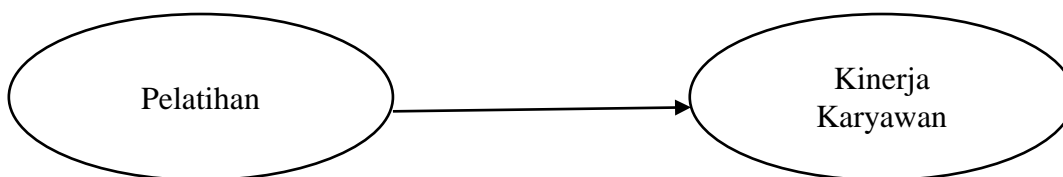
### **2.2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas keorganisasian. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk Kinerja Karyawan Kompetensi mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Massie, 2015) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian (Siswadi, 2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh



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



Gambar 2.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

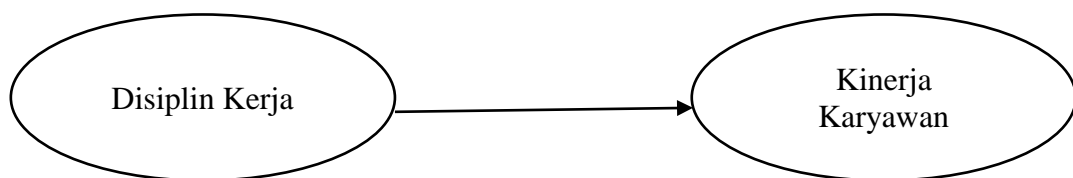
### 2.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk mengatur setiap kegiatan karyawan maka diperlukan pendisiplinan. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya kinerja karyawan ialah disiplin atau tidaknya karyawan tersebut. Disiplin berarti karyawan mampu menaati segala peraturan dan mampu mengontrol dirinya untuk bersikap sesuai peraturan yang ada di perusahaan.

Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017)

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh (Lesmana & Prayogi, 2021), (Farisi et al., 2020), (Jufrizen, 2018), (Saripuddin & Handayani, 2017) (S. N. Nasution & Pasaribu, 2020) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan

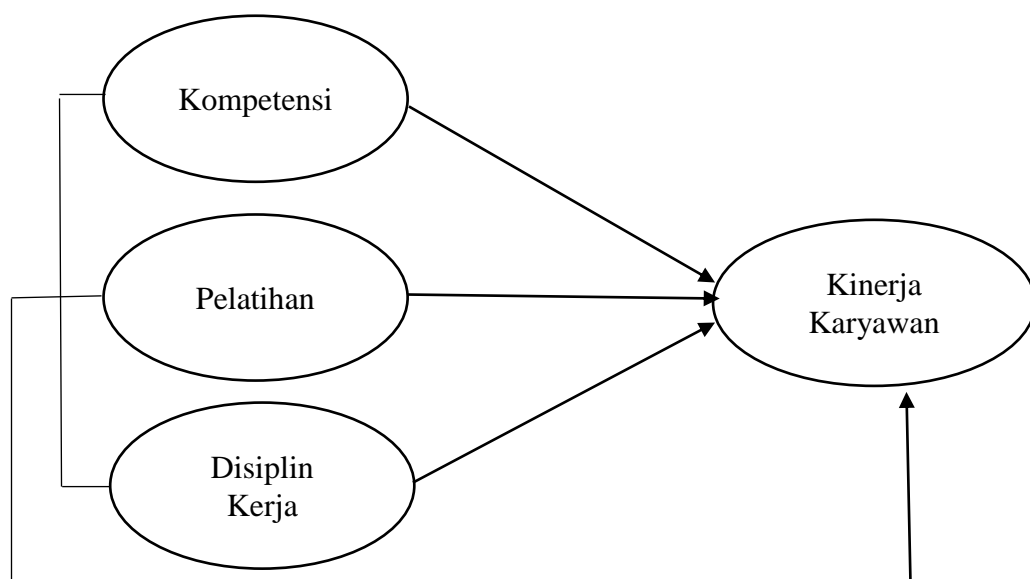
signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Tufti & Arif, 2020) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Prayogi et al., 2019) menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh (Yusnandar & Nefri, 2020) juga menyatakan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini:



Gambar 2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

#### 2.2.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kompetensi, mutasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari paradigma penelitian berikut ini :



Gambar 2.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah kesimpulan sementara atas jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada pertemuan masalah penelitian. Berdasarkan batasan dan rumusan masalah juga kerangka konseptual diatas, maka hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

- 1) Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari
- 2) Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari
- 3) Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari
- 4) Kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Merek Indah Lestari

## **BAB 3**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian yang dilakukan terdiri dari lima variabel yaitu kompetensi (X1), pelatihan (X2) dan disiplin kerja (X3) sebagai variabel bebas, Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Menurut (Juliandi dkk., 2015) pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan penelitian dimana peneliti tersebut bertujuan untuk menganalisis permasalahan bahwa adanya hubungan suatu variabel dengan variabel lainnya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis jalur. Yang menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi dan variabel sedangkan analisis jalur sering disebut sebagai analisis generasi kedua dari analisis multivariat. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### **3.2 Defenisi Operasional Variabel**

Definisi operasional adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mendeteksi variabel-variabel dengan konsep-konsep yang berkaitan dengan masalah penelitian dan untuk memudahkan pemahaman dalam penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **3.2.1 Kinerja Karyawan (Y)**

Kinerja karyawan merupakan kinerja karyawan adalah hasil yang di capai atas kontribusi dalam pekerjaan dan tugas yang telah dilakukan karyawan. Adapun indikator dalam menilai kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.1**  
**Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Indikator Kinerja Pegawai
1	Kesetiaan
2	Prestasi
3	Kejujuran
4	Kerjasama
5	Prakarsa
6	Kecakapan
7	Tanggung jawab

Sumber: Kartika dan Susanta (2020)

### 3.2.2 Kompetensi (X1)

Variabel bebas (X1) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Adapun indikator kompetensi yaitu:

**Tabel 3.2**  
**Indikator Variabel Kompetensi (X1)**

No	Indikator Kompetensi
1	Pengetahuan ( <i>Knowledge</i> )
2	Pemahaman ( <i>Understanding</i> )
3	Kemampuan/Keterampilan ( <i>Skill</i> )
4	Nilai ( <i>Value</i> )
5	Sikap ( <i>Attitude</i> )
6	Minat ( <i>Interest</i> )

Sumber: Hutahaean (2020)

### 3.2.3 Pelatihan (X2)

Pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan semakin baik, sesuai dengan standart (Elizar & Tanjung, 2018) .Adapun indikator pelatihan yaitu:

**Tabel 3.3**  
**Indikator Variabel Pelatihan (X2)**

No	Indikator Pelatihan
1	Instruktur
2	Peserta
3	Materi
4	Metode
5	Tujuan

Sumber: Hutahaean (2020)

### 3.2.4 Disiplin Kerja (X3)

Variabel bebas (X3) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja. Disiplin kerja merupakan 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. Adapun indikator-indikator Disiplin Kerja adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.4**  
**Indikator Variabel Disiplin Kerja (X3)**

No.	Indikator Disiplin Kerja
1	Kemampuan dan tujuan
2	Kesejahteraan
3	Keadilan dan ketegasan
4	Sanksi hukuman
5	Sifat teladan pimpinan.
6	Hubungan kemanusiaan.

Sumber: Marpaung dan Darmawan (2022)

## 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

### 3.3.1 Tempat Penelitian

Tempat penelitian merupakan objek dari sebuah penelitian, dan penelitian ini dilakukan di PT. Merek Indah Lestari yang beralamat di Jl. Sutomo No. 25 A, Medan, Sumatera Utara 20234, Indonesia.

### 3.3.2 Waktu Penelitian

**Tabel 3.5**  
**Rencana Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Juli				Agustus				September				Oktober				November				Desember			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■																							
2	Prariset Penelitian		■	■	■	■																			
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■	■	■														
4	Bimbingan Proposal											■	■	■	■	■	■								
5	Seminar Proposal																				■				
6	Revisi Proposal																					■			
7	Penyusunan Skripsi																						■		
8	Bimbingan Skripsi																							■	
9	Sidang Meja Hijau																							■	

Sumber: Peneliti Sendiri (2023)

## 3.4 Populasi dan Sampel

### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk di pelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada PT. Merek Indah Lestari yang berjumlah 59 orang.

### 3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi.

Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel penelitian yang dilakukan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi yang digunakan sebagai sampel yaitu seluruh karyawan yang berada di PT. Merek Indah lestari yang berjumlah 59 orang.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Dan biasanya para peneliti menyebarkan kuesioner secara tertutup. Teknik skala yang dilakukan merupakan teknik skala likert dirancang untuk menguji tingkat kesetujuan responden terhadap suatu pernyataan atau pertanyaan. Tingkat kesetujuan itu pada umumnya memiliki pernyataan gradasi dari yang sangat positif sampai sangat negatif dan dibagi atas skor penilaian yaitu Sangat Tidak Setuju (1), Tidak Setuju (2), Kurang Setuju (3), Setuju (4) dan Sangat Setuju (5) responden diminta melingkari nomor pilihan ganda yang ada atau membuat ceklis dalam tabel yang tersedia untuk penilaiannya.

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2016)

Selanjutnya angket yang telah disusun akan diuji kelayakannya melalui pengujian Validitas dan Reliabilitas.



### 3.5.1 Uji Validitas

Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid/benar maka hasil pengukuran kemungkinan akan benar. Berikut rumus yang digunakan untuk uji validitas:

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

Keterangan :

$r_{xy}$  = Item instrumen variabel dengan totalnya

$x$  = Jumlah butir pertanyaan

$y$  = Skor total pertanyaan

$\sum x$  = jumlah pengamatan variabel X

$\sum y$  = jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel X

$(\sum y^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel Y

$(\sum y)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel Y

$(\sum x)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel X

$\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel X dan Y

$n$  = Jumlah sampel

Kriteria pengujian validitas sebagai berikut:

- a. 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  $>$   $\alpha$  0,05).
- b. Terima  $H_0$ , atau tolak  $H_a$ , jika nilai korelasi adalah negatif dan probabilitas yang dihitung  $>$  nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar (sig2 – tailed  $>$   $\alpha$  0,05).

