

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. PELABUHAN INDONESIA 1
(PERSERO) CABANG BELAWAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi syarat – syarat Guna
mencapai Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Program Studi Manajemen*

OLEH :

**NURHALIMAH
1305160029**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2017**

ABSTRAK

Nurhalimah. 1305160029. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan. 2017. Skripsi.

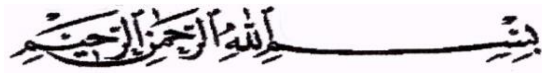
Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan, untuk mengetahui pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1(Persero) Cabang Belawan.

Populasi dan Sampel penelitian ini adalah semua pegawai tetap yang terdapat disemua devisi yang ada pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan yang berjumlah 65 orang. Tehnik pengumpulan data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini yaitu pernyataan (quisioner). Sedangkan tehnik analisis data dalam penelitian ini yaitu daftar pernyataan hipotesis korelasi sederhana, korelasi ganda da Koefisien Determinasi.

Hasil analisis dengan bantuan alat bantu program SPSS ver 16.0. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh variabel (X_1) terhadap (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar $10,762 > t_{tabel}$ sebesar $1,998$ dan diperoleh nilai sig pada (X_1) $0,000 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasar ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara variabel X_1 terhadap variabel Y. Dan variabel X_2 terhadap Y adalah sebesar $2,844 > t_{tabel}$ sebesar $1,998$ dan diperoleh nilai signifikan pada X_2 $0,006 < 0,05$ dikarenakan nilainya kurang dari 5% (0,05) maka berdasar ketentuan uji t dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan dan disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada taraf $\alpha 0,05$. Pengaruh kedua variabel ditunjukkan pada nilai korelasi $R^2 = 0,906$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan yang positif.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin dan Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji dan syukur penulis ucapkan ke Hadirat Allah SWT, yang senantiasa mencurahkan Kasih dan Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini . Skripsi yang berjudul: **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan”** yang diajukan untuk melengkapi tugas dan syarat menyelesaikan pendidikan pada Fakultas Ekonomi, Jurusan Manajemen Universitas Muhammdiyah Sumatera Utara.

Terwujudnya skripsi ini tak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, untuk itu penulis mengucapkan terimakasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Siro Juddin dan dan Ibunda Misem yang tiada henti-hentinya memberikan cinta dan dukungan baik moril maupun materil kepada penulis serta doa restu yang sangat berpengaruh dalam kehidupan penulis. Tak lupa kepada kakak – kakak ku tersayang yang selalu memberikan motivasi dan selalu mampu menjadi tempat beristirahat dan melepas penat yang luar biasa. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan keberkahan-Nya untuk kalian.
2. Bapak Dr Agussani M.AP. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Zulaspan Tupti SE,M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Januri SE, MM, M.Si selaku Wakil Dekan I Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Ade Gunawan SE, M.si selaku Wakil Dekan III Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Dr. Hasrudi Tanjung SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE, M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Elfi Azhar SE, M.Si selaku Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktu untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyusun Skripsi ini.
9. Bapak Pimpinan PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan beserta Pegawai yang telah berkenan menerima serta memberikan data-data yang diperlukan.
10. Bapak dan Ibu dosen serta seluruh Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Sahabat - sahabat terbaik Alfina Sari Nasution, Suri Mustika Dewi, Rizky Chairunisa, Sarfika Yanti, Puteri Sintia, Rini Andriani, Tiara Dalimunthe, yang sebentar lagi akan sama - sama menyanggah gelar Sarjana Ekonomi.
12. Teman - teman yang ada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang banyak memberi semangat dan motivasi, terlebih lagi teman – teman kelas A Manajemen pagi, terima kasih untuk kebersamaannya selama ini.
13. Pihak – pihak lain yang telah banyak membantu namun tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua dan apabila dalam penulisan ini terdapat kata-kata yang kurang berkenan penulis mengharapka maaf yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT senantiasa meridhoi kita semua, Amin.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Medan, Maret 2017

Penulis

NURHALIMAH
NPM. 1305160029

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan dan Rumusan Masalah	4
1. Batasan Masalah	4
2. Rumusan Masalah	4
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Uraian Teoritis	7
1. Kinerja Karyawan	7
a. Pengertian Kinerja	7
b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	8
c. Penilaian Kinerja	11
d. Indikator Kinerja	12
2. Pelatihan	15
a. Pengertian Pelatihan	15
b. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan	16
c. Indikator Pelatihan	19
d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	20
3. Disiplin	21
a. Pengertian Disiplin	21
b. Arti Penting Disiplin	22
c. Faktor- faktor yang Mempengaruhi Disiplin	23
d. Indikator Disiplin	25
B. Kerangka Konseptual	26

C. Hipotesis	29
BAB III METODE PENELITIAN	30
A. Pendekatan Penelitian	30
B. Defenisi Operasional	30
C. Tempat dan Waktu Penelitian	31
D. Populasi dan Sampel	32
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Teknik Analisa Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Hasil Penelitian	45
B. Pembahasan	66
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	45
A. KESIMPULAN	68
B. SARAN	68

DAFTAR PUSTAKA
DAFTAR RIWAYAT HIDUP
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel III-1 Indikator Kinerja.....	30
Tabel III-2 Indikator Pelatihan.....	31
Tabel III-3 Indikator Disiplin.....	31
Tabel III-4 Waktu Penelitian.....	32
Tabel III-5 Daftar Populasi Penelitian	33
Tabel III-6 Daftar Sampel Penelitian	34
Tabel III-7 Skala Likert.....	35
Tabel III-8 Uji Validitas Instrumen Pelatihan	37
Tabel III-9 8 Uji Validitas Instrumen Disiplin.....	37
Tabel III-10 Uji Validitas Instrumen Kinerja.....	38
Tabel III-11 Reabilitas Pelatihan	39
Tabel III-12 Reabilitas Disiplin	39
Tabel III-13 Reabilitas Kinerja	40
Tabel IV-1Skala Pengukuran Likert	45
Tabel IV-2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV-3 Distribusi Responden Berdasarkan Usia	46
Tabel IV-4 Distribusi Responden Berdasarkan pendidikan	47
Tabel IV-5 Skor Variabel Pelatihan	48
Tabel IV-6 Skor Variabel Disiplin.....	50
Tabel IV-7 Skor Variabel Kinerja.....	52
Tabel IV-8 Multikolinieritas	57
Tabel IV-9 Koefisien Regresi Linier Berganda	59
Tabel IV-10 Model Summary Ganda dan R Square	60
Tabel IV-11 Uji T.....	61
Tabel IV-12 Uji F.....	64
Tabel IV-13 Koefisien Determinasi (R-Square).....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Pengaruh Peltihan Terhadap Kinerja Karyawan	27
Gambar II-2 Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan	28
Gambar II-3 Kerangka Konseptual	29
Gambar III-1 Kriteria Pengujian Hipotesis	43
Gambar III-2 Kriteria Pengujian Hipotesis	44
GambarIV-1 Normalitas.....	55
GambarIV-2 Normalitas.....	56
GambarIV-3 Heterokedastisitas	58
GambarIV-4 Kriteria pengujian Hipotesis 1	62
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2.....	63
Gambar IV-6 Kriteriam Uji f	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan, karyawan memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan perusahaan dan setiap perusahaan berusaha meningkatkan serta mengembangkan perusahaan tersebut dengan program peningkatan kinerja para karyawan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka perusahaan perlu menggerakkan serta memantau karyawannya/SDM agar dapat mengembangkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas, dan usahanya dalam menjalankan perusahaan.

Kinerja memiliki peranan yang penting dalam perusahaan, peran penting kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai moral ataupun etika, Sudarmayanti dalam Sari Mulyani (2016, hal. 8). Karyawan kurang mempunyai tanggung jawab penuh atas kinerja mereka karena banyak karyawan yang sering menunda-nunda pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan mereka, dalam artian ketika pimpinan perusahaan berada ditempat memberikan tugas, karyawan sangat giat bekerja dan ketika pimpinan tidak berada ditempat maka kebanyakan karyawan menghabiskan waktu untuk bercerita dan bercanda. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya

meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja. Dengan menerapkan sistem pelatihan dan disiplin kerja diharapkan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga mampu meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kasmir (2016, hal. 70) pelatihan merupakan proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya. Arti penting pelatihan bagi karyawan adalah suatu proses jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan secara teknis dalam tujuan terbatas. Tercapainya tujuan dalam suatu perusahaan berkaitan erat dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapai tujuan dari perusahaan tersebut. Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Disiplin penting dalam peningkatan kinerja karyawan karena disiplin menyangkut perilaku manusia dan merupakan sebuah unsur yang vital dalam manajemen. Sikap disiplin perlu dimiliki setiap karyawan karena dengan begitu mereka akan menjadi karyawan yang bertanggung jawab. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang “mampu, cakap, dan terampil”, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat, disiplin dalam bekerja dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang, yang dapat mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, (Hasibuan, 2013, hal.193)

Peneliti melakukan penelitian pada perusahaan PT.Pelabuhan Indonesia 1 (persero) Cabang Belawan . Perusahaan merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang jasa kepelabuhan, yang menyediakan sarana dan prasarana kepelabuhan dalam rangka mendorong kelancaran arus kapal laut, angkutan penumpang, dan pengiriman barang. Fenomena-fenomena yang terjadi dalam perusahaan mengenai kinerja karyawan adalah masih ditemukan beberapa karyawan yang menunda pekerjaan sehingga hasil kerja yang belum maksimal. Timbulnya masalah yang berkaitan dengan pelatihan seperti halnya hasil riset awal yang dilakukan oleh peneliti memperlihatkan masalah mengenai karyawan yang masih belum optimal dalam bekerja, dilihat dari kurangnya tanggung jawab penuh karena adanya beberapa karyawan yang selalu melakukan kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dilihat dari ketelitian karyawan dalam mengentri data seperti menginput data karyawan yang mengajukan kenaikan pangkat. Pelatihan yang diberikan kepada karyawan seperti *public speaking*, *performance management*, *effective communication*, tetapi dari pelatihan yang diberikan tersebut belum mampu meningkatkan kualitas karyawan. Sedangkan disiplin beberapa dari karyawan yang datang terlambat ke kantor dan lebih cepat meninggalkan ruangan sebelum waktunya jam istirahat. Pada jam istirahat siang masih banyak yang datang terlambat ke kantor, dimana karyawan yang datang terlambat pun tidak langsung mengerjakan pekerjaan tatapi bercerita dahulu dengan karyawan lainnya.

Melihat pentingnya pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan oleh karena itu penulis memilih judul Skripsi : **“Pengaruh Pelatihan**

dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan”.

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan adalah:

1. Masih ada karyawan yang menunda pekerjaan sehingga hasil kerja yang belum maksimal.
2. Karyawan yang mendapatkan pelatihan belum sepenuhnya mampu menerapkan apa yang didapatnya .
3. Masih ada karyawan yang datang terlambat ke Kantor, serta adanya beberapa karyawan yang meninggalkan kantor sebelum jam istirahat.

C. Batasan dan Ruang Lingkup Masalah

1. Batasan Masalah

Banyaknya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, namun dalam penelitian ini hanya dilihat dari dua (2) faktor yakni pelatihan dan disiplin. Penelitian ini juga membahas objek atau responden penelitian yakni hanya pada karyawan tetap pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

2. Rumusan Masalah

Adapun masalah-masalah penelitian adalah :

- a. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan?
- b. Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan?

- c. Pelatihan dan Disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

2. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai masukan serta dapat memberikan sumbangan pemikiran kepada perusahaan yang digunakan untuk pelatihan dan kedisiplinan terhadap kinerja .

b. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memberikan gambaran dan bahan perbandingan maupun studi lanjutan bagi yang ingin melakukan penelitian yang berkaitan dan memberikan perbendaharaan karya ilmiah di perpustakaan.

c. Manfaat Selanjutnya

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis untuk mengetahui lebih dalam tentang fakto-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan, juga dapat terjun langsung pada perusahaan yang bersangkutan sehingga mengaplikasikan teori yang diperoleh serta mengetahui sampai seberapa jauh kesamaan antara teori yang diterima dengan praktek di lapangan .

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan dapat diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Sebenarnya karyawan bisa mengetahui seberapa besar kinerja mereka melalui sarana informasi, seperti penilaian atau komentar yang berkaitan buruk dari atasan, mitra kerja, bahkan bawahan, tetapi seharusnya penilaian kinerja juga harus diukur melalui penilaian formal dan terstruktur (terukur). Namun apabila penilaian kinerja tersebut mengacu pada pengukuran formal yang berkelanjutan maka penilaian justru lebih lengkap dan detail karena sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, standar kerja, perilaku dan hasil kerja bahkan termasuk tingkat absensi karyawan dapat dinilai.

Menurut Rivai dan Basri dalam Safitri (2013, hal. 1047) ”kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standart hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama”.

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wibowo (2007, hal. 70) kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja.

Berdasarkan defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja mengarah pada proses dan hasil yang dicapai. Jadi kinerja merupakan suatu proses dalam melakukan suatu kegiatan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan pekerjaan dan kemampuan untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam organisasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam prakteknya tidak selamanya bahwa kinerja karyawan dalam kondisi seperti yang diinginkan baik oleh karyawan itu sendiri ataupun perusahaan. Banyak kendala yang mempengaruhi kinerja baik kinerja organisasi maupun kinerja individu. Ada baiknya seorang pimpinan harus terlebih dahulu mengkaji faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya (Kasmir, 2016, hal. 189).

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 67-68) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah: “faktor kemampuan dan faktor motivasi”.

Adapun penjelasan faktor-faktor tersebut adalah:

1) Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan (reality). Artinya karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya sehari-hari.

2) Faktor Motivasi

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

Menurut Kasmir (2016, hal, 189-193) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah :

- 1) Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- 2) Pengetahuan, merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan baik tentang pekerjaan maka akan memberikan hasil yang baik pula , begitu pun sebaliknya.
- 3) Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan mencapai tujuan.
- 4) Kepribadian, merupakan karakter yang dimiliki seseorang. Apabila seseorang memiliki karakter baik, akan dapat melakukan pekerjaan dengan sungguh-

sungguh pebuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya baik juga, begitu pula sebaliknya.

- 5) Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat daridalam atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang melakukan sesuatu dengan baik.
- 6) Kepemimpinan, merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan sikap seorang pimpinan dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.
- 8) Budaya organisasi, merupakan kebiasaan dan norma yang berlaku dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
- 9) Kepuasan kerja, merupakan persaan senang, gembira, suka seseorang sebelum atau sesudah melakukan suatu pekerjaan.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan kondisi disekitar lokasi tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalm bekerja.

13) Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktifitas kerjanya dengan sungguh-sungguh.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi dari manajemen sumber daya manusia, maka sudah seharusnya untuk dijalankan dengan sebaik-baiknya. Tanpa penilaian kinerja tentu pihak manajemen akan sulit untuk menentukan misalnya : gaji, bonus, atau kesejahteraan lain yang pantas diberikan kepada karyawannya. Hal ini disebabkan tidak tahu dasar untuk menentukan jumlah gaji yang diberikan. Kesulitan untuk menentukan jabatan apakah akan menaikkan atau menurunkan jabatan. Oleh karena itu penilaian kinerja sangat penting guna memenuhi tujuan yang ingin dicapai baik oleh perusahaan maupun bagi seluruh karyawan, (Kasmir, 2016, hal. 196)

Menurut Harvard dalam Wibowo (2007, hal.192) tujuan penilaian kinerja adalah :

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan dalam budaya organisasi
- 2) Mendefinisikan tujuan, target, dan sasaran untuk periode akan datang
- 3) Meninjau kembali kinerja yang lalu untuk dievaluasi
- 4) Memberi gambaran dalam organisasi untuk memberikan pekerjaan sesuai kinerja yang lebih tinggi
- 5) Menyepakati tujuan pembelajaran

Menurut Kasmir (2016, hal. 197) tujuan penilaian kinerja bagi perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memperbaiki kualitas kerja.
- 2) Keputusan penempatan.
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan.
- 5) Penyesuaian kompensasi.
- 6) Inventori kompetensi pegawai.
- 7) Kesempatan kerja adil.
- 8) Komunikasi efektif antara atasan dan bawahan.
- 9) Budaya kerja.

10) Menerapkan sanksi.

d. Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur guna untuk mengetahui dan meningkatkan hasil kerja para karyawan yang sesuai dengan kebijakan operasional perusahaan. Indikator kinerja juga menganjurkan sudut pandang prospektif (harapan kedepan) daripada retrospektif (melihat kebelakang).

Indikator kinerja menurut Wibowo (2007, hal. 85-88) adalah sebagai berikut:

- 1) Tujuan
- 2) Standar
- 3) Umpan balik
- 4) Alat atau sarana
- 5) Kompetensi
- 6) Motif
- 7) Peluang

Berikut penjelasannya :

1) Tujuan

Tujuan merupakan suatu keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai.

3) Umpan Balik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan pencapaian kinerja. Dengan umpan balik dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan intensif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberi kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan

kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu, dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2011, hal. 75) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Keandalan
- 4) Sikap

Berikut penjelasannya :

- 1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah keadaan yang dapat berubah dari seseorang terhadap hasil kerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga dapat memenuhi atau melebihi harapan perusahaan. Kualitas ini dinilai dari ketetapan, keterampilan, ketelitian, dan keberhasilan dari kerja seseorang.

- 2) Kuantitas Kerja

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

- 3) Keandalan

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

4) Sikap

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

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Salah satu aspek penting manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan yang berarti pula akan meningkatkan prestasi dan kinerja karyawan. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang yang mempunyai arti yang sangat penting karena organisasi akan berfungsi efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil pelatihan atau training sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing agar sumber daya manusia betul-betul ahli pada bidangnya masing-masing.

Pelatihan terhadap sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk mampu bersaing di era globalisasi ini. Menurut Moekijat dalam Sudirman (2014, hal. 67) mengemukakan bahwa pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Menurut

Robinson dalam Sudirman (2014, hal. 70) mendefinisikan pelatihan sebagai bentuk pengajaran atau pemberian pengalaman kepada seseorang untuk mengembangkan tingkah laku (pengetahuan, skill, sikap) agar mencapai sesuatu yang diinginkan. Menurut Kasmir (2016, hal. 126) pelatihan adalah proses untuk membentuk dan membekali karyawan dengan menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan. Artinya untuk menambah keahlian pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan yang tentunya sudah direncanakan oleh perusahaan sebelumnya.

b. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Setiap perusahaan mengharapkan pelatihan yang diberikan kepada seluruh karyawan akan memberikan hasil yang baik atau memuaskan. Namun dalam prakteknya banyak pelatihan yang mengalami kegagalan. Artinya sekalipun karyawan sudah dilatih tetapi kemauan, kemampuan, dan prilakunya tidak berubah. Bahkan dalam berbagai kasus cenderung setelah mengikuti pelatihan prilaku karyawan menjadi kurang baik. Oleh karena itu, agar hal-hal seperti itu tidak terjadi maka sebelum pelatihan perlu dipertimbangkan beberapa faktor yang menentukan keberhasilan suatu pelatihan, (Kasmir, 2016, hal. 144).

Menurut Sadili (2005, hal. 113-114) Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Kualitas angkatan kerja
- 2) Persaingan global

- 3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus
- 4) Masalah alih teknologi
- 5) Perubahan demografi

Berikut penjelasannya :

1) Kualitas angkatan kerja

Angkatan kerja terdiri dari orang-orang yang berharap untuk memiliki pekerjaan. Kualitas angkatan kerja merupakan hal yang sangat penting. Kualitas disini berarti kesiapsediaan dan potensi angkatan kerja yang ada. Angkatan kerja yang berkualitas tinggi adalah kelompok yang mengenyam pendidikan dengan baik dan memiliki keterampilan dasar seperti membaca, mendengarkan, berbicara dan memecahkan masalah. Orang-orang seperti ini berpotensi untuk belajar dan beradaptasi dengan cepat terhadap lingkungan kerja.

2) Persaingan global

Perusahaan-perusahaan harus menyadari bahwa mereka menyadari persaingan dipasar global. Agar dapat memenangkan persaingan, perusahaan bisnis harus mampu menghasilkan produk yang lebih baik dan lebih murah. Untuk itu, diperlukan senjata yang ampuh untuk menghadapi persaingan agar tetap survive dan memiliki dominasi. Senjata tersebut adalah pendidikan dan pelatihan.

3) Perubahan yang cepat dan terus-menerus

Didunia ini tidak ada satu hal yang tidak berubah. Perubahan terjadi dengan cepat dan berlangsung terus-menerus. Pengetahuan dan keterampilan yang dianggap baru hari ini, mungkin besok pagi sudah usang. Dalam keadaan seperti ini sangat penting memperbaharui kemampuan karyawan secara

konstan. Organisasi atau perusahaan yang tidak memahami perlunya pelatihan tidak mungkin dapat mengikuti perubahan yang terjadi.

4) Masalah alih teknologi

Alih teknologi adalah perpindahan atau transfer dari suatu teknologi ke teknologi lainnya. Ada dua tahap dalam proses alih teknologi. Tahap pertama adalah komersialisasi teknologi baru yang dikembangkan di laboratorium riset. Tahap ini merupakan pengembangan bisnis dan tidak melibatkan pelatihan. Tahap kedua adalah difusi teknologi yang memerlukan pelatihan. Difusi teknologi adalah proses pemindahan teknologi yang baru ke dunia kerja untuk meningkatkan produktifitasnya, kualitas, dan daya saing.

5) Perubahan demografi

Perubahan demografi menyebabkan pelatihan menjadi semakin penting. Kerja sama tim merupakan unsur pokok dalam pengembangan sumber daya manusia maka pelatihan dibutuhkan untuk melatih karyawan yang berbeda latar belakang agar dapat bekerja bersama secara harmonis. Untuk mengatasi perbedaan sosial budaya dan jenis kelamin, dibutuhkan pelatihan dan komitmen.

Menurut Kasmir (2016, hal. 144) faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan adalah :

- 1) Peserta pelatihan, merupakan faktor utama berhasil tidaknya suatu pelatihan yang diadakan perusahaan.
- 2) Instruktur/pelatih, merupakan mereka yang akan memberikan materi pelatihan dan membentuk perilaku karyawan

- 3) Materi pelatihan, merupakan bahan ajar yang akan diberikan kepada peserta pelatihan.
- 4) Lokasi pelatihan, merupakan tempat untuk memberikan pelatihan, apakah didalam maupun diluar perusahaan, khususnya yang membuat tidak jenuh, serta memberikan kesegaran.
- 5) Lingkungan pelatihan, merupakan kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang positif.
- 6) Waktu pelatihan, merupakan waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan.

c. Indikator Pelatihan

Kegiatan yang efektif digunakan untuk mengevaluasi kegiatan pelatihan adalah yang berfokus pada hasil akhir. Menurut Mangkunegara dalam Budi Setiawan (2016, hal. 18-19) terdapat beberapa indikator dalam pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Instruktur
- 2) Peserta
- 3) Materi
- 4) Metode
- 5) Tujuan

Berikut penjelasannya:

- 1) Instruktur

Mengingat pelatih/instruktur umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan

2) Peserta

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

3) Materi

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

4) Metode

Metode pelatihan akan lebih menjamin kegiatan pelatihan efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5) Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan harus disosialisasikan sebelumnya kepada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Menurut Kasmir (2016, hal. 130) beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- 1) Menambah pengetahuan baru.
- 2) Mengasah kemampuan karyawan.
- 3) Meningkatkan keterampilan.
- 4) Meningkatkan rasa tanggung jawab.
- 5) Meningkatkan ketaatan.
- 6) Meningkatkan rasa percaya diri.

- 7) Memperdalam rasa memiliki perusahaan.
- 8) Memberikan motivasi kerja.
- 9) Menambah loyalitas.
- 10) Memahami lingkungan kerja.
- 11) Memahami budaya perusahaan.
- 12) Membentuk team work.
- 13) Dan tujuan lainnya.

Menurut Siagian dalam Sudirman (2014 hal. 86) ada beberapa manfaat pelatihan sebagai berikut:

- 1) Membantu pegawai membuat keputusan yang lebih baik
- 2) Meningkatkan kemampuan para pekerja menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapinya.
- 3) Timbulnya dorongan dalam diri pekerja untuk terus meningkatkan kemampuan kerjanya.
- 4) Peningkatan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, fustasi, dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya diri sendiri.
- 5) Tersedianya informasi berbagai program yang dapat dimanfaatkan para pegawai dalam rangka pertumbuhan secara teknikal dan intelektual.
- 6) Meningkatkan kepuasan kerja.
- 7) Semakin besar pengakuan atas kemampuan seseorang.
- 8) Makin besarnya tekad pekerja untuk lebih mandiri.
- 9) Mengurangi ketakutan menghadapi tugas-tugas baru dimasa depan.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

Di dalam kehidupan sehari-hari, dimana pun manusia berada, dibutuhkan peraturan-peraturan dan 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 pelangarnya. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi karyawan maupun perusahaan. Oleh karena itu diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus

mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Menurut Rivai dan Maulana Rahman (2016, hal. 9) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran atau kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri. Demikian pula kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Manusia sukses adalah manusia yang mampu mengatur, mengendalikan diri yang menyangkut pengaturan cara hidup dan mengatur cara kerja. Maka erat hubungannya antara manusia sukses dengan pribadi. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2009, hal. 86) disiplin adalah tindakan yang diambil dengan penyediaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan.

b. Arti Penting Disiplin

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 86) mengatakan disiplin 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.

Menurut Hasibuan (2013, hal. 193) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Disiplin merupakan fungsi operasional SDM yang terpenting, karena semakin baik kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi prestasi yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin

Bahwa pimpinan mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2009, hal. 89) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

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

Berikut penjelasannya:

- 1) Besar kecilnya pemberian dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapatkan jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

- 2) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

- 3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Pembinaan disiplin tidak akan dapat dilakukan dalam perusahaan apabila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- 4) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

- 5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

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

- 6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan pemberian kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinanya sendiri.