**Tabel 3.7**  
**Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

<b>No Butir</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.422	0.2521	Valid
2	0.356	0.2521	Valid
3	0.738	0.2521	Valid
4	0.906	0.2521	Valid
5	0.341	0.2521	Valid
6	0.911	0.2521	Valid
7	0.884	0.2521	Valid
8	0.939	0.2521	Valid
9	0.374	0.2521	Valid
10	0.700	0.2521	Valid
11	0.411	0.2521	Valid
12	0.767	0.2521	Valid
13	0.463	0.2521	Valid
14	0.726	0.2521	Valid

Dari semua butir pernyataan atau item variabel kinerja karyawan telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

**Tabel 3.8**  
**Uji Validitas Variabel Kompetensi (X1)**

<b>No Butir</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.891	0.2521	Valid
2	0.884	0.2521	Valid
3	0.879	0.2521	Valid
4	0.892	0.2521	Valid
5	0.703	0.2521	Valid
6	0.423	0.2521	Valid
7	0.857	0.2521	Valid
8	0.827	0.2521	Valid
9	0.857	0.2521	Valid
10	0.416	0.2521	Valid
11	0.329	0.2521	Valid
12	0.384	0.2521	Valid

Dari semua butir pernyataan atau item variabel kompetensi telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

**Tabel 3.9**  
**Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)**

<b>No Butir</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.510	0.2521	Valid
2	0.440	0.2521	Valid
3	0.339	0.2521	Valid
4	0.549	0.2521	Valid
5	0.440	0.2521	Valid
6	0.547	0.2521	Valid
7	0.881	0.2521	Valid
8	0.325	0.2521	Valid
9	0.725	0.2521	Valid
10	0.382	0.2521	Valid

Dari semua butir pernyataan atau item variabel pelatihan telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

**Tabel 3.10**  
**Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)**

<b>No Butir</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
1	0.325	0.2521	Valid
2	0.369	0.2521	Valid
3	0.366	0.2521	Valid
4	0.795	0.2521	Valid
5	0.462	0.2521	Valid
6	0.730	0.2521	Valid
7	0.365	0.2521	Valid
8	0.695	0.2521	Valid
9	0.555	0.2521	Valid
10	0.321	0.2521	Valid
11	0.338	0.2521	Valid
12	0.655	0.2521	Valid

Dari semua butir pernyataan atau item variabel disiplin kerja telah memenuhi kriteria dan dinyatakan valid.

Setelah melakukan uji validitas untuk seluruh variabel yaitu kinerja karyawan (Y), kompetensi (X1), pelatihan (X2), dan disiplin kerja (X3), maka selanjutnya dilakukan uji reliabilitas.

### 3.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan bila terdapat kesamaan data waktu yang berbeda. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2018). Dalam menetapkan butir item pertanyaan dalam kategori reliabel menurut (Juliandi dkk., 2018). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha  $> 0.6$  maka instrumen dinyatakan reliabel (terpercaya).
- b. Jika nilai koefisien reliabilitas cronbach alpha  $< 0.6$  maka instrumen dinyatakan tidak reliabel (tidak terpercaya).

**Tabel 3.11**  
**Uji Reliabilitas Variabel Penelitian**

Variabel	Nilai Alpha	Status
Kinerja Karyawan (Y)	0.894	Reliabel
Kompetensi (X1)	0.879	Reliabel
Pelatihan (X2)	0.692	Reliabel
Disiplin Kerja (X3)	0.710	Reliabel

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa semua variabel penelitian menyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha*  $> 0.6$  (terpercaya).

### 3.6 Teknik Analisis Data

Uji asumsi klasik regresi berganda memiliki tujuan untuk melihat apakah dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan model yang terbaik. Jika model merupakan model yang terbaik, maka hasil analisis regresi layak dijadikan sebagai rekomendasi untuk pengetahuan atau untuk tujuan pemecahan masalah praktis (Juliandi et al., n.d.) Adapun syarat-syarat yang dilakukan untuk uji asumsi klasik meliputi:

### **3.6.1 Uji Asumsi Klasik**

#### **3.6.1.1 Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Menurut (Juliandi et al., n.d.) uji normalitas yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan:

1. Uji Normal P-P Plot

Uji ini dapat digunakan untuk melihat model regresi normal atau tidaknya dengan syarat yaitu:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik historisnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji ini bertujuan agar dalam penelitian ini dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya antara variabel independen dengan variabel dependen ataupun keduanya.

#### **3.6.1.2 Uji Multikolinearitas**

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya adanya korelasi antara variabel independen dan variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari uji multikolinearitas atau tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. di dalam model regresi dapat diketahui dari nilaitoleransi dan nilai Variance Inflation Factor

(VIF). Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,1 atau nilai VIF lebih kecil dari 10, maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas pada data yang akan diolah.

### 3.6.1.3 Uji Heterokedastisitas

Menurut Juliandi dkk. (2018), heterokedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastitas, dan jika varians berbeda disebut heterokedastitas. Model yang baik adalah tidak terjadi heterokedastitas. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk satu pola tertentu teratur, maka terjadi heterokedastitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik poin-poin menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastitas (Juliandi dkk., 2018).

### 3.6.2 Regresi Linear Berganda

Model regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Juliandi et al., n.d.) Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, pelatihan dan Disiplin Kerja tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan pada PT. Merek Indah Lestari.

Secara umum persamaan regresi berganda sendiri adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Keterangan : Y = Kinerja karyawan

a = Konstanta

$\beta$  = Koefisien Regresi

$X_1$  = Kompetensi

$X_2$  = Pelatihan

$X_3$  = Disiplin Kerja

$\varepsilon$  = Standart Error

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis adalah analisis data yang paling penting Karena berperan untuk menjawab rumusan masalah penelitian, dan membuktikan hipotesis penelitian (Juliandi dkk., 2018).

#### 3.6.3.1 Uji-t (Parsial)

Uji-t bertujuan untuk melihat apakah ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) (Iskandar & Hafni, 2015). Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan *Significance Level* 0,05 ( $\alpha=5\%$ ). Uji-t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

Untuk menguji signifikan hubungan digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut:

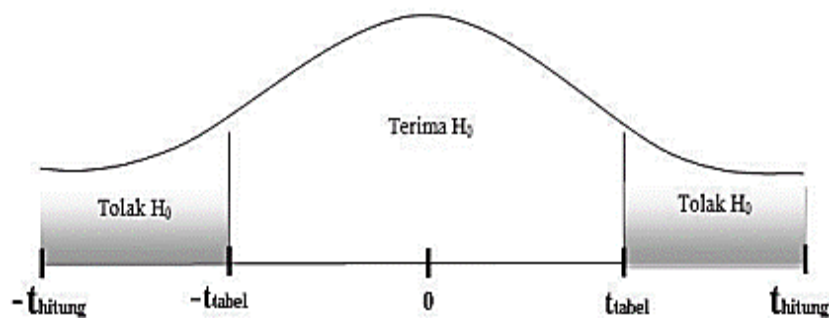
$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan : t = nilai hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya korelasi

Pengujian Hipotesis :



Gambar 3.1 Uji-t (Parsial)

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel (Y).
- b)  $H_0 : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2) Kriteria pengambilan keputusan

- a) Jika  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ , pada  $\alpha = 5\%$ ,  $df = n-2$  maka  $H_0$  diterima.
- b) Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{hitung} < -t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.

### 3.6.3.2 Uji-F (Simultan)

Uji F disebut juga sebagai Uji ANOVA yaitu kegunaan uji F hampir sama dengan uji t. Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya perbedaan rata-rata atau nilai tengah suatu data (Sugiyono, 2012). Sebuah program aplikasi SPSS, dimana jika struktur modal ( $p$ -value)  $< 0,005$ , maka secara simultan keseluruhan variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama pada tingkat signifikan 5%.

Pengujian Uji F (F-test) sebagai berikut :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan :  $F_h$  = Nilai F hitung

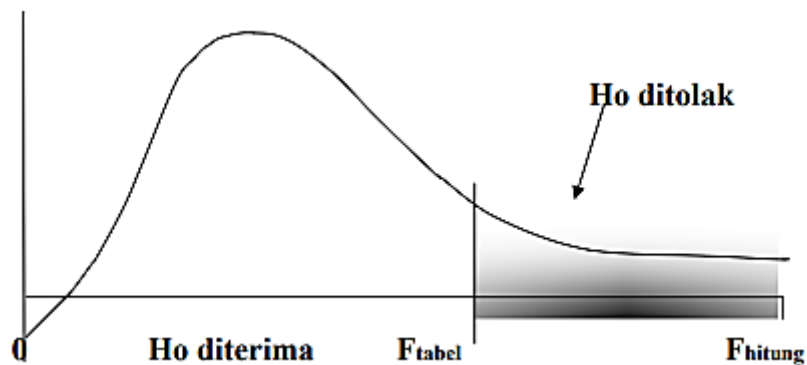
$R$  = Koefisien koreksi ganda

$K$  = Jumlah variable independent

$N$  = Jumlah sampel



Pengujian hipotesis :



Gambar 3.2 Uji-F (Simultan)

Tahap – tahap :

1) Bentuk pengujian

- a)  $H_0 : \beta = 0$ , artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen
- b)  $H_0 : \beta \neq 0$ , artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen

2) Pengambilan keputusan

- a) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} < -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak.
- b) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  atau  $-F_{hitung} \geq -F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima.

### 3.6.4 Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel dependen dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya koefisien determinasi ini dinyatakan dalam bentuk persentase (%).

Rumus Uji Koefisien Determinasi :

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

(Sugiyono, 2012).

Keterangan : D = Determinasi

R = Nilai korelasi

100% = persentase kontribusi

## BAB 4

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Deskripsi Data Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 12 pernyataan Kompetensi (X1), 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X2), 12 pernyataan Disiplin Kerja (X3) dan 14 pernyataan untuk variabel Kinerja Karyawan (Y). Angket yang disebarakan diberikan kepada 59 orang karyawan PT. Merek Indah Lestari sebagai responden sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel checklist yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Instrumen Skala Likert**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan pada PT. Merek Indah Lestari yang berdomisili di Kota Medan dan sekitarnya dengan total karyawan 59 orang dihipunk data berdasarkan tahun 2023. Karakteristik responden terdiri dari kelompok usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan departemen/divisi masing-masing responden.