- 7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:
- a. Saling menghormati, bila bertemu dilingkungan pekerjaan
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Memberitahu apabila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan waktu urusan, walaupun kepada bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin

Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan, dan keterlambatan, disiplin berusaha mencegah permulaan kerja yang lambat atau terlalu awalnya mengakhiri kerja yang disebabkan karena keterlambatan atau kemalasan. Untuk itu disiplin perlu diberi sebuah pengukuran. Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan suatu organisasi, beberapa indikator disiplin menurut Agustini (2011, hal. 73-74) :

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

Berikut penjelasannya :

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

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

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan yang dilakukan perusahaan terhadap karyawannya akan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan tersebut. Karena salah satu faktor meningkatnya kinerja karyawan didasari pada tingkat pengetahuan, kemampuan, dan kreatifitas karyawan tersebut dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya.

Hasil penelitian Benedicta dan Appiah dalam Safitri (2013, hal.1047) menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara pelatihan dan kinerja karyawan. Pelatihan menghasilkan manfaat bagi karyawan serta organisasi dengan positif mempengaruhi kinerja karyawan melalui pengembangan, keterampilan, pengetahuan, kompetensi dan perilaku. Hasil penelitian Khairul dalam Titin (2016, hal. 9), bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

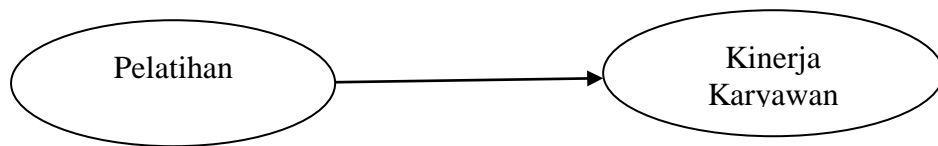


Gambar II.I
Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja yang tinggi hanya dapat dicapai apabila seluruh pegawai dan pihak manajemen melakukan dan menerapkan disiplin kerja yang kuat, oleh sebab itu kedisiplinan kerja merupakan suatu unsur yang mutlak digalakkan dan diwujudkan didalam pelaksanaan aktifitas sehari-hari.

Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasan. Seorang pegawai yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Maka semakin tinggi disiplin kerja setiap karyawan akan mempengaruhi aktifitas-aktifitas dari instansi tersebut. Disiplin kerja dapat mempengaruhi kinerja. Terbukti dari semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Hasil penelitian Keke dalam Titin (2016, hal. 9) bahwa disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

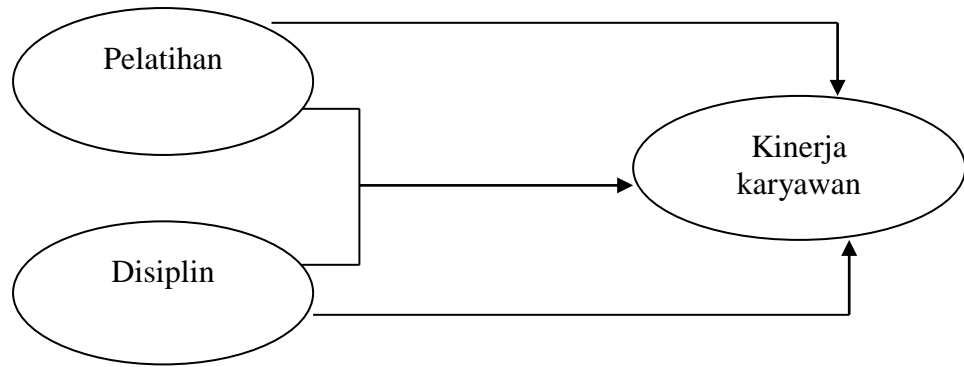


Gambar II.2
Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik disiplin yang dimiliki karyawan dan semakin besar pelatihan yang diberikan maka semakin tinggi kinerja karyawan diperusahaan secara keseluruhan. Hasil penelitian Teerayout dalam Titin (2013, hal. 1) memperoleh kesimpulan bahwa untuk menghasilkan kinerja organisasi yang tinggi baik kinerja keuangan maupun kinerja non keuangan, ada beberapa strategi sumber daya manusia yang bisa dipakai yaitu : pemberian program pelatihan dan pengembangan , serta penerapan kedisiplinan juga akan sangat berpengaruh dalam peningkatan kinerja seseorang, sehingga pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian Safitri (2013, hal.1050) menyimpulkan bahwa secara bersamaan disiplin kerja, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 9,837 dan nilai signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05.

Dari literatur diatas maka diangkat kerangka pemikiran yang digambarkan dalam gambar berikut :



Gambar II.3
Kerangka Konseptual

C. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada pada perusahaan pada masalah penelitian. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang ada adalah jawaban yang berasal dari teori. Berdasarkan perumusan masalah dan kerangka konseptual yang ditentukan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
2. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
3. Pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawa

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan asosiatif sebagai arah penelitian dimana peneliti bermaksud untuk mengetahui sampai sejauh mana suatu hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, adapun topik utama yang menjadi variabel terikat adalah tentang kerja, sedangkan variabel bebasnya adalah tentang pengembangan karyawan dan motivasi.

B. Defenisi Operasional

Defenisi operasional adalah penjabaran lebih lanjut tentang defenisi konsep yang diklasifikasikan dalam bentuk variabel sebagai petunjuk untuk mengukur dan mengetahui baik buruknya pengukuran dalam suatu pengukuran. Untuk menghindari kesalahan penafsiran terhadap variabel istilah dalam penelitian ini, maka diperlukan defenisi yang lebih spesifik yaitu:

1. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah suatu pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan.

Tabel III.1
Indikator Kinerja

No	Indikator
1	Kualitas kerja
2	Kuantitas kerja
3	Keandalan kerja
4	Sikap

Sumber: Mangkunegara (2011, hal. 75)

2. Pelatihan (X_1)

Pelatihan adalah proses untuk menambah keahlian, kemampuan, pengetahuan, dan perilakunya karyawan.

Tabel III.2
Indikator Pelatihan

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

Sumber Mangkunegara dalam Budi setiawan (2016, hal. 18-19)

3. Disiplin (X_2)

Disiplin adalah kesediaan seseorang untuk mematuhi dan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang ada disekitarnya.

Tabel III.3
Indikator Disiplin

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

Sumber : Agustini (2011, hal. 73-74)

C. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Adapun tempat penelitian ini dilakukan pada PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Belawan, yang beralamat di Jl. Sumatera No. 25 B.

2. Waktu Penelitian

Waktu dalam penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2016 sampai selesai pada Maret 2017, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel jadwal kegiatan penelitian dibawah ini.

**Tabel III – 4
Jadwal Kegiatan Penelitian**

KEGIATAN	WAKTU PENELITIAN																			
	November 2016				Desember 2016				Januari 2017				Februari 2017				Maret 2017			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pra Riset																				
Pengajuan judul																				
Penulisan Proposal																				
Bimbingan proposal																				
Acc Prposal																				
Seminar proposal																				
Penulisan Skripsi																				
Bimbingan skripsi																				
Acc skripsi																				
Sidang meja hijau																				

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2010, hal. 80) menyatakan bahwa “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Belawan yang berjumlah 183 orang

Tabel III – 5
Daftar populasi penelitian

No	DEVISI	POPULASI
1	Devisi SDM & Umum	20 orang
2	Devisi Keuangan	14 orang
3	Devisi Tehnik	21 orang
4	Devisi Teknologi Informasi	4 orang
5	Devisi Ubm	23 orang
6	Devisi Pelayanan Pelanggan	13 orang
7	Devisi Bisnis Terminal	29 orang
8	Devisi Sistem Manajemen	4 orang
9	Devisi Logistik	4 orang
10	Devisi Bisnis Kapal	47 orang
11	Devisi Pangkalan Susu	4 orang
JUMLAH		183 orang

Sumber PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan (2017)

2. Sampel

Sugiyono (2010, hal. 81) menyatakan bahwa : “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi yaitu berjumlah sebanyak 65 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan menggunakan rumus slovin.

Rumus Slovin :

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

$$n = \frac{183}{1 + (183 \cdot 0,1^2)} = 65$$

Dimana :

- n = Jumlah elemen/anggota sampel
- N = Jumlah elemen/anggota populasi
- E = Error level (tingkat kesalahan 10%)

Tabel III – 6
Daftar sampel penelitian

No	DEVISI	SAMPEL
1	Devisi SDM & Umum	$\frac{65}{183} \times 20 = 7$ orang
2	Devisi Keuangan	$\frac{65}{183} \times 14 = 5$ orang
3	Devisi Tehnik	$\frac{65}{183} \times 21 = 7$ orang
4	Devisi Teknologi Informasi	$\frac{65}{183} \times 4 = 1$ orang
5	Devisi Ubm	$\frac{65}{183} \times 23 = 9$ orang
6	Devisi Pelayanan Pelanggan	$\frac{65}{183} \times 13 = 5$ orang
7	Devisi Bisnis Terminal	$\frac{65}{183} \times 29 = 11$ orang
8	Devisi Sistem Manajemen	$\frac{65}{183} \times 4 = 1$ orang
9	Devisi Logistik	$\frac{65}{183} \times 4 = 1$ orang
10	Devisi Bisnis Kapal	$\frac{65}{183} \times 47 = 17$ orang
11	Devisi Pangkalan Susu	$\frac{65}{183} \times 4 = 1$ orang
JUMLAH		65 orang

Sumber PT.Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Belawan (2017)

E. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono 2010, hal. 142). Kuesioner (Angket) ini diberikan kepada responden secara langsung.

Objek peneliti yaitu kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia (persero) Cabang Belawan dengan menggunakan metode skala *Likert* dengan bentuk *checklist*, dimana setiap pertanyaan mempunyai lima opsi sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel III – 7
Skala Likert

Pernyataan	Point
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (KS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Selanjutnya angket yang disusun diuji kelayakan melalui pengujian validitas dan reliabilitas. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian yaitu

a. Validitas Data Instrumen

Uji validitas adalah suatu pengujian terhadap setiap data pertanyaan yang terdapat dalam angket, dimana uji validitas itu menunjukkan tingkat ketepatan (kevaliditasan) suatu data dimana dianggap nyata (valid) dan sesuai dengan hasil yang diharapkan. Untuk mengukur setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*. Berikut ini uji validitas dan reliabilitas yang digunakan untuk penelitian dan diolah dengan menggunakan SPSS versi 16.0 yaitu :

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

(Sugiyono, 2010, hal.183)

Dimana :

- n = banyaknyapasanganpengamatan
- $\sum x_i$ = jumlahpengamatanvariabel x
- $\sum y_i$ = jumlahpengamatanvariabel y

$(\sum x_i^2)$	= jumlah kuadrat pengamatan variabel x
$(\sum y_i^2)$	= jumlah pengamatan variabel y
$(\sum x_i)^2$	= kuadrat jumlah pengamatan variabel x
$(\sum y_i)^2$	= pengamatan jumlah variabel y
$\sum x_i y_i$	= jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid, tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya adalah :

- 1) $H_0 : p = [\text{tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)}]$
- 2) $H_0 : p \neq [\text{ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)}]$

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut :

- 1) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $<$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $< \alpha 0,05$)
- 2) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung $>$ nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig 2-tailed $> \alpha 0,05$)

Dari penelitian yang telah peneliti lakukan, maka dapat diperoleh hasil validitas dari angket (kuisioner) yang telah disebar di PT. Pelabihan Indonesia

1 (Persero) Cabang Belawan adalah sebagai berikut :

Tabel III.8
Uji Validitas Instrumen Pelathan (X_1)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,654 (positif)	0,000<0,005	Valid
2	0,789 (positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,726 (positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,676 (positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,488 (posotif)	0,000<0,05	Valid
6	0,660 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,705 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,619 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,743 (posotif)	0,000<0,05	Valid
10	0,666 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai dengan 10 yaitu taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, semua item pertanyaan dari variabel pelatihan dikatakan Valid sehingga boleh dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel III.9
Uji Validitas Instrumen Disiplin (X_2)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,425 (positif)	0,000<0,05	Valid
2	0,442 (positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,408 (positif)	0,001<0,05	Valid
4	0,517 (positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,277(posotif)	0,026<0,05	Valid
6	0,539 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,600 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,494 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,594(posotif)	0,000<0,05	Valid
10	0,572 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai dengan 10 yaitu taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, semua item pertanyaan dari variabel disiplin dikatakan Valid sehingga boleh dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Tabel III.10
Uji Validitas Instrumen Kinerja (Y)

No	Koefisien Korelasi	Probabilitas	Keterangan
1	0,513(positif)	0,000<0,05	Valid
2	0,732(positif)	0,000<0,05	Valid
3	0,643(positif)	0,000<0,05	Valid
4	0,727(positif)	0,000<0,05	Valid
5	0,589(posotif)	0,020<0,05	Valid
6	0,638 (positif)	0,000<0,05	Valid
7	0,556 (positif)	0,000<0,05	Valid
8	0,645 (positif)	0,000<0,05	Valid
9	0,710(posotif)	0,000<0,05	Valid
10	0,521 (positif)	0,000<0,05	Valid

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan 1 sampai dengan 10 yaitu taraf signifikan seluruh nilai korelasinya positif, semua item pertanyaan dari variabel kinerja dikatakan Valid sehingga boleh dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan adanya ketepatan data yang didapat dari waktu ke waktu. Reliabilitas berkenan dengan tingkat keandalan suatu instrument penelitian tersebut. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrument/indikator yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. (Azuar Juliandi, Saprial Manurung dan Irfan, 2015, hal. 80)

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

Dengan keterangan :

- r = Reliabilitas instrument
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_1^2 = Varians total

Kriteria pengujian realibilitas sebagai berikut :

- a. Jika nilai koefisien realibilitas $> 0,60$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)
- b. Jika nilai koefisien realibilitas $< 0,60$ maka instrumen variabel tidak reliabel (tidak terpercaya)

Selanjutnya butir instrument yang valid diatas diuji reliabilitasnya untuk mengetahui apakah seluruh butir pernyataan dari setiap variabel sudah menerangkan tentang variabel yang diteliti, pengujian reliabilitas dengan menggunakan *Cronnbach alpha*.

Dari hasil penelitian yang peneliti lakukan dapat diperoleh reabilitas sebagai berikut :

Tabel III.11
Reabilitas Pelatihan (X_1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

Nilai koefisien reabilitas (Cronbonch Alpha) diatas adalah $0,865 > 0,60$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III.12
Reabilitas Disiplin (X_2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.645	10

Nilai koefisien reabilitas (Cronbonch Alpha) diatas adalah $0,645 > 0,60$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

Tabel III.13
Reabilitas Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Nilai koefisien reabilitas (Cronbonch Alpha) diatas adalah $0,828 > 0,60$ maka kesimpulannya instrumen yang diuji adalah reliabel.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam peneliti ini adalah kuantitatif, yakni menguji dan menganalisis data dengan perhitungan angka-angka dan kemudian menarik kesimpulan dari pengujian tersebut, dengan rumus dibawah ini :

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik yang penulis gunakan dalam penelitian ini, yaitu :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal. Uji normalitas ini memiliki dua cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak. Yaitu melalui pendekatan histogram dan pendekatan grafik. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik , data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factor*) antara variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,10$ semua dengan VIF > 10 .

c. Uji Heteroskedastis

Uji ini memiliki tujuan mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya, maka disebut heteroskedastis. Ada tidaknya heteroskedastis dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang kelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

2. Regresi Linear Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

(Sugiyono, 2010, hal.192)

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin

3. Uji Hipotesis

a. Uji secara parsial (Uji t)

Dalam menganalisis data, untuk menguji nyata/tidak hubungan variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji t dengan rumus :

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

(Sugiyono, 2010, hal.184)

Keterangan :

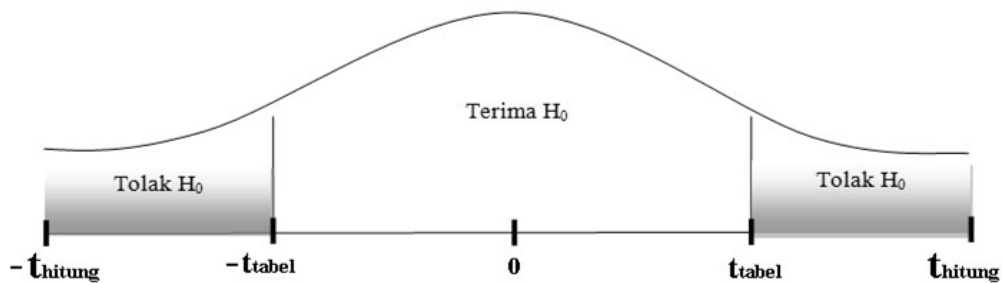
t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah

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



Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-t

b. Uji Simultan (Uji F)

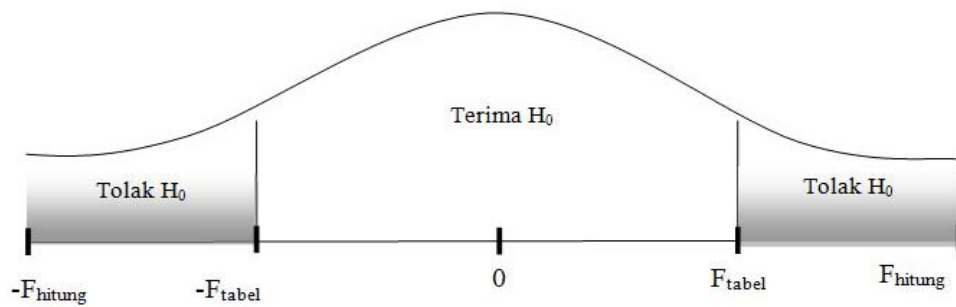
Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat dengan membandingkan antara nilai F_{tabel} dengan F_{hitung} . Dalam ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas X_1 (Pelatihan) dan X_2 (Disiplin) mempunyai pengaruh yang sama terhadap variabel terikat Y (Kinerja Karyawan).

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

(Sugiyono, 2010, hal.192)

Keterangan :

- R^2 : Koefisien korelasi ganda
- k : Jumlah variabel independen
- n : Jumlah anggota sampel
- f : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel



Gambar III.11 Kriteria Pengujian Hipotesis Uji-f

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengatur seberapa jauh dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menjelaskan variabel dependen amat terbatas.

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

Keterangan :

D : Koefisien determinasi

R^2 : Koefisien variabel bebas dengan variabel terikat

100 % : Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini melakukan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel X_1 , 10 pernyataan untuk variabel X_2 dan 10 pernyataan untuk variabel Y, dimana yang menjadi variabel X_1 , adalah Pelatihan, X_2 adalah Disiplin, dan yang menjadi variabel Y adalah Kinerja. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 65 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Angket tersebut menggunakan metode skala likert atau skala pengukuran dimana setiap pernyataan mempunyai 5 opsi yaitu :

Tabel IV.1
Skala Likert

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

Dari ketentuan diatas maka berlaku baik untuk menghitung variabel X_1 (Pelatihan) dan variabel X_2 (Disiplin) serta variabel Y (Kinerja). Jadi untuk setiap responden yang menjawab angket skor tertinggi adalah 5 dan terendahnya adalah 1 :

2. Identitas Responden

Responden penelitian ini meliputi karyawan tetap pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan yang terdiri beberapa karakteristik yaitu : jenis kelamin, usia, dan pendidikan.

a. Jenis kelamin

Untuk mengetahui tingkat presentase jenis kelamin dari 65 responden dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel IV.2
Jenis Kelamin Responden

		jenis kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	33	50.8	50.8	50.8
	perempuan	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat dilihat dari 65 responden yang bekerja di PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 orang (50,8%) dan jenis kelamin perempuan sebanyak 32 orang (49,2%).

b. Usia

Usia responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat persentasenya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel IV.3
Usia Responden**

		Usia			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-29	20	30.8	30.8	30.8
	30-40	37	56.9	56.9	87.7
	>40	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja di PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan pada kelompok usia 18-29 tahun adalah 20 orang (30,8%), kelompok usia 30-40 tahun adalah 37 orang (56,9%), kelompok usia >40 tahun adalah 8 orang (12,3%).

c. Pendidikan

**Tabel IV.4
Pendidikan Responden**

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	4.6	4.6	4.6
	D3	5	7.7	7.7	12.3
	S1	52	80.0	80.0	92.3
	S2	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas diketahui bahwa responden yang bekerja pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan pada pendidikan SMA adalah 3 orang (4,6%), pendidikan D3 adalah (mayoritas karyawan menempuh

tingkat pendidikan D3 adalah 5 05ang (7,7%), pendidikan S1 adalah 52 oarang (80,0%), dan pendidkan S2 adalah 5 orang (7,7%).

3. Analisis Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil penyebaran angket kepada karyawan PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan diperoleh nilai-nilai frekwensi jawaban responden tentang variabel-variabel sebagai berikut :

a) Variabel Pelatihan (X_1)

Tabel IV.5
Skor Angket Untuk Variabel Pelatihan(X_1)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X1-1	28	43,1	35	53,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100
2	X1-2	27	41,5	34	52,3	4	6,2	0	0	0	0	65	100
3	X1-3	25	38,5	37	56,9	3	4,6	0	0	0	0	65	100
4	X1-4	30	46,2	33	50,8	2	3,1	0	0	0	0	65	100
5	X1-5	26	40,0	35	53,8	4	6,2	0	0	0	0	65	100
6	X1-6	20	30,8	42	64,6	3	4,6	0	0	0	0	65	100
7	X1-7	28	43,1	37	56,9	0	0	0	0	0	0	65	100
8	X1-8	23	35,4	41	63,1	1	1,5	0	0	0	0	65	100
9	X1-9	25	38,5	39	60,0	1	1,5	0	0	0	0	65	100
10	X1-10	31	47,7	31	47,7	3	4,6	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.0

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang pelatih/instruktur dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)

- 2) Jawaban responden tentang pelatih/instruktur menguasai semua materi yang disampaikan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52,5 % (34 orang)
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu semangat mengikuti pelatihan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56,9% (37 orang)
- 4) Jawaban responden tentang saya diberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan serta fasilitas yang disediakan sesuai dengan harapan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,8% (33 orang)
- 5) Jawaban responden tentang materi yang diberikan sesuai dengan tugas dan tingkat kesulitan kerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 6) Jawaban responden tentang materi yang disiapkan dalam pelatihan sudah lengkap serta dapat menunjang pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 64,6% (42 orang)
- 7) Jawaban responden tentang metode yang diberikan sudah sesuai dengan subjek yang diajarkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56,9% (37 orang)
- 8) Jawaban responden tentang metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 63,1% (41 orang)
- 9) Jawaban responden tentang pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60,0% (39 orang)

10) Jawaban responden tentang mengikuti pelatihan saya dapat meningkatkan kinerja serta menjalankan tugas dengan baik , mayoritas responden menjawab setuju yaitu 47,7% (31 orang)

Berdasarkan uraian data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Pelatihan, bahwa pelatihan itu berperan penting dalam meningkatkan skill, knowledge, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka dan dari persentase jawaban reponden rata-rata menjawab setuju.

b) Variabel Disiplin (X_2)

Tabel IV.6
Skor Angket Untuk Variabel Disiplin (X_2)

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	X2-1	34	52,3	28	43,1	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2	X2-2	27	41,5	35	53,8	3	4,6	0	0	0	0	65	100
3	X2-3	29	44,6	35	53,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	X2-4	29	44,6	35	53,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
5	X2-5	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	X2-6	27	41,5	35	53,8	3	4,6	0	0	0	0	65	100
7	X2-7	32	49,2	29	44,6	4	6,2	0	0	0	0	65	100
8	X2-8	28	43,1	36	55,4	1	1,5	0	0	0	0	65	100
9	X2-9	24	36,9	37	56,9	4	6,2	0	0	0	0	65	100
10	X2-10	24	36,9	34	52,3	7	10,8	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu datang tepat waktu, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 52,3% (34 orang)
- 2) Jawaban responden tentang saya tidak pernah absen saat hari kerja , mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8 % (35 orang)
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu mengikuti tata cara kerja/prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 4) Jawaban responden tentang tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan keinginan atasan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 5) Jawaban responden tentang menerima masukan dan pendapat atasan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 49,2% (32 orang)
- 6) Jawaban responden tentang karyawan yang tidak taat pada tasan dan malakukan kesalahan menerima jika dikenakan sanksi, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 7) Jawaban responden tentang fokus dalam bekerja meskipun tidak ada atasan di perusahaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 49,2% (32 orang)
- 8) Jawaban responden tentang kesadaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tanpa ada paksaan dari siapa pun, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 55,4% (36 orang)
- 9) Jawaban responden tentang tidak memiliki rasa bosan untuk terus bekerja dengan baik, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56,9% (37 orang)

10) Jawaban responden tentang berusaha selalu serius untuk menyelesaikan target yang telah ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 52,3% (34 orang)

Berdasarkan uraian data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Disiplin, secara umum kedisiplinan itu penting telah berjalan dengan baik , hal ini dapat dilihat dari persentase jawabab responden yang rata-rata menjawab setuju.

c) Variabel Kinerja (Y)

**Tabel IV.7
Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

Alternatif Jawaban													
No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Y-1	34	52,3	28	43,1	3	4,6	0	0	0	0	65	100
2	Y-2	27	41,5	35	53,8	3	4,6	0	0	0	0	65	100
3	Y-3	29	44,6	35	53,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
4	Y-4	29	44,6	35	53,8	1	1,5	0	0	0	0	65	100
5	Y-5	31	47,7	32	49,2	2	3,1	0	0	0	0	65	100
6	Y-6	27	41,5	35	53,8	3	4,6	0	0	0	0	65	100
7	Y-7	32	49,2	29	44,6	4	6,2	0	0	0	0	65	100
8	Y-8	28	43,1	36	55,4	1	1,5	0	0	0	0	65	100
9	Y-9	24	36,9	37	56,9	4	6,2	0	0	0	0	65	100
10	Y-10	24	36,9	34	52,3	7	10,8	0	0	0	0	65	100

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 55,4% (36 orang)
- 2) Jawaban responden tentang saya mengerjakan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,8 % (33 orang)
- 3) Jawaban responden tentang saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 4) Jawaban responden tentang saya selalu menetapkan target dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,8% (33 orang)
- 5) Jawaban responden tentang dalam bekerja saya dapat diandalkan, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 53,8% (35 orang)
- 6) Jawaban responden tentang saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60,0% (39 orang)
- 7) Jawaban responden tentang saya selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju yaitu 58,5% (38 orang)
- 8) Jawaban responden tentang saya selalu datang/masuk dan pulang kerja pada waktunya, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 60,0% (39 orang)
- 9) Jawaban responden tentang saya bersikap baik dan disiplin dalam bekerja, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 56,9% (37 orang)
- 10) Jawaban responden tentang saya selalu terbuka pada pendapat orang lain, mayoritas responden menjawab setuju yaitu 50,8% (33 orang)

Berdasarkan uraian data diatas dapat disimpulkan bahwa responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendapat bahwa mereka setuju atas variabel Kinerja, secara umum kinerja perusahaan sudah berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat dari persentase jawaban reponden yang rata-rata menjawab setuju.