##### 4.1.2.1 Berdasarkan Kelompok Usia

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Berdasarkan Kelompok Usia**

No.	Kelompok Usia	Frekuensi
1.	< 25 Tahun	8
2.	26-30 Tahun	15
3.	31-35 Tahun	10
4.	36-40 Tahun	11
5.	41-45 Tahun	8
6.	46-50 Tahun	5
7.	> 50 Tahun	2
Jumlah Responden		59

Berdasarkan kelompok usia, maka karakteristik responden didominasi oleh karyawan berusia 26-30 tahun sebanyak 15 orang dan paling sedikit adalah berusia diatas 50 tahun sebanyak 2 orang. Sehingga berdasarkan kelompok usia tersebut maka karyawan didominasi oleh generasi muda yang berusia 26-30 tahun.

#### 4.1.2.2 Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi
1.	Laki-Laki	37
2.	Perempuan	22
Jumlah Responden		59

Berdasarkan jenis kelamin, maka karakteristik responden didominasi oleh karyawan laki-laki sebanyak 37 orang dan sisanya perempuan sebanyak 22 orang. Hal ini dikarenakan perusahaan memerlukan lebih banyak pekerja laki-laki untuk melakukan pekerjaan berat seperti proses distribusi barang dan juga tenaga keamanan.

#### 4.1.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No.	Kelompok Usia	Frekuensi
1.	S1	26
2.	D3	4
3.	SMA	20
4.	SMK	6
5.	SMP	3
Jumlah Responden		59

Berdasarkan pendidikan terakhir, maka karakteristik responden didominasi oleh karyawan yang memiliki tamatan S1 sebanyak 26 orang, sedangkan paling sedikit merupakan tamatan SMP yang berjumlah 3 orang. Hal ini menunjukkan bahwa integritas perusahaan sangat mementingkan status pendidikan serta

keahlian yang didapatkan dari tingkat pendidikan untuk menjamin mutu dan kualitas karyawan.

#### 4.1.2.4 Berdasarkan Departemen/Divisi

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Berdasarkan Departemen/Divisi**

No.	Kelompok Usia	Frekuensi
1.	Agro	2
2.	AP	2
3.	Audit	2
4.	Cashier	2
5.	F&A	8
6.	General Affairs	12
7.	HRD	3
8.	IT	1
9.	Logistik	1
10.	Office Boy	3
11.	Project	5
12.	Purchasing	7
13.	S&M	7
14.	Security	4
Jumlah Responden		59

Berdasarkan departemen/divisi, karakteristik responden didominasi oleh karyawan General Affairs sebanyak 12 orang. Berdasarkan karakteristik ini, maka perusahaan telah memposisikan karyawan pada bidang yang dibutuhkan dengan jumlah karyawan yang efisien untuk memastikan modal perusahaan bergerak secara tepat.

### 4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

**Tabel 4.6**  
**Angket Skor untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Angket Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	24	40,68%	32	54,24%	3	5,08%	-	-	-	-	59	100%
2	27	45,76%	22	37,29%	10	16,95%	-	-	-	-	59	100%
3	27	45,76%	26	44,07%	5	8,47%	1	1,69%	-	-	59	100%
4	27	45,76%	18	30,50%	13	22,03%	1	1,69%	-	-	59	100%
5	25	42,37%	30	50,85%	4	6,78%	-	-	-	-	59	100%
6	28	47,46%	21	35,59%	9	15,25%	-	-	-	-	59	100%
7	24	40,68%	28	47,46%	7	11,86%	-	-	-	-	59	100%
8	27	45,76%	21	35,59%	10	16,95%	1	1,69%	-	-	59	100%
9	20	33,89%	39	66,10%	-	-	-	-	-	-	59	100%
10	20	33,90%	39	66,10%	-	-	-	-	-	-	59	100%
11	26	44,06%	33	55,93%	-	-	-	-	-	-	59	100%
12	29	49,15%	30	50,85%	-	-	-	-	-	-	59	100%
13	22	37,29%	37	62,71%	-	-	-	-	-	-	59	100%
14	28	47,46%	31	52,54%	-	-	-	-	-	-	59	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik, mayoritas responden menjawab 54,24%
2. Dari jawaban mengenai Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya, mayoritas responden menjawab 45,76%
3. Dari jawaban mengenai Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan, mayoritas responden menjawab 45,76%

4. Dari jawaban mengenai Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan, mayoritas responden menjawab 45,76%
5. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan, mayoritas responden menjawab 50,85%
6. Dari jawaban mengenai Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan, mayoritas responden menjawab 47,46%
8. Dari jawaban mengenai Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan, mayoritas responden menjawab 45,76%
9. Dari jawaban mengenai Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan, mayoritas responden menjawab 66,10%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan, mayoritas responden menjawab 66,10%
11. Dari jawaban mengenai Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 55,93%
12. Dari jawaban mengenai Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab 50,84%
13. Dari jawaban mengenai Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya, mayoritas responden menjawab 62,71%
14. Dari jawaban mengenai Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi bersama, mayoritas responden menjawab 52,54%



#### 4.1.3.2 Variabel Kompetensi (X1)

**Tabel 4.7**  
**Angket Skor Variabel untuk Variabel Kompetensi (X1)**

Angket Jawaban												
No.	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
Item	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	34	57,62%	22	37,29%	3	50,8%	-	-	-	-	59	100%
2	26	44,06%	24	40,68%	8	13,56%	1	1,69%	-	-	59	100%
3	26	44,06%	23	38,98%	10	16,95%	-	-	-	-	59	100%
4	28	47,45%	28	47,46%	2	33,9%	1	1,69%	-	-	59	100%
5	31	52,54%	20	33,90%	7	11,86%	1	1,69%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	8	13,56%	-	-	1	1,69%	1	1,69%	59	100%
7	27	45,76%	29	49,15%	-	-	-	-	-	-	59	100%
8	28	47,45%	31	52,54%	-	-	-	-	-	-	59	100%
9	19	32,20%	29	49,15%	-	-	-	-	-	-	59	100%
10	21	35,59%	35	59,32%	-	-	-	-	-	-	59	100%
11	24	40,68%	27	45,76%	-	-	-	-	-	-	59	100%
12	21	35,59%	15	25,42%	-	-	-	-	-	-	59	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja, mayoritas responden menjawab 57,62%
2. Dari jawaban mengenai Pengetahuan yang saya miliki dapat diterapkan untuk menyelesaikan setiap pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab 44,06%
3. Dari jawaban mengenai Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima, mayoritas responden menjawab 44,06%
4. Dari jawaban mengenai Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan, mayoritas responden menjawab 47,45%

5. Dari jawaban mengenai Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 52,54%
6. Dari jawaban mengenai Segala tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala sama sekali, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan, mayoritas responden menjawab 49,15%
8. Dari jawaban mengenai Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati aturaaturan yang telah ditetapkan, mayoritas responden menjawab 52,54%
9. Dari jawaban mengenai Saya memiliki sikap inisiatif untuk membantu rekan kerja, mayoritas responden menjawab 49,15%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja, mayoritas responden menjawab 59,32%
11. Dari jawaban mengenai Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab 45,76%
12. Dari jawaban mengenai Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik, mayoritas responden menjawab 35,59%

### 4.1.3.3 Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.8**  
**Angket Skor Variabel untuk Variabel Pelatihan (X2)**

Angket Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
2	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
3	26	44,07%	19	32,20%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
4	25	42,37%	20	33,90%	7	11,86%	6	10,17%	1	1,69%	59	100%
5	30	50,85%	18	30,51%	5	8,47%	6	10,17%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	18	30,51%	9	15,25%	4	6,78%	-	-	59	100%
7	27	45,76%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
8	32	54,24%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%
9	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
10	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Pelatih mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik 37,29%
2. Dari jawaban mengenai Pelatih menguasai materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab 37,29%
3. Dari jawaban mengenai Tidak ada satupun Karyawan di yang tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan, mayoritas responden menjawab 44,07%
4. Dari jawaban mengenai Semua peserta yang mengikuti pelatihan sangat antusias mengikutinya, mayoritas responden menjawab 42,37%
5. Dari jawaban mengenai Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan, mayoritas responden menjawab 50,85%

6. Dari jawaban mengenai Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah saya pahami, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Metode Pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah metode gabungan on the Job training dan off the job training, mayoritas responden menjawab 45,76%
8. Dari jawaban mengenai Metode pelatihan yang diberikan mudah diterima oleh peserta pelatihan, mayoritas responden menjawab 54,24%
9. Dari jawaban mengenai Saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan agar kemampuan saya dalam bekerja dapat meningkat, mayoritas responden menjawab 37,29%
10. Dari jawaban mengenai Saya selalu mengikuti pelatihan dan hasil kerja saya sangat baik, mayoritas responden menjawab 37,29%

#### 4.1.3.4 Variabel Disiplin Kerja (X3)

**Tabel 4.9**  
**Angket Skor Variabel untuk Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Angket Jawaban												
No. Item	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
2	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
3	26	44,07%	19	32,20%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%
4	25	42,37%	20	33,90%	7	11,86%	6	10,17%	1	1,69%	59	100%
5	30	50,85%	18	30,51%	5	8,47%	6	10,17%	-	-	59	100%
6	28	47,46%	18	30,51%	9	15,25%	4	6,78%	-	-	59	100%
7	27	45,76%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
8	32	54,24%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%
9	26	44,07%	20	33,90%	7	11,86%	5	8,47%	-	-	59	100%
10	31	52,54%	15	25,42%	9	15,25%	2	3,39%	-	-	59	100%
11	22	37,29%	18	30,51%	6	10,17%	10	16,95%	2	3,39%	59	100%
12	22	37,29%	22	37,29%	5	8,47%	8	13,56%	1	1,69%	59	100%

Dari data diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Dari jawaban mengenai Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu 37,29%
2. Dari jawaban mengenai Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik, mayoritas responden menjawab 37,29%
3. Dari jawaban mengenai Saya membantu masalah yang ada di perusahaan, mayoritas responden menjawab 44,07%
4. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja dengan sangat baik, mayoritas responden menjawab 42,37%
5. Dari jawaban mengenai Perusahaan memberikan cuti terhadap karyawan yang mendapat musibah, mayoritas responden menjawab 50,85%
6. Dari jawaban mengenai Perusahaan bertindak tegas apabila terdapat karyawan yang lalai dalam bekerja, mayoritas responden menjawab 47,46%
7. Dari jawaban mengenai Pimpinan memberi hukuman kepada karyawan yang merugikan perusahaan, mayoritas responden menjawab 45,76%
8. Dari jawaban mengenai Hukuman diberikan secara adil terhadap semua karyawan dan pimpinan, mayoritas responden menjawab 54,24%
9. Dari jawaban mengenai Atasan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami, mayoritas responden menjawab 37,29%
10. Dari jawaban mengenai Atasan dapat menyampaikan kesalahan kerja dengan baik dan mudah dipahaminya, mayoritas responden menjawab 37,29%
11. Dari jawaban mengenai Saya bergaul dengan semua rekan kerja 37,29%

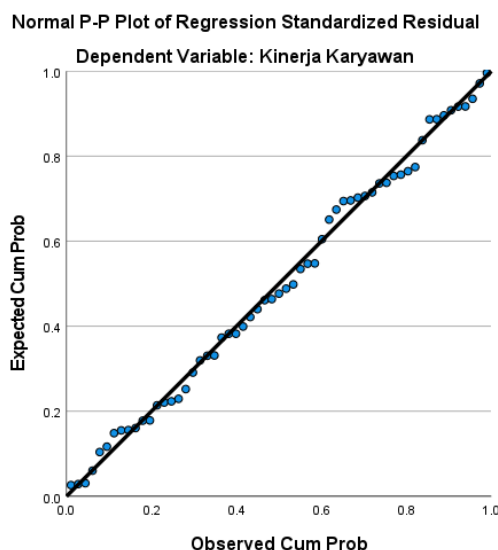
12. Dari jawaban mengenai Saya selalu berbuat baik kepada semua rekan kerja, mayoritas responden menjawab 37,29%

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Uji Asumsi Klasik

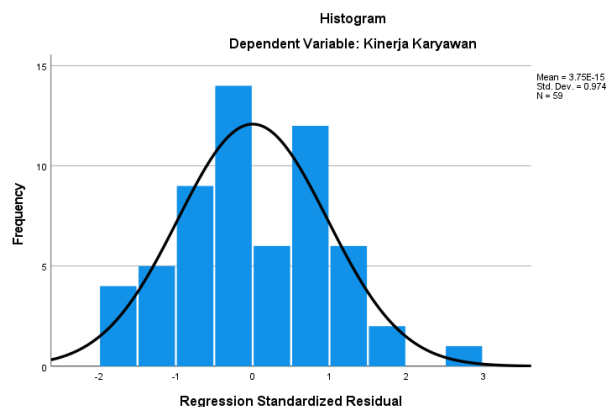
#### 4.2.1.1 Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, diagram histogram, dan uji p-plot.



Gambar 4.1 Uji P-Plot

Berdasarkan grafik p-plot, menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas mengindikasikan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini cenderung normal karena berdasarkan gambar diatas distribusinya mengikuti garis diagonal.



Gambar 4.2 Grafik Histogram

Berdasarkan diagram histogram, menunjukkan dalam penelitian ini distribusi data dalam kategori normal dikarenakan histogram berbentuk seperti lonceng yang tidak melenceng ke arah kanan maupun ke arah kiri.

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

		Unstandardized Residual	
N		59	
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.14736965	
Most Extreme Differences	Absolute	0.055	
	Positive	0.050	
	Negative	-0.055	
Test Statistic		0.055	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.932	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.926
		Upper Bound	0.938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* sebesar 0.200, artinya dalam penelitian ini distribusi data bersifat normal dikarenakan nilai *Asymp. Sig. (2 tailed)* yaitu  $0.200 > 0.05$ .

#### 4.2.1.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terjadi interkorelasi (hubungan yang kuat) antar variable independent. Salah satu cara yang paling akurat untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala multikolinearitas ini adalah dengan menggunakan metode *tolerance* dan *VIF*. Jika nilai *tolerance*  $> 0.1$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. Jika nilai *VIF*  $< 10$  maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

**Tabel 4.11**  
**Uji Multikolinearitas**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0.305	3.283
	Pelatihan	0.400	2.501
	Disiplin Kerja	0.511	1.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa:

1. Nilai *tolerance* variabel kompetensi adalah sebesar 0.305 dan nilai VIF sebesar 3.283 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai *tolerance* =  $0.305 > 0.1$  dan nilai VIF  $3.283 < 10$ .
2. Nilai *tolerance* variabel pelatihan adalah sebesar 0.400 dan nilai VIF sebesar 2.501 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi



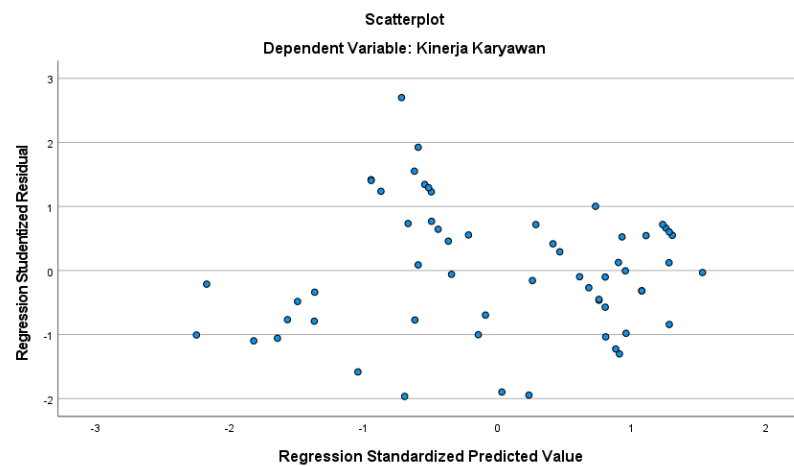
multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai *tolerance* = 0.400 > 0.1 dan nilai VIF 2.501 < 10.

3. Nilai *tolerance* variabel disiplin kerja adalah sebesar 0.511 dan nilai VIF sebesar 1.957 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen dan dapat digunakan pada penelitian ini, karena nilai *tolerance* = 0.511 > 0.1 dan nilai VIF 1.957 < 10.

#### **4.2.1.3 Uji Heterokedastisitas**

Pengujian heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari suatu pengamatan yang lain. Dasar pengambilan keputusan dalam pengujian heterokedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu, dimana titik-titik atau plot membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, dimana titik-titik menyebar diatas dan dibawah serta disekitar angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada titik-titik atau plot yang menyebar. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model ini tidak terjadi heterokedastisitas.

#### 4.2.2 Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda bertujuan untuk melihat seberapa besar koefisien regresi yang berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan regresi linear berganda adalah:

$$Y = \beta + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n + \varepsilon$$

Berikut adalah tabel hasil regresi linear berganda:

**Tabel 4.12**  
**Uji Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23.371	6.586	
	Kompetensi	0.535	0.095	0.514
	Pelatihan	0.395	0.086	0.365
	Disiplin Kerja	-0.130	0.068	-0.135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai regresi linear berganda dengan melihat nilai beta dengan rincian sebagai berikut:

1. Konstanta (Kinerja Karyawan) = 23.371
2. Kompetensi = 0.535
3. Pelatihan = 0.395
4. Disiplin Kerja = -0.130

Dari hasil tersebut maka didapatkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 64.121 + 0.200 X_1 + 0.050 X_2$$

Dengan keterangan yaitu:

1. Nilai Konstanta sebesar 23.371 dengan arah hubungan positif, menunjukkan variabel independen yaitu kompetensi, pelatihan, serta disiplin kerja dalam keadaan tetap atau konstan dimana tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan memiliki nilai 23.371.
2. Nilai koefisien kompetensi sebesar 0.535 dengan arah hubungan positif, sehingga apabila terjadi kenaikan kompetensi sebesar 1 (satuan) maka

kinerja karyawan akan naik sebesar 0.535 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

3. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0.395 dengan arah hubungan positif, sehingga apabila terjadi kenaikan pelatihan sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.395 dengan asumsi variabel lainnya konstan.
4. Nilai koefisien disiplin kerja sebesar -0.130 dengan arah hubungan negatif, sehingga apabila terjadi kenaikan disiplin kerja sebesar 1 (satuan) maka kinerja karyawan akan turun sebesar -0.130 dengan asumsi variabel lainnya konstan.

### 4.2.3 Uji Hipotesis

#### 4.2.3.1 Uji-t (Parsial)

Uji-t digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Alasan lain dilakukannya pengujian uji-t yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Berdasarkan metode dalam penentuan t-tabel menggunakan ketentuan tingkat signifikan 5% dengan  $df = n - k$  yaitu  $df = 59 - 4 = 55$ . Sehingga didapat nilai t-tabel sebesar 1.673.

**Tabel 4.13 Uji-t (Parsial)**

#### **Coefficients<sup>a</sup>**

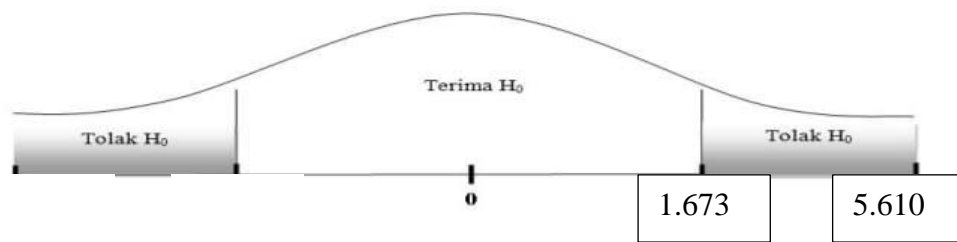
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.371	6.586		3.548	<0,001
	Kompetensi	0.535	0.095	0.514	5.610	<0,001
	Pelatihan	0.395	0.086	0.365	4.569	<0,001
	Disiplin Kerja	-0.130	0.068	-0.135	-1.902	0.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji parsial dapat diketahui nilai t-hitung hasil pengujian diinterpretasikan sebagai berikut:

#### a. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

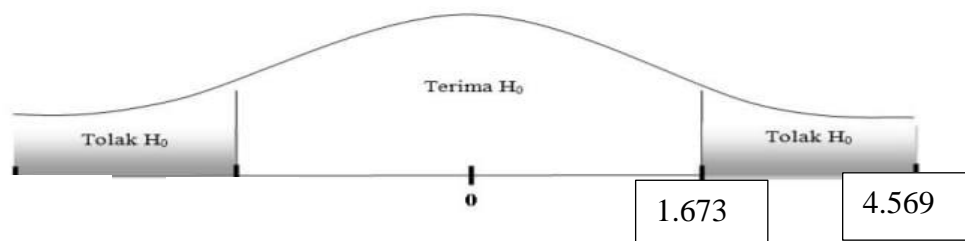
Variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.610 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $5.610 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.4 Uji Parsial X1 Terhadap Y

b. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

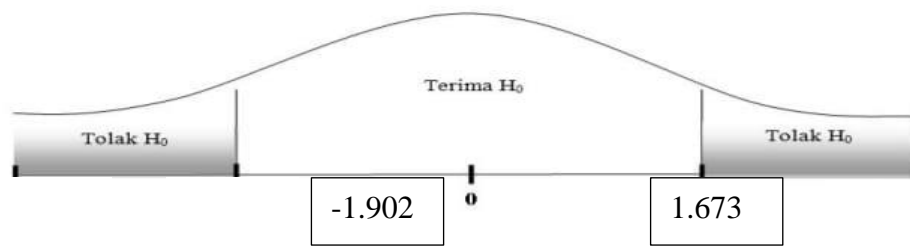
Variabel pelatihan (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4.569 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $4.569 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4.5 Uji Parsial X2 Terhadap Y

c. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel disiplin kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar -1.902 sehingga  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  yaitu  $-1.902 < 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.062 > 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 6 Uji Parsial X3 Terhadap Y

#### 4.2.3.2 Uji-F (Simultan)

Uji-F atau disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu kompetensi, pelatihan, serta disiplin kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

Berdasarkan metode dalam penentuan F-tabel menggunakan ketentuan yaitu  $df = n - k - 1$  yaitu  $df = 59 - 3 - 1 = 55$ . Sehingga didapat nilai F-tabel sebesar 2.773.

**Tabel 4.14**  
**Uji-F (Simultan)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

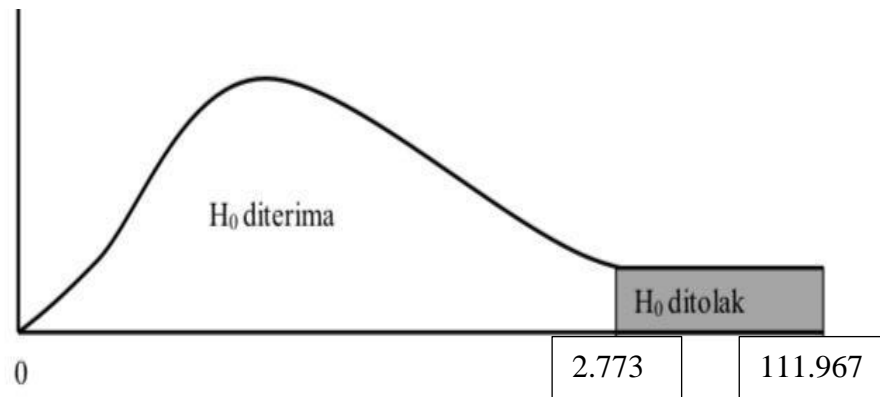
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633.398	3	544.466	111.967	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	267.449	55	4.863		
	Total	1900.847	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Berdasarkan tabel uji simultan diatas maka diperoleh F-hitung sebesar 111.967 sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $111.967 > 2.773$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan

Ha diterima yaitu variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 4. 7 Uji Simultan Variabel Penelitian

#### 4.2.4 Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

Nilai R-Square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai suatu variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai suatu variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Apabila nilai kolerasi sebesar -1 atau 1 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sempurna antara kedua variabel, sedangkan nilai koefisien korelasi 0 menunjukkan hubungan antara kedua variabel sama sekali tidak sempurna.

**Tabel 4.15**  
**Uji *R-Square***  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.927 <sup>a</sup>	0.859	0.852	2.205

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



Nilai diuji dengan determinasi sebagai berikut:

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

$$D = 0.859 \times 100\%$$

$$D = 85.9\%$$

Berdasarkan hitungan diatas dapat dijelaskan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0.859 menunjukkan 85.9% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja. Sementara 14,1% lainnya merupakan kontribusi dari variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

### **4.3 Pembahasan**

Pembahasan dalam penelitian ini akan dijabarkan melalui hipotesis dari penelitian sesuai dengan analisis data yang sudah dilakukan sebelumnya, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **4.3.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.610 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $5.610 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompetensi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Lesmana dkk., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Lesmana dkk. (2019), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik kompetensi, akan menciptakan semangat kerja dan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sedangkan, Penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018), menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, variabel pelatihan (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4.569 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $4.569 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktifitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktifitas kekaryawanan. Pelatihan yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Adanya pelatihan tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang tinggi sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk Kinerja Karyawan Kompetensi mencapai tujuan. Dengan adanya kinerja yang tinggi yang dimiliki karyawan, diharapkan tujuan perusahaan yang diinginkan dapat tercapai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Massie (2015) pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun hasil penelitian Marjaya dan Pasaribu (2019) membuktikan bahwa secara parsial variabel pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian Siswadi (2016) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **4.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar -1.902 sehingga  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  yaitu  $-1.902 < 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.062 > 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pada dasarnya, disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya, disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan (Sutrisno, 2017). Namun jika dilihat dari pernyataan responden bahwa disiplin saja tidak akan cukup untuk meningkatkan kinerja karyawan karena harus disinergikan oleh beberapa hal pendukung misalnya gaji, tunjangan, kompetensi, dan pelatihan supaya kinerja karyawan makin menjadi lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Satedjo (2017) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu pada penelitian Choiriyah dkk (2021) menyatakan disiplin kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4.3.4 Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian, berdasarkan tabel uji simultan diatas maka diperoleh F-hitung sebesar 111.967 sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $111.967 > 2.773$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan. Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Jufrizen, 2018). Kinerja yang baik mencerminkan bahwa suatu organisasi berhasil mencapai tujuan mereka secara bersama dan memperoleh hasil yang baik juga. Begitu pula pada responden yang menyatakan bahwa kinerja karyawan akan bagus apabila dikelola oleh pemimpin yang bijaksana dalam mengambil keputusan sehingga karyawan akan merasa puas dengan hasil tersebut. Kompetensi, pelatihan, dan disiplin menjadi kunci kesuksesan suatu organisasi karena hal tersebut merupakan bagian dari tujuan kemakmuran internal organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Wicaksono (2019) yang mengatakan kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian oleh Ubaidillah dkk (2023) juga menyatakan bahwa kompetensi, pelatihan, serta disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dapat diambil kesimpulan yaitu sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian, variabel kompetensi (X1) memperoleh nilai t-hitung sebesar 5.610 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $5.610 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian, variabel pelatihan (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 4.569 sehingga  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  yaitu  $4.569 > 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan hasil pengujian, variabel disiplin kerja (X3) memperoleh nilai t-hitung sebesar -1.902 sehingga  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  yaitu  $-1.902 < 1.673$  dengan nilai signifikansi  $0.062 > 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yaitu variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Berdasarkan hasil pengujian, berdasarkan tabel uji simultan diatas maka diperoleh F-hitung sebesar 111.967 sehingga  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  yaitu  $111.967 > 2.773$  dengan nilai signifikansi  $0.001 < 0.05$  sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu variabel

kompetensi, pelatihan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **5.2 Saran**

1. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan instansi dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan harapan jika pegawai memiliki kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja, yang baik akan menciptakan kinerja pegawai yang baik pula.
2. Instansi dapat memperhatikan disiplin kerja agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.
3. Instansi juga harus lebih memperhatikan pelatihan selama bekerja agar pegawai merasa nyaman dan akan lebih meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan instansi.
4. Instansi dapat memperhatikan kompetensi agar karyawan semakin semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

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

1. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena adanya perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman pada setiap responden, juga faktor lain seperti kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

2. Penelitian ini hanya mengambil sampel sebanyak 59 responden dari pegawai PT. Merek Indah Lestari



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi. (2021). *Optimalisasi Motivasi dan Kinerja Pegawai: Memahami FaktorFaktor yang Mempengaruhinya*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Arif, M., Maulana, T., & Lesmana, M, T. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1). 106-119.
- Ary, I. R., Agung, A., & Sriathi, A. (2019). Pengaruh Self Efficacy Dan Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Ramayana Mal Bali). *E-Jurnal Manajemen*. 8(1), 6990–7013.
- Asbari, M., Tampil Purba, J., Hariandja, E. S., & Sudibjo, N. (2021). Membangun Kesiapan Berubah dan Kinerja Karyawan: Kepemimpinan Transformasional versus Transaksional Enhance Readiness for Change and Employee Performance: Transformational versus Transactional Leadership. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 54–71.
- Bangun, W. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Jakarta
- Edison, E., Anwar, A., & Komariyah, I. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Erwin, & Suhardi. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT Wonder Trend Indonesia. *Jurnal EMBA* 8(3), 144–153.
- Fahmi, I. (2017). *Analisis Laporan Keuangan*. Bandung: Alfabeta.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15-33.
- Hasibuan, M, S, P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan keempat belas, Jakarta ,Penerbit : Bumi Aksara.

- Hasibuan, H., & Munasib, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. . *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(3), 247–258.
- Hutahean, L, S. (2020). Sosialisasi Penerapan Industri Hijau pada Perkumpulan Industri Kecil dan Menengah Komponen Otomotif (PIKKO). *Jurnal Dedikasi*, 2(3), 247–258.
- Hutapea, Parulian & Thoha, N. (2008), *Kompetensi Plus : Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*, Penerbit : Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Jufrizen. J., (2016). Efek Mediasi kepuasan Kerja pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan, *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 1-18).
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.
- Jufrizen. J., (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 1(1), 405-424.
- Jufrizen, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Jufrizen, J., & Lubis, A. S. P. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Locus Of Control Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 41-59.
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Di Medan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi, *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66-79.
- Jufrizen, J., & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. In

*SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2). 841-856.

Jufrizen, J., Mukmin, Nurmala, D., & Jasin, H. (2021). Effect of Moderation of Work Motivation on the Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Employee Performance. *International Journal of Business Economics (IJBE)*, 2(2), 86–98.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metode Penelitian Bisnis: Konsep & Aplikasi*.

Kartika, W., & Susanta, H. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat (Studi Kasus Perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang), *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Bisnis*, 9(2), 32-40.

Kasmir, 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada

Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent: Teori dan Praktik*. PT Raja Grafindo Persada: Jakarta.

Kholilah., Baremau, M, T., & Fitriah, W. (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 52-58.