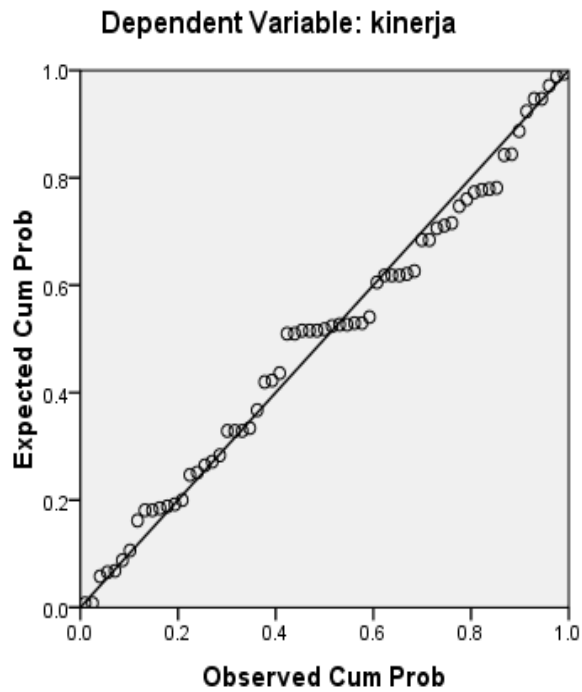
4. Asumsi Klasik

Dalam regresi linier berganda dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal juga dengan BLUESS (*Bluess Linier Unbias Estiation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak, ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

a. Uji Normalitas

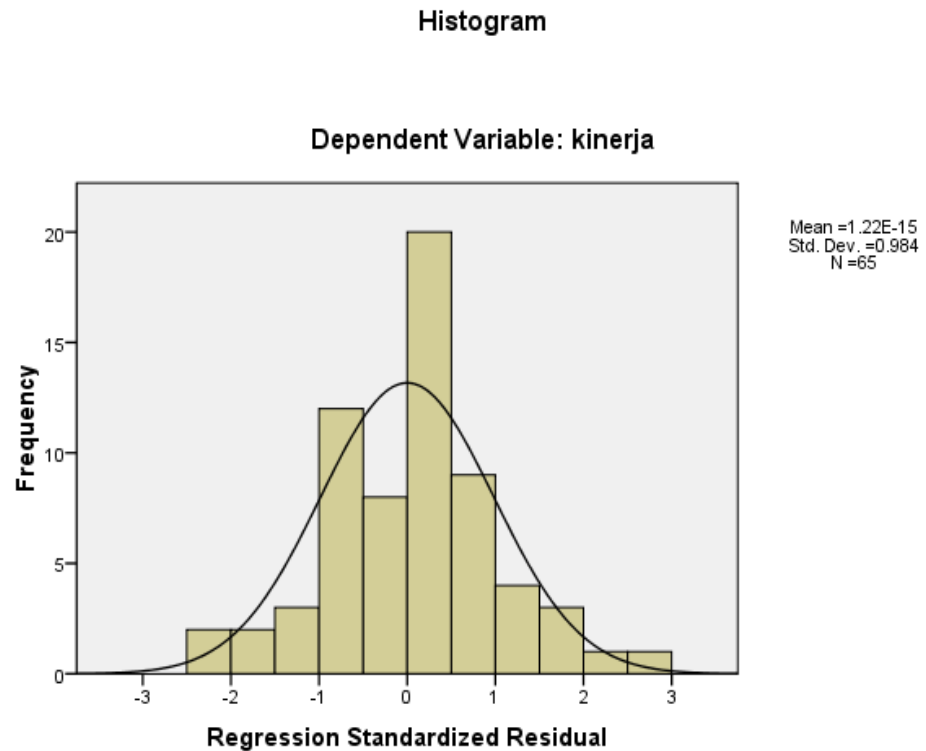
Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variabel dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1V.1 Normalitas

Gambar diatas mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas, karena data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.



Gambar 1V.2 Normalitas

Pada gambar IV-2 diatas diketahui bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal. Karena kurva memiliki kecenderungan yang berimbang, baik pada sisi kiri maupun sisi kanan dan kurva berbentuk menyerupai lonceng yang hampir sempurna.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat atau tinggi diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antara variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas demikian juga sebaliknya, model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF antar variabel independen dan nilai tolerance. Batasan yang umum dipakai untuk

menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance $< 0,05$ sama dengan $VIF > 5$

Tabel IV.8
Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pelatihan	.294	3.397
Disiplin	.294	3.397

. a. Dependent Variable: kinerja

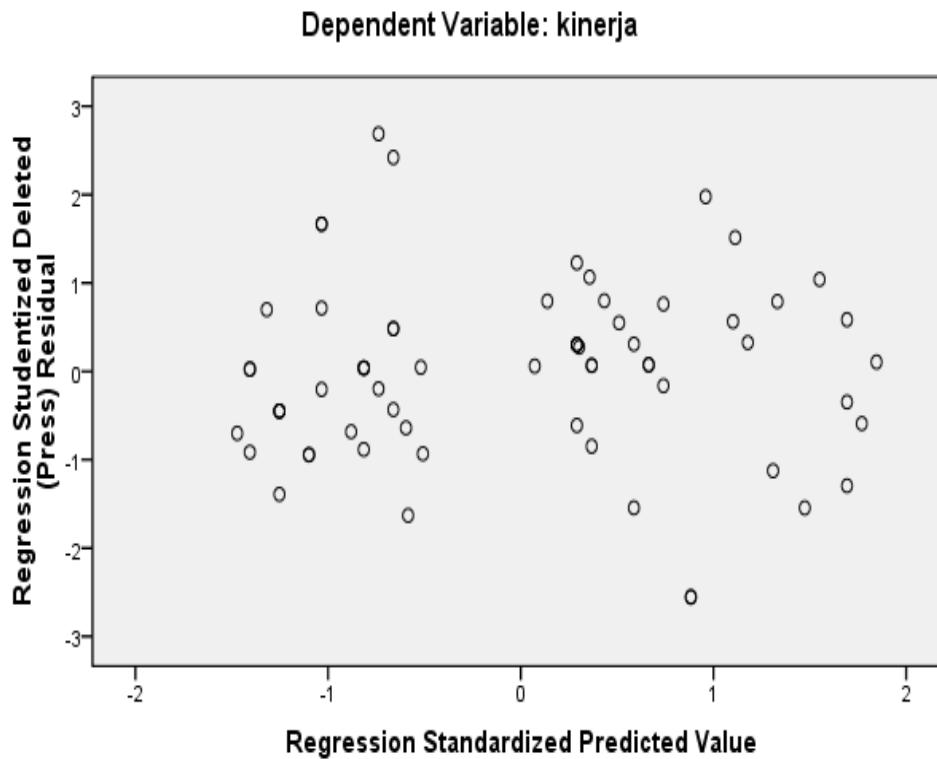
Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

Variabel Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) memiliki VIF dalam batas toleransi yang ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinieritas dalam variabel dependen.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan kepengamatan yang lainnya tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Ada tidaknya heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melihat grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heteroskedastisitas antara lain : jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas.

Scatterplot



Gambar 1V.3 Heteroskedastisitas

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

5. Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing-masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin

Tabel IV.9
Koefisien Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.274	2.191		.125	.901		
Pelatihan	.735	.068	.773	10.762	.000	.294	3.397
Disiplin	.257	.091	.204	2.844	.006	.294	3.397

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

Dari perhitungan dengan menggunakan program komputer yaitu SPSS

(Statistical Program For Sosial Science) versi 16.0 didapat :

$$a = 0,274$$

$$b_1 = 0,735$$

$$b_2 = 0,257$$

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linear berganda yang di formulasikan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,274 + 0,735 X_1 + 0,257 X_2$$

Nilai a 0,274 adalah menunjukkan bahwa jika variabel independen yaitu Pelatihan (X_1) dan Disiplin (X_2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan (sama dengan nol), maka Kinerja (Y) adalah sebesar 0,274. Nilai koefisien regresi $X_1 = 0,735$ menunjukkan apabila pelatihan mengalami kenaikan 100 % maka akan mengakibatkan meningkatnya kinerja pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan sebesar 73,5 %. Nilai koefisien regresi $X_2 = 0,257$ menunjukkan apabila disiplin mengalami kenaikan sebesar 100% maka akan mengakibatkan kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan sebesar 25,7 %.

Persamaan diatas memperlihatkan bahwa semua variabel bebas (X_1 dan X_2) memiliki koefisien yang positif, berarti seluruh variabel bebas mempunyai pengaruh yang searah terhadap variabel terikat (Y).

Tabel IV.10
Model Summary Ganda dan R Square

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.906	.903	1.10003	1.947

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

Melalui tabel diatas terlihat nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,952. Sedangkan R-Square adalah 0,906 atau 90,6% maka dalam hal ini besarnya pengaruh variabel Pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan sebesar 90,6% dan sisanya 9,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

6. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Nilai perhitungan koefisien korelasi (r_{xy}) akan diuji tingkat signifikannya dengan uji t. Hipotesis parsialnya adalah sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ = (tidak ada pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan).

$H_0 : \rho \neq 0$ = (ada pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan).

Nilai t untuk $df = n$, $df = 65$ adalah $65-2 = 63$ adalah 1,998 $t_{tabel} \alpha = 0,05$

**Tabel IV.11 Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.274	2.191		.125	.901
Pelatihan	.735	.068	.773	10.762	.000
Disiplin	.257	.091	.204	2.844	.006

a. Dependent Variable : Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

1) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Dari tabel IV.II diperoleh nilai sebagai berikut :

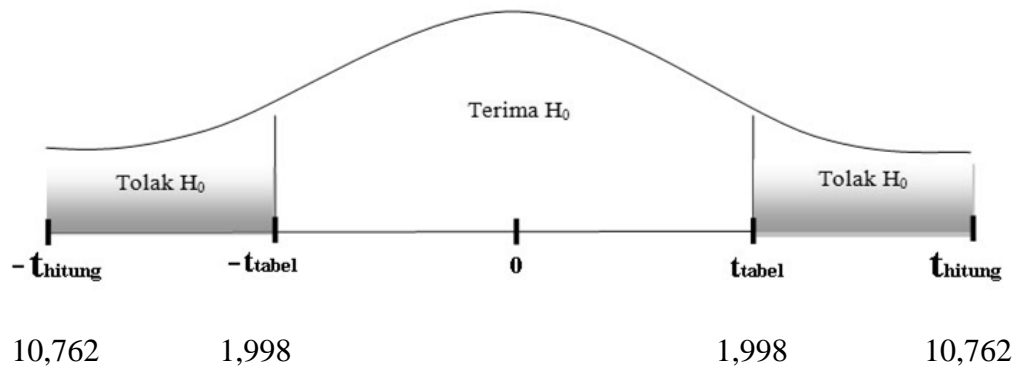
$t_{hitung}=10,762$ sedangkan $t_{tabel}=1,998$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

H_0 diterima jika : $-1,998 < t_{hitung} < 1,998$

H_a diterima jika : 1. $t_{hitung} > 1,998$

2.- $t_{hitung} < 1,998$



Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Hipotesis 1

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan (X_1) terhadap kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 10,762 sedangkan $t_{tabel}=1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja

Dari tabel IV.II diperoleh nilai sebagai berikut :

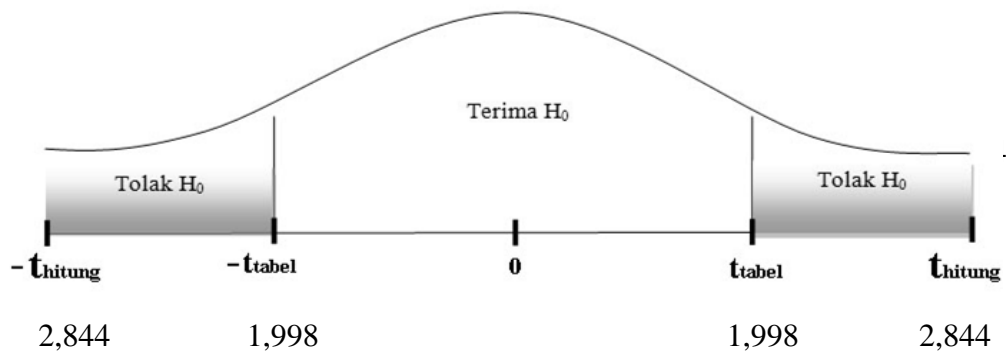
$$t_{hitung}=2,844 \text{ sedangkan } t_{tabel}=1,998$$

Dengan kriteria pengambilan keputusan :

$$H_0 \text{ diterima jika : } -1,998 < t_{hitung} < 1,998$$

$$H_a = \text{diterima jika : 1. } t_{hitung} > 1,998$$

$$2.- t_{hitung} < -1,998$$



Gambar IV.5 Kriteria Pengujian Hipotesis 2

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh pelatihan (X_2) terhadap kinerja (Y) diperoleh t_{hitung} sebesar 2,844 sedangkan $t_{tabel}=1,998$ dan mempunyai angka signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, dalam hal ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia Cabang Belawan.

b. Uji Secara Parsial (Uji F)

Uji statistik F (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (independen) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (dependen). Ketentuannya adalah jika nilai probabilitasnya $sig > 0,005$ maka H_0 diterima.

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

Keterangan :

R^2 : Koefisien korelasi ganda

k : Jumlah variabel independen

n : Jumlah anggota sampel

f : F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Tabel IV.12 Uji F
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.822	2	360.411	297.845	.000 ^a
	Residual	75.024	62	1.210		
	Total	795.846	64			

a.Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b.Dependent Variable: kinerja

Dari tabel diatas dapat diketahui : F_{hitung}

$$F_{tabel} = n - k - 1 = 65 - 2 - 1 = 62 \text{ adalah}$$

$$F_{hitung} = 297,845$$

$$F_{tabel} = 3,15$$

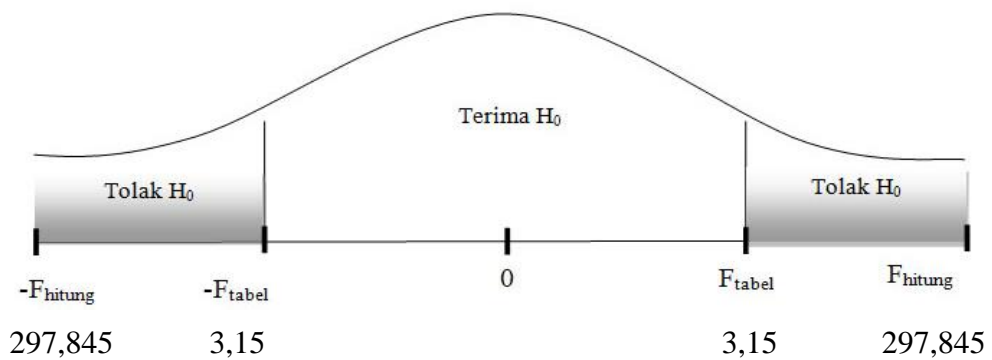
Kriteria pengujian :

a) Tidak signifikan jika H_0 diterima dan H_a ditolak bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan -

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

b) Signifikan jika H_0 ditolak dan H_a diterima bila fungsi $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan -

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$



Gambar IV.3 Kriteria Uji F

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan diatas diperoleh nilai F_{hitung} adalah 297,845 dengan $sig.0,000 < \alpha 0,05$ menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) pada taraf $\alpha 0,05$

7. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase pengaruh pelatihan(X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y), maka dapat diketahui uji determinasi sebagai berikut :

Tabel IV.13 Koefisien Determinasi (R-Square)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.952 ^a	.906	.903	1.10003	1.947

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 16.

$$\begin{aligned} D &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,906 \times 100\% \\ &= 90,6 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel diatas, besarnya nilai R-Square dalam model regresi adalah 0,906 atau 90,6 %, hal ini berarti kontribusi yang diberikan pada pelatihan dan disiplin secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan sebesar 90,6% sisanya 9,4% dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan disiplin) berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja), lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Kayawan

Pelatihan pada karyawan tetap perlu diperhatikan agar kinerja karyawan di perusahaan akan lebih baik lagi. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Dilihat dari hasil penelitian menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $10,762 > 1,998$ dengan probabilitas $0,000 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja.

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian penelitian Khairul dalam Titin (2013, hal. 9), bahwa pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan disiplin sangat dibutuhkan dalam perusahahn dalam mendorong kinerja karyawan lebih tinggi. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa secara parsial ada pengaruh yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Dari hasil penelitian menunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yaitu $2,844 > 1,998$ dengan probabilitas $0,006 < \alpha 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan kinerja.

Hasil penelitian Keke dalam Titin (2005, hal. 9), memperoleh hasil adanya hubungan yang signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan. Disiplin dalam suatu kegiatan apapun itu bentuknya sangat dibutuhkan, karena dengan disiplin maka apa yang menjadi tujuan yang diinginkan akan lebih muda dicapai

dikarenakan segala sesuatu yang dilaksanakan dengan disiplin akan berakibat baik karena lebih efektif dan efisien. Kedisiplinan karyawan merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga berusaha bekerja secara kooperatif agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan

Ditunjukkan oleh korelasi r_{xy} sebesar 0,952. Sedangkan nilai R square adalah 0,906 atau 90,6 % artinya menunjukkan bahwa sekitar 90,6% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin, atau secara praktis dapat dikatakan bahwa kontribusi pelatihan dan disiplin terhadap kinerja adalah 90,6% sisanya 9,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Hal ini sesuai dengan penelitian Safitri (2013, hal. 1050), menyimpulkan bahwa secara bersamaan disiplin, pelatihan berpengaruh terhadap kinerja hal ini dibuktikan dengan nilai F sebesar 9,837 dan nilai signifikan 0,001 yaitu lebih kecil dari 0,05.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dari hasil perhitungan SPSS yang diketahui bahwa, secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
2. Sedangkan secara parsial disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.
3. Dan secara simultan pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan. Hal ini apabila pelatihan dan disiplin semakin baik, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan nya.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Disarankan agar pelathan dilakukan dengan baik dan teratur. Pelatihan yang tepat akan memberikan keuntungan tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga bagi karyawan, oleh karena itu ketepatan mendesaign pelatihan menjadi penting untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Disarankan PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan, hendaknya lebih memperhatikan penempatan karyawan.

2. Untuk lebih meningkatkan disiplin karyawan dalam bekerja, pimpinan harus lebih memperhatikan pengarahan yang lebih baik lagi terhadap karyawannya, terutama berperilaku adil dalam pemberian sanksi dan masalah pekerjaan yang dihadapi karyawan.
3. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya pimpinan perusahaan harus lebih menekankan rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diberikan kepadanya, sehingga para karyawan lebih giat dalam menyelesaikan tugas nya sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Azuar Juliandi. Saprinal Manurung. Irfan (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan : Umsu Press
- Agustini Fauzia. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan : Madenatera.
- Hasibuan, Melayu SP. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi revisi, Jakarta PT. Bumi Aksara.
- Kasmir. (2016) *manajem sumber daya manusia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Samsudin Sadili. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV Pustaka Setia.
- Sudirman. (2014). *Manajemen Pelatihan*. Medan : Unimed Press.
- Sutrisno. Edy (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua Belas. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wibowo. (2007) *Manajemen Kinerja* . Edisi Kedua. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Jurnal:

- Astri Wulandari. (2012). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Pendidikan Telkom , Bandung”.
- Erma Safitri. (2013). “Pengaruh Penelitian dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1 (pesero) , Surabaya”.
- Titin Olga Silvia. (2013). “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya’.

Skripsi

Budi Setiawan (2016) Pengaruh Pelatihan dan Promosi Jabatan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.Pengadaian (persero) Cabang Lubuk Pakam.

Maulana Rahman (2016) Pengaruh Disiplin dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai pada PT.Pelabuhan Indonesia 1 (Persero) Cabang Belawan.

Sari Mulyani Lubis (2016) Pengaruh Disiplin dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM TIRTANADI Cabang Sei Agul Provinsi Sumatera Utara.



KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG BELAWAN

Responden yang terhormat,

Mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini, diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi anda.

Data dan informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan hal yang sangat berharga, oleh karena itu partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini dengan jujur dan terbuka sangat saya hargai.

Sesuai kode etik penelitian, peneliti menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bentuk bantuan yang tidak ternilai bagi peneliti. Terima kasih atas kerja samanya.

Peneliti,

NURHALIMAH
13051600029

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN 1INDONESIA 1 (PERSERO) CABANG BELAWAN

Identitas Responden

1. Nomor Responden (tidak perlu diisi) :
2. Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan
3. Umur : 1) 18-29 tahun 3) >40 tahun
2) 30-40 tahun
4. Pendidikan : 1) SMA 3) S1
2) D3 4) S2

Kriteria untuk seluruh pernyataan adalah sebagai berikut :

Keterangan

Nilai

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

Cara Pengisian Kuesioner.

1. Berikan tanda checklist () pada tempat yang tersedia pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang paling sebenar-benarnya.

Pelatihan

No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Instruktur					
1.	Pelatih dapat membangkitkan rasa ingin tahu terhadap masalah yang berhubungan dengan pekerjaan					
2.	Pelatih menguasai semua materi yang disampaikan serta dapat menarik peserta untuk mengikuti pelatihan					
B.	Peserta					
3.	Saya selalu semangat mengikuti pelatihan					
4.	Saya diberikan uang saku untuk meningkatkan minat pelatihan serta fasilitas yang disediakan sesuai dengan harapan					
C.	Materi					
5.	Materi yang diberikan dalam pelatihan sesuai dengan tugas dan tingkat kesulitan kerja saya					
6.	Materi yang disiapkan dalam pelatihan lengkap serta dapat menunjang pekerjaan saya					
D.	Metode					
7.	Metode yang diberikan sudah sesuai dengan subjek yang diajarkan					

8.	Metode pelatihan yang diberikan perusahaan menarik					
E.	Tujuan					
9.	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan					
10.	Dengan mengikuti pelatihan, saya dapat meningkatkan kinerja serta menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya					

Disiplin

No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Tingkat Kehadiran					
1.	Saya datang tepat waktu setiap hari					
2.	Tingkat kehadiran berpengaruh terhadap gaji					
B.	Tata cara kerja					
3.	Saya selalu mengikuti tata cara kerja/prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
4.	Tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan keinginan pimpinan					
C.	Ketaatan pada atasan					
5.	Menerima masukan dan pendapat dari atasan					
6.	Karyawan yang tidak taat pada atasan dan melakukan kesalahan menerima jika dikenakan sanksi					
D.	Kesadaran bekerja					
7.	Fokus dalam bekerja meskipun tidak ada atasan diperusahaan					
8.	Kesadaran karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan tanpa ada paksaan dari siapa pun					
E.	Bertanggung jawab					
9.	Tidak memiliki rasa bosan untuk terus					

	bekerja dengan baik					
10.	Berusaha dengan serius untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan					

Kinerja Karyawan

No	Butir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A.	Tujuan					
1.	Saya selalu teliti dalam menyelesaikan tugas pekerja					
2.	Saya selalu mengajarkan semua pekerjaan yang dibebankan perusahaan					
B.	Kuantitas Kerja					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan perusahaan					
4.	Saya selalu menetapkan target dalam bekerja					
C	Keandalan					
5.	Dalam bekerja saya dapat diandalkan					
6.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin					
7.	Saya selalu memaksimalkan waktu kerja ditempat kerja					
D.	Sikap					
8.	Saya selalu datang/masuk dan pulang kerja pada waktunya					
9.	Saya bersikap baik dan disiplin dalam bekerja					

10.	Saya selalu terbuka pada pendapat orang lain					
-----	--	--	--	--	--	--

Pelatihan (X1)

No Resp	Variabel Pelatihan								
	Item Pertanyaan								
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9
1	4	5	5	5	3	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5
6	5	5	4	4	5	5	5	5	4
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4
9	4	4	3	4	5	4	4	4	4
10	4	4	5	5	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	4	4	4
15	4	4	4	5	4	4	5	4	4
16	4	4	4	4	4	4	5	4	4
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	5	4
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	5	3	4	4	3
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4
29	4	4	5	4	5	4	5	5	5
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	3	4	4	4	4	4	4	4
32	5	5	4	4	5	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	4	5	4	5
35	5	5	4	5	5	5	5	3	5

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

DISIPLIN (X2)

No Resp	Variabel Disiplin								
	Item Pertanyaan								
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9
1	5	4	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	3	5	4	5	5	4

3	4	5	5	5	5	5	4	4	5
4	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
6	4	5	5	5	5	4	5	5	4
7	3	4	4	5	4	4	5	4	5
8	4	5	4	4	4	4	4	5	4
9	4	5	4	4	5	4	5	4	4
10	5	4	5	4	5	4	3	4	4
11	4	4	5	4	4	4	3	4	5
12	4	5	4	5	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	5	5	4	4	3
14	4	5	4	4	4	5	4	4	3
15	5	4	4	5	4	4	4	4	3
16	5	4	4	5	5	4	4	4	4
17	4	4	4	4	5	5	4	4	4
18	4	3	5	4	5	4	3	4	4
19	5	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	5	4	5	4
21	5	5	4	4	4	4	4	4	4
22	4	4	5	4	5	3	4	4	4
23	5	4	4	4	4	4	4	4	4
24	5	5	4	4	4	4	4	4	4
25	5	5	5	5	5	3	4	4	4
26	4	4	4	4	5	4	4	4	4
27	5	4	5	4	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	4	4	4	4
29	5	5	4	5	5	5	5	4	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4
32	4	5	5	5	4	4	4	4	5
33	5	5	4	5	5	4	5	4	5
34	5	5	5	5	4	5	5	5	5
35	5	4	4	5	3	5	5	5	5
36	5	4	4	5	5	5	5	5	5
37	5	4	5	5	5	5	5	5	4
38	5	5	5	5	5	5	5	3	5
39	4	4	4	4	4	4	5	4	5
40	4	4	5	4	4	4	5	5	5
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	4	5	5	5	5
44	3	4	5	4	5	4	5	5	4
45	4	3	5	4	4	5	5	5	5

46	5	4	4	4	4	5	5	5	4
47	5	4	4	5	5	5	4	4	4
48	5	5	4	4	4	4	5	5	5
49	5	5	5	4	3	4	4	4	4
50	4	5	4	4	4	5	5	5	4
51	5	4	5	4	5	4	5	5	4
52	5	4	4	5	5	5	4	5	5
53	5	5	4	4	5	5	5	4	4
54	4	3	5	5	4	4	4	5	5
55	5	5	4	5	4	3	4	5	5
56	4	4	4	5	5	5	5	4	5
57	4	4	3	5	5	4	5	4	4
58	5	4	5	4	5	4	5	5	4
59	5	4	5	4	4	4	5	4	4
60	4	4	4	4	5	5	4	5	4
61	3	4	4	5	4	4	4	4	3
62	5	5	4	4	5	5	5	4	5
63	5	5	5	5	4	5	4	5	4
64	4	5	5	4	5	5	5	5	5
65	4	5	5	5	4	4	4	5	5

Kinerja (Y)

No Resp	Variabel Kinerja								
	Item Pertanyaan								
	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	item 8	item 9
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5
2	5	5	4	5	5	5	4	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	4	5	4	4	5	5	5	5	4
7	5	3	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	5	4	5	4	4	4	4
9	5	4	3	4	5	4	4	4	4
10	4	5	5	5	4	5	4	5	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	4	4	5	4	4	5	4	3

13	4	4	5	4	4	4	4	5	4
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	4	5	4	4	4	5	5	5
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4
19	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	3	4	4	4	4	4	4
21	4	4	3	4	4	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	3	4	4	3
23	4	4	4	3	4	3	4	4	4
24	4	4	4	4	4	3	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	5	4	4	4	4	4
28	5	4	4	4	4	5	4	4	4
29	4	4	5	4	5	4	5	5	5
30	4	5	4	4	4	4	4	4	4
31	5	3	4	4	4	4	4	4	4
32	4	5	4	4	5	5	5	4	4
33	5	5	5	5	5	4	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5	4	5
35	5	5	5	5	5	5	5	3	3
36	4	5	4	5	5	5	5	5	5
37	5	5	5	5	5	4	5	5	5
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	4	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5
44	4	5	4	5	4	5	4	5	5
45	5	5	5	4	3	5	4	4	4
46	5	5	5	5	4	4	4	4	5
47	4	4	5	5	4	4	5	5	5
48	5	5	5	5	5	4	4	4	4
49	5	5	5	5	5	5	4	4	4
50	5	4	5	4	5	4	4	4	5
51	5	5	4	5	4	5	4	5	4
52	4	5	5	5	4	4	5	5	5
53	4	4	4	5	5	4	4	5	5
54	5	4	4	5	5	5	5	4	4
55	4	4	5	5	5	4	5	4	4

56	5	4	4	4	4	4	5	5	5
57	5	4	4	4	4	4	5	5	5
58	4	5	5	5	4	4	4	5	5
59	3	4	4	4	4	4	4	4	4
60	3	3	4	4	5	4	5	4	4
61	4	4	4	3	4	4	4	4	4
62	5	5	5	5	5	4	4	5	5
63	4	4	4	5	5	5	5	4	5
64	5	5	4	5	5	5	4	5	5
65	4	5	5	5	3	5	5	4	4

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.952 ^a	.906	.903	1.10003	.906	297.845	

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficients^a

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance
(Constant)	.274	2.191		.125	.901	-4.106	4.655				
pelatihan	.735	.068	.773	10.762	.000	.598	.871	.945	.807	.420	.294
disiplin	.257	.091	.204	2.844	.006	.077	.438	.854	.340	.111	.294

a. Dependent Variable: kinerja

Correlations

Correlations

		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
item 1	Pearson Correlation	1	.463**	.359**	.344**	.390**	.378**	.385**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.005	.001	.002	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.463**	1	.564**	.566**	.274*	.533**	.476**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.027	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.359**	.564**	1	.569**	.258*	.320**	.526**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.000	.038	.009	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.344**	.566**	.569**	1	.166	.451**	.389**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000		.186	.000	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.390**	.274*	.258*	.166	1	.256*	.291*
	Sig. (2-tailed)	.001	.027	.038	.186		.039	.019
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.378**	.533**	.320**	.451**	.256*	1	.505**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.009	.000	.039		.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.385**	.476**	.526**	.389**	.291*	.505**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.019	.000	
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 8	Pearson Correlation	.233	.422**	.464**	.359**	.029	.356**	.402**
	Sig. (2-tailed)	.062	.000	.000	.003	.821	.004	.001
	N	65	65	65	65	65	65	65
itm 9	Pearson Correlation	.349**	.480**	.526**	.414**	.197	.433**	.524**
	Sig. (2-tailed)	.004	.000	.000	.001	.115	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.473**	.495**	.307*	.284*	.338**	.281*	.318**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.013	.022	.006	.023	.010

	N	65	65	65	65	65	65	65
Total	Pearson Correlation	.654**	.789**	.726**	.676**	.488**	.666**	.705**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

[DataSet0]D:\ADA\disiplin.sav

		Correlations						
		item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7
item 1	Pearson Correlation	1	.256*	.082	.183	.008	.164	.115
	Sig. (2-tailed)		.039	.514	.145	.949	.192	.363
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.256*	1	.034	.239	-.034	.101	.207
	Sig. (2-tailed)	.039		.788	.055	.786	.423	.098
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.082	.034	1	.052	.079	-.017	.045
	Sig. (2-tailed)	.514	.788		.679	.529	.891	.720
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.183	.239	.052	1	.079	.188	.142
	Sig. (2-tailed)	.145	.055	.679		.529	.134	.260
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.008	-.034	.079	.079	1	.160	.160
	Sig. (2-tailed)	.949	.786	.529	.529		.203	.203
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 6	Pearson Correlation	.164	.101	-.017	.188	.160	1	.341**
	Sig. (2-tailed)	.192	.423	.891	.134	.203		.006
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 7	Pearson Correlation	.115	.207	.045	.142	.160	.341**	1
	Sig. (2-tailed)	.363	.098	.720	.260	.203	.006	
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.057	.002	.301*	.077	-.055	.259*	.357**

8	Sig. (2-tailed)	.655	.990	.015	.544	.661	.037	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 9	Pearson Correlation	.112	.122	.272*	.323**	-.044	.168	.323**
	Sig. (2-tailed)	.376	.334	.028	.009	.727	.180	.009
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 10	Pearson Correlation	.078	.199	.214	.260*	.018	.242	.186
	Sig. (2-tailed)	.537	.111	.087	.036	.887	.053	.139
	N	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	.425**	.442**	.408**	.514**	.277*	.539**	.600**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.026	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

Correlations

[DataSet0]D:\ADA\kinerja.sav

	item 1	item 2	item 3	item 4	item 5	item 6	item 7	i
item 1	Pearson Correlation	1	.320**	.236	.317*	.285*	.322**	.092
	Sig. (2-tailed)		.009	.059	.010	.021	.009	.464
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 2	Pearson Correlation	.320**	1	.504**	.589**	.278*	.589**	.263*
	Sig. (2-tailed)	.009		.000	.000	.025	.000	.034
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 3	Pearson Correlation	.236	.504**	1	.471**	.243	.274*	.385**
	Sig. (2-tailed)	.059	.000		.000	.051	.027	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 4	Pearson Correlation	.317*	.589**	.471**	1	.373**	.522**	.359**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000		.002	.000	.003
	N	65	65	65	65	65	65	65
item 5	Pearson Correlation	.285*	.278*	.243	.373**	1	.323**	.385**

5	Sig. (2-tailed)	.021	.025	.051	.002		.009	.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.322**	.589**	.274*	.522**	.323**	1	.378**
6	Sig. (2-tailed)	.009	.000	.027	.000	.009		.002
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.092	.263*	.385**	.359**	.385**	.378**	1
7	Sig. (2-tailed)	.464	.034	.002	.003	.002	.002	
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.152	.409**	.323**	.360**	.270*	.250*	.306*
8	Sig. (2-tailed)	.227	.001	.009	.003	.030	.044	.013
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.177	.361**	.378**	.372**	.330**	.309*	.325**
9	Sig. (2-tailed)	.158	.003	.002	.002	.007	.012	.008
	N	65	65	65	65	65	65	65
item	Pearson Correlation	.300*	.247*	.214	.204	.214	.056	.095
10	Sig. (2-tailed)	.015	.048	.087	.102	.087	.659	.454
	N	65	65	65	65	65	65	65
total	Pearson Correlation	.513**	.732**	.643**	.727**	.589**	.638**	.556**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	65	65	65	65	65	65	65

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]D:\ADA\pelatihan.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.865	10

```
RELIABILITY  
  /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10  
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL  
  
  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]D:\ADA\disiplin.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	65	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.645	10

```
RELIABILITY
  /VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL

  /MODEL=ALPHA.
```

Reliability

[DataSet0]D:\ADA\kinerja

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	65	100.0
	Excluded ^a	0	.0

Total	65	100.0
-------	----	-------

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.828	10

Frequencies

[DataSet0]D:\ADA\frekwensi.sav

Statistics

		jenis kelamin	usia	pendidikan
N	Valid	65	65	65
	Missing	0	0	0

Frequency Table

jenis kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	33	50.8	50.8	50.8
	perempuan	32	49.2	49.2	100.0
Total		65	100.0	100.0	

usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-29	20	30.8	30.8	30.8
	30-40	37	56.9	56.9	87.7
	>40	8	12.3	12.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	3	4.6	4.6	4.6
	D3	5	7.7	7.7	12.3
	S1	52	80.0	80.0	92.3
	S2	5	7.7	7.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 total
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]D:\ADA\frekwensi pelatihan.sav

Statistics

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	total
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	

Frequency Table

i1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.1	3.1	3.1

s	35	53.8	53.8	56.9
ss	28	43.1	43.1	100.0
Total	65	100.0	100.0	

i2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	4	6.2	6.2	6.2
s	34	52.3	52.3	58.5
ss	27	41.5	41.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

i3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	3	4.6	4.6	4.6
s	37	56.9	56.9	61.5
ss	25	38.5	38.5	100.0
Total	65	100.0	100.0	

i4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid ks	2	3.1	3.1	3.1
s	33	50.8	50.8	53.8
ss	30	46.2	46.2	100.0
Total	65	100.0	100.0	

i5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	6.2	6.2	6.2
	s	35	53.8	53.8	60.0
	ss	26	40.0	40.0	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	42	64.6	64.6	69.2
	ss	20	30.8	30.8	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	37	56.9	56.9	56.9
	ss	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	41	63.1	63.1	64.6
	ss	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	39	60.0	60.0	61.5
	ss	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	31	47.7	47.7	52.3
	ss	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	3.1	3.1	3.1
	39	9	13.8	13.8	16.9
	40	5	7.7	7.7	24.6
	41	12	18.5	18.5	43.1
	42	2	3.1	3.1	46.2
	44	2	3.1	3.1	49.2
	45	9	13.8	13.8	63.1
	46	9	13.8	13.8	76.9
	47	4	6.2	6.2	83.1
	48	3	4.6	4.6	87.7
	49	2	3.1	3.1	90.8
	50	6	9.2	9.2	100.0

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	2	3.1	3.1	3.1
	39	9	13.8	13.8	16.9
	40	5	7.7	7.7	24.6
	41	12	18.5	18.5	43.1
	42	2	3.1	3.1	46.2
	44	2	3.1	3.1	49.2
	45	9	13.8	13.8	63.1
	46	9	13.8	13.8	76.9
	47	4	6.2	6.2	83.1
	48	3	4.6	4.6	87.7
	49	2	3.1	3.1	90.8
	50	6	9.2	9.2	100.0
Total		65	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 total
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]D:\ADA\frekuensi disiplin.sav

Statistics

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	total
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	28	43.1	43.1	47.7
	ss	34	52.3	52.3	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	35	53.8	53.8	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	35	53.8	53.8	55.4
	ss	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	35	53.8	53.8	55.4
	ss	29	44.6	44.6	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.1	3.1	3.1
	s	32	49.2	49.2	52.3
	ss	31	47.7	47.7	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	35	53.8	53.8	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	6.2	6.2	6.2
	s	29	44.6	44.6	50.8
	ss	32	49.2	49.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	36	55.4	55.4	56.9
	ss	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	6.2	6.2	6.2
	s	37	56.9	56.9	63.1
	ss	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	7	10.8	10.8	10.8
	s	34	52.3	52.3	63.1
	ss	24	36.9	36.9	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	39	3	4.6	4.6	4.6
	41	14	21.5	21.5	26.2
	42	5	7.7	7.7	33.8
	43	10	15.4	15.4	49.2
	44	8	12.3	12.3	61.5
	45	6	9.2	9.2	70.8
	46	5	7.7	7.7	78.5
	47	5	7.7	7.7	86.2
	48	4	6.2	6.2	92.3
	49	4	6.2	6.2	98.5
	50	1	1.5	1.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=i1 i2 i3 i4 i5 i6 i7 i8 i9 i10 total

/ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]D:\ADA\frekwensi kinerja.sav

Statistics

		i1	i2	i3	i4	i5	i6	i7	i8	i9	i10	total
N	Valid	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65	65
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

i1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.1	3.1	3.1
	s	36	55.4	55.4	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	4	6.2	6.2	6.2
	s	33	50.8	50.8	56.9
	ss	28	43.1	43.1	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	35	53.8	53.8	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	2	3.1	3.1	3.1
	s	33	50.8	50.8	53.8
	ss	30	46.2	46.2	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	35	53.8	53.8	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	39	60.0	60.0	64.6
	ss	23	35.4	35.4	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	s	38	58.5	58.5	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	1	1.5	1.5	1.5
	s	39	60.0	60.0	61.5
	ss	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	3	4.6	4.6	4.6
	s	37	56.9	56.9	61.5
	ss	25	38.5	38.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

i10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ks	5	7.7	7.7	7.7
	s	33	50.8	50.8	58.5
	ss	27	41.5	41.5	100.0
	Total	65	100.0	100.0	

total

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	38	3	4.6	4.6	4.6
	39	7	10.8	10.8	15.4
	40	5	7.7	7.7	23.1
	41	8	12.3	12.3	35.4
	42	5	7.7	7.7	43.1
	44	8	12.3	12.3	55.4
	45	7	10.8	10.8	66.2
	46	8	12.3	12.3	78.5
	47	3	4.6	4.6	83.1
	48	3	4.6	4.6	87.7
	49	5	7.7	7.7	95.4
	50	3	4.6	4.6	100.0
Total		65	100.0	100.0	

Regression

[DataSet0]D:\ADA\regresi.sav

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
kinerja	43.6923	3.52634	65
pelatihan	43.6923	3.71199	65
disiplin	43.9385	2.79998	65

Correlations

		kinerja	pelatihan	disiplin
Pearson Correlation	kinerja	1.000	.945	.854
	pelatihan	.945	1.000	.840
	disiplin	.854	.840	1.000
Sig. (1-tailed)	kinerja	.	.000	.000
	pelatihan	.000	.	.000
	disiplin	.000	.000	.
N	kinerja	65	65	65
	pelatihan	65	65	65
	disiplin	65	65	65

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, pelatihan ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	720.822	2	360.411	297.845	.000 ^a
	Residual	75.024	62	1.210		
	Total	795.846	64			

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

b. Dependent Variable: kinerja

Coefficient Correlations^a

Model			disiplin	pelatihan
1	Correlations	disiplin	1.000	-.840
		pelatihan	-.840	1.000
	Covariances	disiplin	.008	-.005
		pelatihan	-.005	.005

a. Dependent Variable: kinerja

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	pelatihan	disiplin
1	1	2.996	1.000	.00	.00	.00
	2	.004	28.698	.63	.22	.01
	3	.001	62.815	.37	.78	.99

a. Dependent Variable: kinerja

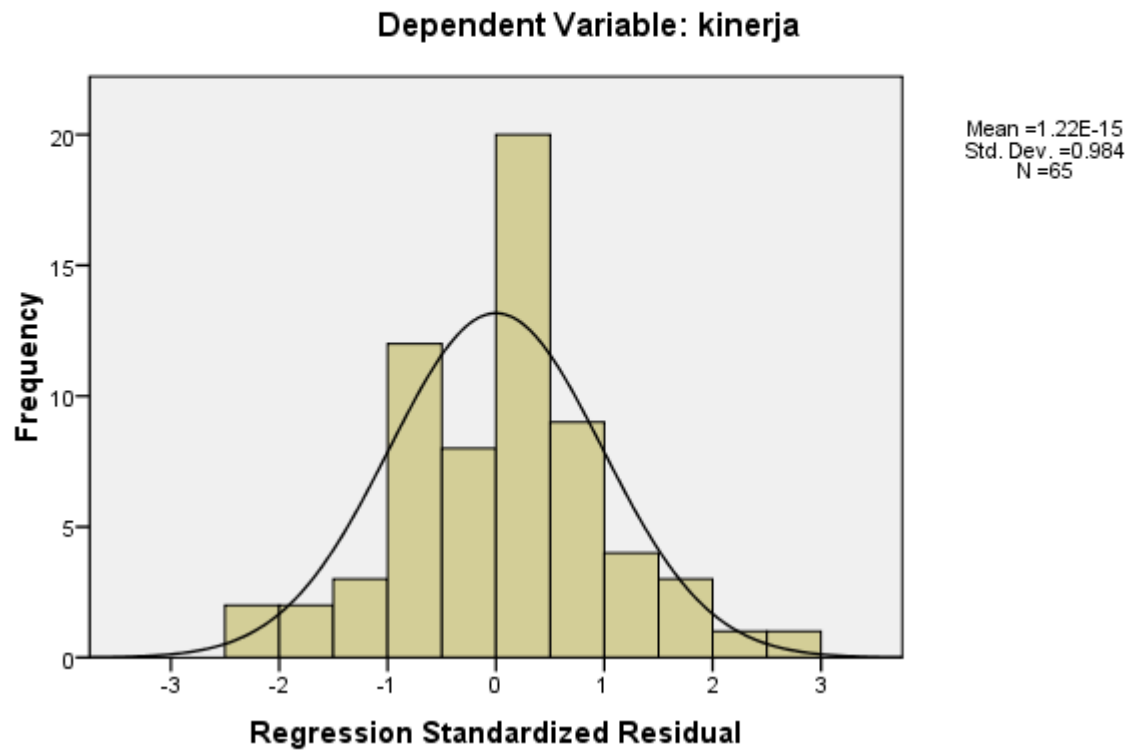
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38.7530	49.8879	43.6923	3.35602	65
Std. Predicted Value	-1.472	1.846	.000	1.000	65
Standard Error of Predicted Value	.137	.522	.227	.066	65
Adjusted Predicted Value	38.7970	49.8768	43.6955	3.35644	65
Residual	-2.65358	2.78509	.00000	1.08270	65
Std. Residual	-2.412	2.532	.000	.984	65
Stud. Residual	-2.447	2.563	-.001	1.006	65
Deleted Residual	-2.72946	2.85349	-.00318	1.13274	65
Stud. Deleted Residual	-2.553	2.688	.000	1.027	65
Mahal. Distance	.015	13.442	1.969	1.998	65
Cook's Distance	.000	.122	.016	.022	65
Centered Leverage Value	.000	.210	.031	.031	65

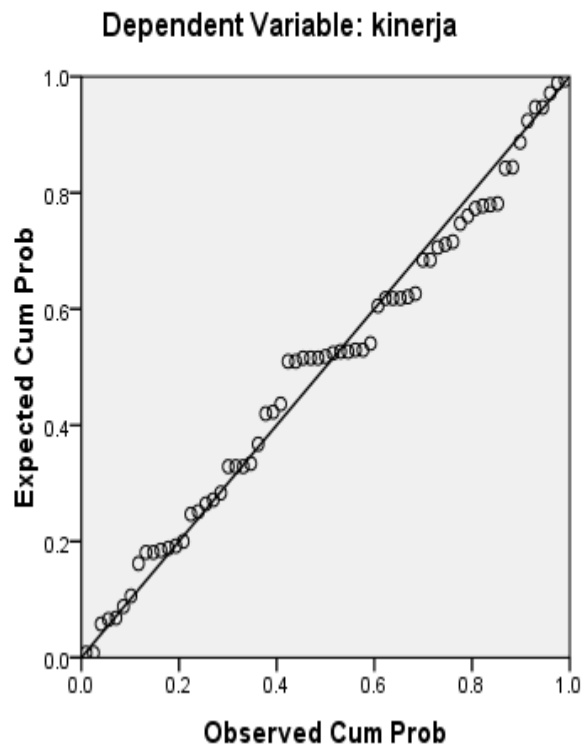
a. Dependent Variable: kinerja

Charts

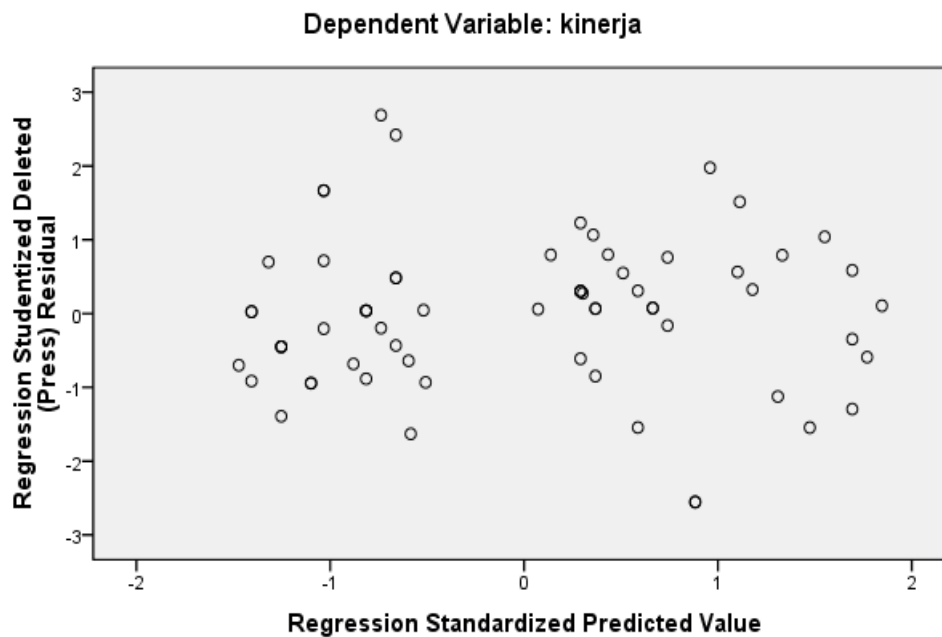
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Nurhalimah
Tempat/Tanggal Lahir : Air Joman, 16 Desember 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Ds.Banjar Dsn.II B Air Joman (Kisaran)
Anak Ke : 5 dari 5 bersaudara

Nama Orang Tua

Nama Ayah : Siro Juddin
Nama Ibu : Misem
Alamat : Ds.Banjar Dsn.II B Air Joman (Kisaran)

Pendidikan Formal

1. Tamat SD Muhammadiyah (Kisaran) Tahun 2007
2. Tamat SMP Muhammadiyah 37 (Kisaran) Tahun 2010
3. Tamat MAS Alwashliyah 49 (Kisaran) Tahun 2013

4. Tahun 2013 tercatat sebagai Mahasiswa pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Konsentrasi MSDM Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT.PELABUHAN 1INDONESIA 1
(PERSERO) CABANG BELAWAN

Identitas Responden

5. Nomor Responden (tidak perlu diisi) :
6. Jenis Kelamin : 1) Laki-laki 2) Perempuan
7. Umur : 1) 18-29 tahun 3) >40 tahun
 2) 30-40 tahun
8. Pendidikan : 1) SMA 3) S1
 2) D3 4) S2

Kriteria untuk seluruh pernyataan adalah sebagai berikut :

Keterangan	Nilai
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju	1

Cara Pengisian Kuesioner.

4. Berikan tanda checklist () pada tempat yang tersedia pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
5. Setiap Pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
6. Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban yang paling benar-benarnya.