Krisnandi, H., & Sari, W, A. (2022). Peningkatan Kinerja Karyawan PT. Meiko Ekspres Melalui Kompetensi, Kompensasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja. *Oikonomia : Jurnal Manajemen*, 18(1), 15-26.

Lesmana, M. T., & Farisi, S. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja. *SiNTESa CERED Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora* 1(2).

Lesmana, M. T., Prayogi, M. A., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Festival Riset Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. 1(1), 665-669

Mahardika, I. (2012). Penggunaan Model Pembelajaran Creative Problem Solving Disertai LKS Kartun Fisika Pada Pembelajaran Fisika Di SMP. *Jurnal Pembelajaran Fisika*, 1(2), 220-231.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Pt. Remaja Rosdakarya.

- Mujiatun, S. (2013). Jual Beli dalam Perspektif Islam: Salam dan Istina. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis UMSU*. 5(2). 202-216.
- Mulyana, A., Rony Marsiana Suhendi, dan, & Ekonomi Universitas Galuh, F. (2019). Pengaruh Keterampilan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi pada CV. Tanjung Mulya Kecamatan Panumbangan Ciamis), *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 1(3). 43-55.
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah, Maneggio : Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123.
- Nasution, S. N., & Pasaribu, S. E. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91.
- Pratiwi, R., Posangi, J., Fatimawali., 2013, Uji Efek Analgesik Ekstrak Etanol Daun Gedi (*Abelmoschus manihot* (L.) Medik) pada Mencit (*Mus musculus*), *Jurnal E-Biomedik (eBM)*, 1(1), 571–580.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi*, 2(1). 665-669
- Prihanto, Y. S., & Prayekti. (2018). Pengaruh Budaya Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pengrajin Batik Di Sentra Batik Giriloyo Yogyakarta. *Jurnal Manajemen* 8(1). 12-29.
- Pritaningrum, M., & Hendriani, W. (2020). Penyesuaian Diri Remaja yang Tinggal di Pondok Pesantren Modern Nurul Izzah Gresik Pada Tahun Pertama. *Jurnal Psikologi Kepribadian dan Sosial* 3(2), 134-143.
- Putri, A, S., & Tannady, H. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *KALBISIANA : Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi dan Bisnis Kalbis*, 8(4), 4783-4791.
- Restianti, M. D., & Paminto, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Intelektual Dan Emosional Sertasosial Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolahmenengah Kejuruan Negeri 1 Di Samarinda. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 16(3), 225 – 245.

- Rivai, V. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : Grafindo Persada.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.
- Saripuddin, J., (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 3(2), 1-20.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 4(1), 131-141.
- Setiawan, A, L. (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Trainer Kit Sistem Pengendali Elektromagnetik. *E-Journal Universitas Negeri Yogyakarta*, 1(1), 265-272.
- Sinambela, S & Poltak, S., 2019. *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran Dan Implikasi Kinerja*. Depok: Rajawali Pers.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: CV Alfabeta
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syahyuni, D., & Widya, J. (2018). Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Negara Jakarta. *Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 2(2), 34-56.
- Tanjung, H., & Elizar, E. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences* injects 1(1), 120-134.

- Ubaidillah, M, J., Setiadi, P, B & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Journal on Education*, 5 (4), 10892-10900.
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada UPT Sungai Duku Pekanbaru. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853.
- Wibowo (2015). *Pendidikan Karakter berbasis kearifan lokal disekolah (konsep, strategi, dan implementasi)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61-72.

## **LAMPIRAN**

### **KUISIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEREK INDAH LESTARI**

---

**Kepada Yth. Bapak/Ibu  
KARYAWAN PT. MEREK INDAH LESTARI  
Di Tempat**

**Assalamualaikum Wr.Wb**  
Dengan Hormat

Izinkan perkenalkan nama saya Abdurrahman Aqil (1905160392) Mahasiswa Program Studi Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Bersama ini saya memohon kesediannya untuk mengisi daftar kuisisioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Dengan ini saya memohon untuk kesediaan Bapak/Ibu dalam membantu saya mengisi kuisisioner ini. Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban atau pendapat yang Bapak/Ibu berikan sangat bermanfaat bagi pengembang ilmu. Saya menyadari permohonan ini sedikit mengganggu kegiatan Bapak/Ibu dalam kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status atau kedudukan dalam instansi, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terima kasih atas kesediaan dan partisipasi Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini dalam waktu singkat.

Hormat Saya

Abdurrahman Aqil

## **IDENTITAS RESPONDEN**

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

Beri tanda centang (√) pada salah satu kolom yang anda pilih dari setiap pernyataan yang tersedia.

Keterangan:

**SS** : Sangat Setuju

**S** : Setuju

**KS** : Kurang Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**STS** : Sangat Tidak Setuju



<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kesetiaan</b>						
1.	Saya selalu setia terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik					
2.	Saya selalu setia terhadap perintah atasan terhadap kinerja saya					
<b>Prestasi</b>						
3.	Masa kerja dijadikan pertimbangan dalam melakukan promosi jabatan.					
4.	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
<b>Kejujuran</b>						
5.	Saya selalu jujur dalam bekerja terhadap dana operasional yang perlu dikeluarkan					
6.	Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya					
<b>Kerjasama</b>						
7.	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang memberikan dukungan					
8.	Saya senang bekerja sama dengan rekan kerja yang dapat menghargai pekerjaan					
<b>Prakarsa</b>						
9.	Saya aktif memberikan gagasan yang inovatif dalam memajukan perusahaan					
10.	Saya selalu bertindak berdasarkan perintah dari atasan					
<b>Kecakapan</b>						
11.	Saya memiliki keahlian dan pengetahuan yang dibutuhkan terhadap pekerjaan saya					
12.	Saya mampu mengelola waktu dan mengatur prioritas pekerjaan saya					
<b>Tanggung Jawab</b>						
13.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya					
14.	Saya bertanggung jawab terhadap masalah yang saya hadapi					

<b>Kompetensi (X1)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Pengetahuan (<i>Knowledge</i>)</b>						
1.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja					
2.	Saya memiliki pengetahuan dalam menggunakan peralatan dan fasilitas di tempat kerja					
<b>Pemahaman (<i>Understanding</i>)</b>						
3.	Semakin besar beban tugas yang diberikan perusahaan kepada saya semakin besar tanggung jawab yang saya terima.					
4.	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan.					
<b>Kemampuan/Keterampilan (<i>Skill</i>)</b>						
5.	Dengan keterampilan yang saya miliki saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja					
6.	Segala tugas yang diberikan dapat saya selesaikan dengan baik tanpa ada kendala sama sekali					
<b>Nilai (<i>Value</i>)</b>						
7.	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan pimpinan					
8.	Saya dapat bekerja sama dengan rekan kerja dalam mentaati aturaaturan yang telah ditetapkan					
<b>Sikap (<i>Attitude</i>)</b>						
9.	Saya memiliki sikap inisiatif untuk membantu rekan kerja					
10.	Saya selalu menjaga komunikasi yang baik dengan rekan kerja					
<b>Minat (<i>Interest</i>)</b>						
11.	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas tepat waktu					
12.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					

<b>Pelatihan (X2)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Instruktur</b>						
1.	Pelatih mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik					
2.	Pelatih menguasai materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan					
<b>Peserta</b>						
3.	Tidak ada satupun Karyawan di yang tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan					
4.	Semua peserta yang mengikuti pelatihan sangat antusias mengikutinya					
<b>Materi</b>						
5.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan					
6.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah saya pahami					
<b>Metode</b>						
7.	Metode Pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah metode gabungan on the Job training dan off the job training					
8.	Metode pelatihan yang diberikan mudah diterima oleh peserta pelatihan					
<b>Tujuan</b>						
9.	Saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan agar kemampuan saya dalam bekerja dapat meningkat					
10.	Saya selalu mengikuti pelatihan dan hasil kerja saya sangat baik					

<b>Disiplin Kerja (X3)</b>						
<b>No</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>	<b>STS</b>
<b>Kemampuan dan Tujuan</b>						
1.	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan saya secara tepat waktu					
2.	Mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang terbaik					
<b>Kesejahteraan</b>						
3.	Saya membantu masalah yang ada di perusahaan					
4.	Perusahaan memberikan bonus terhadap karyawan yang bekerja dengan sangat baik					
<b>Keadilan dan Ketegasan</b>						
5.	Perusahaan memberikan cuti terhadap karyawan yang mendapat musibah					
6.	Perusahaan bertindak tegas apabila terdapat karyawan yang lalai dalam bekerja					
<b>Sanksi Hukuman</b>						
7.	Pimpinan memberi hukuman kepada karyawan yang merugikan perusahaan					
8.	Hukuman diberikan secara adil terhadap semua karyawan dan pimpinan					
<b>Sifat Teladan Pimpinan</b>						
9.	Atasan memberikan arahan kerja yang mudah dipahami					
10.	Atasan dapat menyampaikan kesalahan kerja dengan baik dan mudah dipahaminya					
<b>Hubungan Kemanusiaan</b>						
11.	Saya bergaul dengan semua rekan kerja					
12.	Saya selalu berbuat baik kepada semua rekan kerja					

## LAMPIRAN HASIL PENGUJIAN

### 1. Uji Validitas (Y)

		Correlations														Kinerja Karyawan
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
Y1	Pearson Correlation	1	0.509**	0.024	0.183	0.557**	0.147	0.204	0.233	0.259*	0.035	0.466**	-0.140	0.565**	-0.121	0.422**
	Sig. (2-tailed)		<0,001	0.858	0.165	<0,001	0.268	0.121	0.076	0.048	0.790	<0,001	0.290	<0,001	0.361	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y2	Pearson Correlation	0.509**	1	0.171	0.234	0.188	0.323*	0.142	0.309*	-0.082	-0.280*	0.206	-0.062	0.238	-0.049	0.356**
	Sig. (2-tailed)	<0,001		0.195	0.075	0.153	0.012	0.284	0.017	0.537	0.032	0.117	0.639	0.070	0.712	0.006
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y3	Pearson Correlation	0.024	0.171	1	0.744**	-0.005	0.769**	0.733**	0.756**	0.186	0.520**	0.059	0.731**	0.042	0.652**	0.738**
	Sig. (2-tailed)	0.858	0.195		<0,001	0.972	<0,001	<0,001	<0,001	0.158	<0,001	0.655	<0,001	0.750	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y4	Pearson Correlation	0.183	0.234	0.744**	1	0.058	0.914**	0.867**	0.965**	0.183	0.680**	0.303*	0.852**	0.169	0.781**	0.906**
	Sig. (2-tailed)	0.165	0.075	<0,001		0.664	<0,001	<0,001	<0,001	0.166	<0,001	0.020	<0,001	0.200	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y5	Pearson Correlation	0.557**	0.188	-0.005	0.058	1	0.111	0.167	0.129	0.360**	0.171	0.104	-0.018	0.540**	-0.054	0.341**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.153	0.972	0.664		0.402	0.207	0.329	0.005	0.196	0.432	0.892	<0,001	0.683	0.008
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y6	Pearson Correlation	0.147	0.323*	0.769**	0.914**	0.111	1	0.884**	0.937**	0.180	0.651**	0.201	0.893**	0.183	0.770**	0.911**
	Sig. (2-tailed)	0.268	0.012	<0,001	<0,001	0.402		<0,001	<0,001	0.173	<0,001	0.127	<0,001	0.165	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y7	Pearson Correlation	0.204	0.142	0.733**	0.867**	0.167	0.884**	1	0.888**	0.114	0.766**	0.281*	0.797**	0.264*	0.711**	0.884**
	Sig. (2-tailed)	0.121	0.284	<0,001	<0,001	0.207	<0,001		<0,001	0.392	<0,001	0.031	<0,001	0.044	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y8	Pearson Correlation	0.233	0.309*	0.756**	0.965**	0.129	0.937**	0.888**	1	0.220	0.673**	0.269*	0.838**	0.256	0.764**	0.939**
	Sig. (2-tailed)	0.076	0.017	<0,001	<0,001	0.329	<0,001	<0,001		0.094	<0,001	0.039	<0,001	0.050	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y9	Pearson Correlation	0.259*	-0.082	0.186	0.183	0.360**	0.180	0.114	0.220	1	0.277**	0.103	0.254	0.417**	0.285**	0.374**
	Sig. (2-tailed)	0.048	0.537	0.158	0.166	0.005	0.173	0.392	0.094		0.034	0.438	0.052	0.001	0.029	0.004
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y10	Pearson Correlation	0.035	-0.280*	0.520**	0.680**	0.171	0.651**	0.766**	0.673**	0.277**	1	0.309*	0.728**	0.282*	0.682**	0.700**
	Sig. (2-tailed)	0.790	0.032	<0,001	<0,001	0.196	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		0.017	<0,001	0.031	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y11	Pearson Correlation	0.466**	0.206	0.059	0.303*	0.104	0.201	0.281*	0.269*	0.103	0.309*	1	0.048	0.470**	0.145	0.411**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.117	0.655	0.020	0.432	0.127	0.031	0.039	0.438	0.017		0.716	<0,001	0.273	0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y12	Pearson Correlation	-0.140	-0.062	0.731**	0.852**	-0.018	0.893**	0.797**	0.838**	0.254	0.728**	0.048	1	0.014	0.831**	0.767**
	Sig. (2-tailed)	0.290	0.639	<0,001	<0,001	0.892	<0,001	<0,001	<0,001	0.052	<0,001	0.716		0.916	<0,001	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y13	Pearson Correlation	0.565**	0.238	0.042	0.169	0.540**	0.183	0.264*	0.256	0.417**	0.282*	0.470**	0.014	1	0.111	0.463**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.070	0.750	0.200	<0,001	0.165	0.044	0.050	0.001	0.031	<0,001	0.916		0.402	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Y14	Pearson Correlation	-0.121	-0.049	0.652**	0.781**	-0.054	0.770**	0.711**	0.764**	0.285**	0.682**	0.145	0.831**	0.111	1	0.726**
	Sig. (2-tailed)	0.361	0.712	<0,001	<0,001	0.683	<0,001	<0,001	<0,001	0.029	<0,001	0.273	<0,001	0.402		<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	0.422**	0.356**	0.738**	0.906**	0.341**	0.911**	0.884**	0.939**	0.374**	0.700**	0.411**	0.767**	0.463**	0.726**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.006	<0,001	<0,001	0.008	<0,001	<0,001	<0,001	0.004	<0,001	0.001	<0,001	<0,001	<0,001	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas (X1)

		Correlations												
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	Kompetensi
X1.1	Pearson Correlation	1	0.818**	0.804**	0.865**	0.584**	0.388**	0.815**	0.761**	0.815**	0.156	0.246	0.257*	0.891**
	Sig. (2-tailed)		<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.002	<0,001	<0,001	<0,001	0.238	0.060	0.050	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.2	Pearson Correlation	0.818**	1	0.970**	0.892**	0.594**	0.206	0.802**	0.827**	0.802**	0.363**	0.317*	0.047	0.894**
	Sig. (2-tailed)	<0,001		<0,001	<0,001	<0,001	0.117	<0,001	<0,001	<0,001	0.005	0.014	0.726	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.3	Pearson Correlation	0.804**	0.970**	1	0.848**	0.612**	0.167	0.827**	0.853**	0.827**	0.304*	0.291*	0.048	0.879**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001		<0,001	<0,001	0.206	<0,001	<0,001	<0,001	0.019	0.025	0.718	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.4	Pearson Correlation	0.865**	0.892**	0.848**	1	0.666**	0.274*	0.836**	0.880**	0.836**	0.260*	0.151	0.114	0.892**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001		<0,001	0.036	<0,001	<0,001	<0,001	0.046	0.254	0.390	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.5	Pearson Correlation	0.584**	0.594**	0.612**	0.666**	1	-0.049	0.843**	0.787**	0.843**	0.069	-0.129	0.312*	0.703**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001		0.712	<0,001	<0,001	<0,001	0.603	0.330	0.016	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.6	Pearson Correlation	0.388**	0.206	0.167	0.274*	-0.049	1	0.164	0.105	0.164	0.135	0.185	0.257*	0.423**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.117	0.206	0.036	0.712		0.213	0.429	0.213	0.307	0.161	0.049	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.7	Pearson Correlation	0.815**	0.802**	0.827**	0.836**	0.843**	0.164	1	0.934**	1.000**	0.044	-0.061	0.223	0.857**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.213		<0,001	0.000	0.738	0.648	0.089	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.8	Pearson Correlation	0.761**	0.827**	0.853**	0.880**	0.787**	0.105	0.934**	1	0.934**	0.072	-0.081	0.144	0.827**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.429	<0,001		<0,001	0.586	0.541	0.278	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.9	Pearson Correlation	0.815**	0.802**	0.827**	0.836**	0.843**	0.164	1.000**	0.934**	1	0.044	-0.061	0.223	0.857**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.213	0.000	<0,001		0.738	0.648	0.089	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.10	Pearson Correlation	0.156	0.363**	0.304*	0.260*	0.069	0.135	0.044	0.072	0.044	1	0.643**	0.207	0.416**
	Sig. (2-tailed)	0.238	0.005	0.019	0.046	0.603	0.307	0.738	0.586	0.738		<0,001	0.115	0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.11	Pearson Correlation	0.246	0.317*	0.291*	0.151	-0.129	0.185	-0.061	-0.081	-0.061	0.643**	1	0.053	0.329*
	Sig. (2-tailed)	0.060	0.014	0.025	0.254	0.330	0.161	0.648	0.541	0.648	<0,001		0.687	0.011
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X1.12	Pearson Correlation	0.257*	0.047	0.048	0.114	0.312*	0.257*	0.223	0.144	0.223	0.207	0.053	1	0.384**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.726	0.718	0.390	0.016	0.049	0.089	0.278	0.089	0.115	0.687		0.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Kompetensi	Pearson Correlation	0.891**	0.894**	0.879**	0.892**	0.703**	0.423**	0.857**	0.827**	0.857**	0.416**	0.329*	0.384**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.001	0.011	0.003	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.894	14

### 3. Uji Validitas dan Reliabilitas (X2)

		Correlations										
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	Pelatihan
X2.1	Pearson Correlation	1	0.273*	0.274*	-0.210	-0.015	-0.094	0.718**	0.015	0.557**	-0.171	0.510**
	Sig. (2-tailed)		0.036	0.036	0.111	0.911	0.481	<0,001	0.911	<0,001	0.196	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.2	Pearson Correlation	0.273*	1	-0.028	0.122	0.024	0.040	0.459**	0.478**	-0.018	-0.071	0.440**
	Sig. (2-tailed)	0.036		0.835	0.357	0.855	0.762	<0,001	<0,001	0.892	0.595	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.3	Pearson Correlation	0.274*	-0.028	1	-0.104	-0.225	0.109	0.255	0.135	0.082	0.157	0.339**
	Sig. (2-tailed)	0.036	0.835		0.433	0.087	0.409	0.051	0.308	0.539	0.236	0.009
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.4	Pearson Correlation	-0.210	0.122	-0.104	1	0.413**	0.634**	0.352**	0.079	0.304*	0.387**	0.549**
	Sig. (2-tailed)	0.111	0.357	0.433		0.001	<0,001	0.006	0.551	0.019	0.002	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.5	Pearson Correlation	-0.015	0.024	-0.225	0.413**	1	0.115	0.215	0.121	0.420**	0.326*	0.440**
	Sig. (2-tailed)	0.911	0.855	0.087	0.001		0.387	0.101	0.360	<0,001	0.012	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.6	Pearson Correlation	-0.094	0.040	0.109	0.634**	0.115	1	0.487**	-0.090	0.457**	0.218	0.547**
	Sig. (2-tailed)	0.481	0.762	0.409	<0,001	0.387		<0,001	0.498	<0,001	0.097	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.7	Pearson Correlation	0.718**	0.459**	0.255	0.352**	0.215	0.487**	1	0.173	0.688**	0.072	0.881**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	0.051	0.006	0.101	<0,001		0.190	<0,001	0.587	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.8	Pearson Correlation	0.015	0.478**	0.135	0.079	0.121	-0.090	0.173	1	-0.097	0.026	0.325*
	Sig. (2-tailed)	0.911	<0,001	0.308	0.551	0.360	0.498	0.190		0.463	0.844	0.012
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.9	Pearson Correlation	0.557**	-0.018	0.082	0.304*	0.420**	0.457**	0.688**	-0.097	1	0.203	0.725**
	Sig. (2-tailed)	<0,001	0.892	0.539	0.019	<0,001	<0,001	<0,001	0.463		0.122	<0,001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X2.10	Pearson Correlation	-0.171	-0.071	0.157	0.387**	0.326*	0.218	0.072	0.026	0.203	1	0.382**
	Sig. (2-tailed)	0.196	0.595	0.236	0.002	0.012	0.097	0.587	0.844	0.122		0.003
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Pelatihan	Pearson Correlation	0.510**	0.440**	0.339**	0.549**	0.440**	0.547**	0.881**	0.325*	0.725**	0.382**	1
	Sig. (2-tailed)	<0,001	<0,001	0.009	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0.012	<0,001	0.003	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.879	12

## 4. Uji Validitas dan Reliabilitas (X3)

		Correlations												
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	X3.11	X3.12	Disiplin Kerja
X3.1	Pearson Correlation	1	0.379**	-0.313*	0.060	0.087	0.209	-0.229	0.334**	0.157	-0.169	0.120	0.063	0.325*
	Sig. (2-tailed)		0.003	0.016	0.650	0.511	0.112	0.081	0.010	0.235	0.200	0.366	0.638	0.012
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.2	Pearson Correlation	0.379**	1	-0.126	-0.093	-0.083	0.210	0.174	0.231	-0.039	0.031	0.263*	0.083	0.369**
	Sig. (2-tailed)	0.003		0.340	0.484	0.531	0.110	0.188	0.079	0.772	0.814	0.045	0.534	0.004
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.3	Pearson Correlation	-0.313*	-0.126	1	0.427**	0.349**	0.148	0.136	0.272*	0.173	0.234	-0.230	0.208	0.366**
	Sig. (2-tailed)	0.016	0.340		<0.001	0.007	0.264	0.304	0.037	0.191	0.074	0.079	0.113	0.004
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.4	Pearson Correlation	0.060	-0.093	0.427**	1	0.532**	0.582**	0.295*	0.529**	0.624**	0.247	0.006	0.644**	0.795**
	Sig. (2-tailed)	0.650	0.484	<0.001		<0.001	0.023	<0.001	<0.001	<0.001	0.060	0.965	<0.001	<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.5	Pearson Correlation	0.087	-0.083	0.349**	0.532**	1	0.233	-0.014	0.292*	0.149	0.191	-0.122	0.176	0.462**
	Sig. (2-tailed)	0.511	0.531	0.007	<0.001		0.075	0.917	0.025	0.260	0.147	0.357	0.184	<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.6	Pearson Correlation	0.209	0.210	0.148	0.582**	0.233	1	0.104	0.539**	0.591**	0.182	0.251	0.391**	0.730**
	Sig. (2-tailed)	0.112	0.110	0.264	<0.001	0.075		0.431	<0.001	<0.001	0.167	0.055	0.002	<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.7	Pearson Correlation	-0.229	0.174	0.136	0.295*	-0.014	0.104	1	-0.091	-0.023	0.179	0.332*	0.317*	0.365**
	Sig. (2-tailed)	0.081	0.188	0.304	0.023	0.917	0.431		0.492	0.866	0.174	0.010	0.014	0.005
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.8	Pearson Correlation	0.334**	0.231	0.272*	0.529**	0.292*	0.539**	-0.091	1	0.370**	0.280*	-0.005	0.482**	0.695**
	Sig. (2-tailed)	0.010	0.079	0.037	<0.001	0.025	<0.001	0.492		0.004	0.032	0.970	<0.001	<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.9	Pearson Correlation	0.157	-0.039	0.173	0.624**	0.149	0.591**	-0.023	0.370**	1	0.030	-0.019	0.430**	0.555**
	Sig. (2-tailed)	0.235	0.772	0.191	<0.001	0.260	<0.001	0.866	0.004		0.820	0.888	<0.001	<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.10	Pearson Correlation	-0.169	0.031	0.234	0.247	0.191	0.182	0.179	0.280*	0.030	1	0.144	-0.102	0.321*
	Sig. (2-tailed)	0.200	0.814	0.074	0.060	0.147	0.167	0.174	0.032	0.820		0.277	0.441	0.013
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.11	Pearson Correlation	0.120	0.263*	-0.230	0.006	-0.122	0.251	0.332*	-0.005	-0.019	0.144	1	0.151	0.338**
	Sig. (2-tailed)	0.366	0.045	0.079	0.965	0.357	0.055	0.010	0.970	0.888	0.277		0.253	0.009
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
X3.12	Pearson Correlation	0.063	0.083	0.208	0.644**	0.176	0.391**	0.317*	0.482**	0.430**	-0.102	0.151	1	0.655**
	Sig. (2-tailed)	0.638	0.534	0.113	<0.001	0.184	0.002	0.014	<0.001	<0.001	0.441	0.253		<0.001
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	0.325*	0.369**	0.366**	0.795**	0.462**	0.730**	0.365**	0.695**	0.555**	0.321*	0.338**	0.655**	1
	Sig. (2-tailed)	0.012	0.004	0.004	<0.001	<0.001	<0.001	0.005	<0.001	<0.001	0.013	0.009	<0.001	
	N	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59	59

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

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

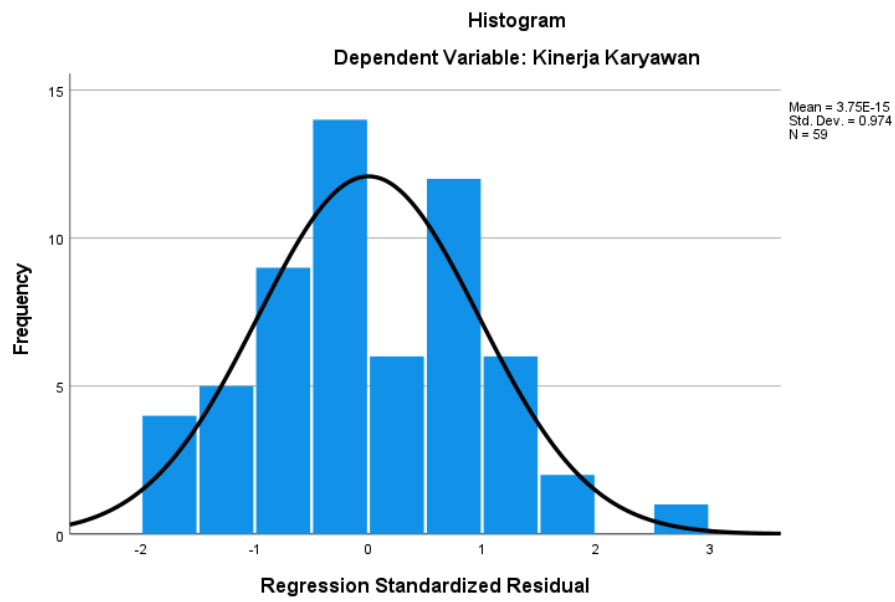
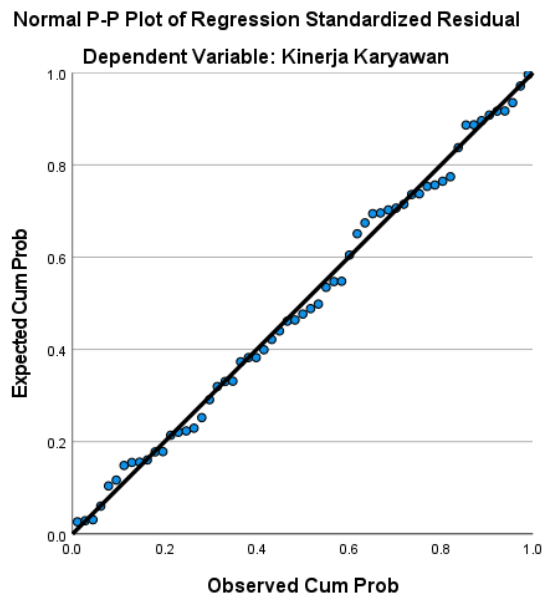
### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.710	12



## Uji Asumsi Klasik

## 1. Uji Normalitas



### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		59	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000	
	Std. Deviation	2.14736965	
Most Extreme Differences	Absolute	0.055	
	Positive	0.050	
	Negative	-0.055	
Test Statistic		0.055	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		0.200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	0.932	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0.926
		Upper Bound	0.938

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

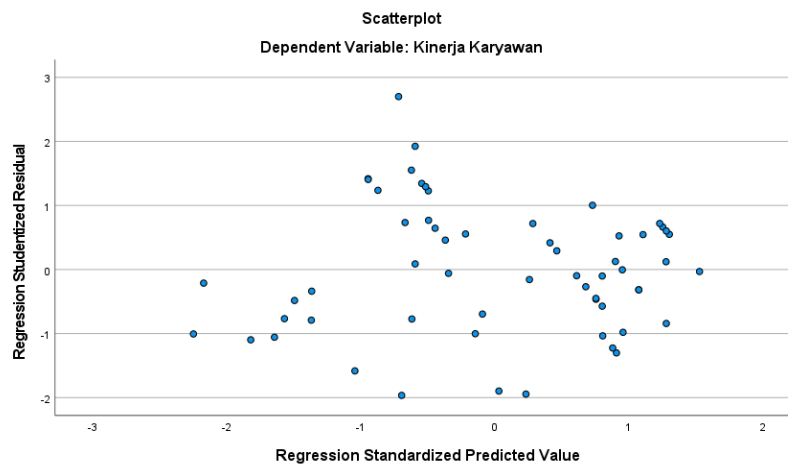
## 2. Uji Multikolinearitas

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompetensi	0.305	3.283
	Pelatihan	0.400	2.501
	Disiplin Kerja	0.511	1.957

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 3. Uji Heterokedastisitas



### Uji Regresi Linear Berganda

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	23.371	6.586	
	Kompetensi	0.535	0.095	0.514
	Pelatihan	0.395	0.086	0.365
	Disiplin Kerja	-0.130	0.068	-0.135

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Hipotesis (Uji-t)

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23.371	6.586		3.548	<0,001
	Kompetensi	0.535	0.095	0.514	5.610	<0,001
	Pelatihan	0.395	0.086	0.365	4.569	<0,001
	Disiplin Kerja	-0.130	0.068	-0.135	-1.902	0.062

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### 2. Uji Hipotesis (Uji-F)

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1633.398	3	544.466	111.967	<0,001 <sup>b</sup>
	Residual	267.449	55	4.863		
	Total	1900.847	58			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

## Uji Koefisien Determinasi

### 1. Uji R-Square

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.927 <sup>a</sup>	0.859	0.852	2.205

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan