

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN  
(PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**YUDHA N AJHI TUSANI**  
NPM. 1505160837

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

### PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Jumat, tanggal 23 September 2022, pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan, dan seterusnya.

#### MEMUTUSKAN

Nama : YUDHA N AJHI TUSANI  
NPM : 1505160837  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN GAHARU

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

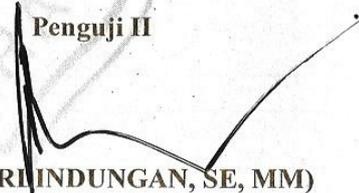
#### Tim Penguji

Penguji I



MUHAMMAD ANDI PRAYOGI, SE, M.Si)

Penguji II



(RONI PARI INDUNGAN, SE, MM)

#### Pembimbing



(SATRIA MIRSYAH AFFANDI NST, SE, MM)

#### Panitia Ujian

Ketua



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

Sekretaris



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



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

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama** : YUDHA N AJHI TUSANI  
**NPM** : 1505160837  
**Program Studi** : MANAJEMEN  
**Konsentrasi** : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
**Judul Skripsi** : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN  
PADA PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG MEDAN  
GAHARU

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing Skripsi

SATRIA MIRSYA AFFANDY NASUTION, SE., M.Si.

Disetujui Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

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



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

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Yudha N Ajhi Tusani  
NPM : 1505160837  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Dosen Pembimbing : Satria Mirsyah Affandy Nasution, SE., M.Si  
Judul Penelitian : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	Tambah jurnal	8 Agustus 2022	
Bab 2	Perbaiki Tabel	12 Agustus 2022	
Bab 3	Koreksi Bab 3	13 Agustus 2022	
Bab 4	Perbaiki Variabel	19 Agustus 2022	
Bab 5	Tambah Saran	25 Agustus 2022	
Daftar Pustaka	Tambah jurnal dosen umsu	27 Agustus 2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc Sidang	19 Sept 2022	

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

Medan, September 2022  
Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

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

SATRIA MIRSYAH AFFANDY NASUTION, S.E., M.Si



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

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474  
Website : <http://www.umsu.ac.id> Email : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

**PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**



Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Yudha N Ajhi Tusani  
NPM : 1505160837  
Program : Strata-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen sumber daya manusia

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA PT PEGADAIAN CABANG MEDAN GAHARU”** adalah bersifat asli, bukan hasil menyadur secara mutlak hasil karya orang lain.

Bilamana dikemudian hari ditemukan ketidaksesuaian dengan pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, November 2022

Saya yang menyatakan,



**YUDHA N AJHI TUSANI**

## ABSTRAK

**Yudha N Adji Tusani, NPM. 1505160837. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Medan. 2022**

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Kinerja yang dihasilkan karyawan pada perusahaan ini kurang baik, dikarenakan masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan dan disiplin kerja dalam hal ini adalah tingkat ketidakhadiran/absensi karyawan yang tergolong tinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini sebesar 32 karyawan, sampel yang digunakan sebanyak 32 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel disiplin kerja adanya pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

Besarnya pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai *R Square* yang berarti bahwa ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain dari pelatihan dan disiplin kerja, terdapat pengaruh lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi dan variabel lainnya

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

***Yudha N Adji Tusani, NPM. 1505160837. The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan Gaharu Branch. Thesis. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah North Sumatra. Terrain. 2022***

*The purpose of this study was to determine whether training and work discipline affect employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan Gaharu Branch. The performance produced by employees in this company is not good, because there are still employees who do not take part in the training carried out by the company and work discipline in this case is the level of absenteeism / absenteeism of employees which is relatively high. The type of research used is descriptive quantitative. The population in this study was 32 employees, the sample used was 32 employees. Sampling using saturated samples.*

*The results showed that there was a positive and significant influence of training on employee performance. For work discipline variables there is a positive and significant influence of work discipline on employee performance.*

*For the variables of training and work discipline on employee performance simultaneously obtained that there is a positive and significant influence of training and work discipline on employee performance at PT. Pegadaian (Persero) Medan Gaharu Branch.*

*The magnitude of the influence of training and work discipline on employee performance can be seen from the value of R Square which means that there is an influence of training and work discipline on employee performance. Apart from training and work discipline, there are other influences that affect employee performance such as compensation, leadership style, motivation and other variables*

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

## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah Subhanallahuwata'ala, yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga Peneliti dapat menyelesaikan Skripsi penelitian pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Judul dari skripsi ini adalah :“ **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu**”

Di dalam Penelitian skripsi ini peneliti telah berusaha dan berupaya dengan segala kemampuan yang ada, namun Peneliti menyadari masih terdapat kekurangan di dalamnya, untuk itu peneliti dengan rasa rendah hati bersedia menerima saran dan kritik yang sifatnya membangun dalam perbaikan skripsi penelitian ini kedepannya. Dalam mempersiapkan skripsi ini, peneliti banyak menerima bantuan berupa bimbingan dan petunjuk. Untuk itu pada kesempatan ini izinkanlah peneliti untuk mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu Peneliti dalam penyusunan skripsi ini:.

1. Allah subhana wata'ala yang telah memberikan nikmat kesehatan dan kesempatan untuk membuat Skripsi ini kepada peneliti
2. Ayahanda Supriady Tusan dan Ibunda tercinta Farida dan seluruh keluarga yang tiada henti-hentinya memberikan dukungan dan dorongan materil kepada Peneliti, dengan doa restu yang sangat mempengaruhi dalam

kehidupan peneliti, semoga Allah SWT membalasnya dengan segala berkahnya..

3. Bapak Dr. Agussani, MAP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Januri, SE., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Jasman Sarifuddin H, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Satria Mirsya Affandi Nst, SE., MM selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan Peneliti dalam menyusun Skripsi.
7. Seluruh staff serta pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
8. Bapak Irvan Rolyesh Situmorang, S.E.,M.Si yang memberikan arahan dan masukan dalam Penelitian Skripsi ini.
9. Sahabat-sahabat Peneliti yaitu seluruh teman-teman kelas F Manajemen Sore yang selama ini selalu memberikan dorongan dan semangat dalam prose penyusunan Skripsi.

Seiring doa dan semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan kepada peneliti serta dengan menyerahkan diri kepada Nya, seraya mengharapkan Ridho Nya dan dengan segala kerendahan hati peneliti menyerahkan Tugas Akhir ini yang jauh dari kesempurnaan hanyalah milik Allah

SWT, dan peneliti juga berharap masukan yang konstruktif guna perbaikan dimasa yang akan datang.

Akhirnya, peneliti mengharapkan semoga skripsi ini dapat mendatangkan manfaat bagi kita semua, Amiin...ya Rabbal Alaamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Medan,        Juli 2022  
Peneliti

**Yudha N Ajhi Tusani**  
**NPM. 1505160837**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Batasan dan Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II: KAJIAN PUSTAKA.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori .....	10
1. Teori Kinerja .....	10
a. Pengertian Kinerja .....	10
b. Penilaian Kinerja .....	11
c. Manfaat Penilaian Kinerja.....	12
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	14
e. Indikator Kinerja .....	15
2. Teori Pelatihan.....	16
a. Pengertian Pelatihan .....	16
b. Tujuan Pelatihan.....	17
c. Manfaat Pelatihan .....	19
d. Metode Pelatihan.....	20
e. Pemilihan Metode Pendidikan dan Pelatihan .....	22
f. Indikator Pelatihan .....	23
3. Disiplin Kerja .....	24
a. Pengertian Disiplin Kerja .....	24
b. Bentuk Disiplin Kerja.....	25
c. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja.....	26
d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	26
e. Indikator Disiplin Kerja.....	28

B. Kerangka Konseptual .....	29
C. Hipotesis .....	32
<b>BAB III: METODE PENELITIAN.....</b>	<b>33</b>
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Definisi Operasional.....	33
C. Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
1. Tempat Penelitian.....	36
2. Waktu Penelitian .....	36
D. Populasi dan Sampel .....	36
1. Populasi .....	36
2. Sampel .....	37
E. Teknik Pengumpulan Data .....	38
1. Wawancara .....	38
2. Kuesioner.....	38
3. Studi Dokumentasi .....	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Uji Asumsi Klasik .....	39
a. Uji Normalitas.....	39
b. Uji Heterokedastisitas.....	39
c. Uji Multikolonieritas.....	39
2. Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas .....	39
a. Uji Validitas .....	39
b. Uji Reliabilitas .....	40
3. Pengujian Hipotesis .....	41
a. Metode Regresi Linear Berganda .....	41
b. Uji Parsial (Uji t) .....	42
c. Uji Serempak (Uji F) .....	43
d. Uji Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ) .....	44
<b>BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>45</b>
A. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Hasil Penelitian .....	45
2. Deskripsi Karakteristik Responden .....	45
a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin .....	45
b. Karakteristik Berdasarkan Usia .....	46
c. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
3. Deskripsi Variabel Penelitian .....	48
a. Variabel Pelatihan.....	48
b. Variabel Disiplin Kerja.....	51
c. Variabel Kinerja Karyawan .....	54
4. Uji Regresi Linear Berganda .....	56
5. Uji Asumsi Klasik .....	58
a. Pengujian Normalitas.....	58
b. Pengujian Multikolonieritas.....	60
c. Pengujian Heterokedastisitas .....	61

6. Pengujian Hipotesis .....	62
a. Uji Parsial (Uji t) .....	62
b. Uji Simultan (Uji F).....	65
c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	66
A. Pembahasan .....	67
a. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan .....	67
b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	68
c. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan .....	70
<b>BAB V: PENUTUP .....</b>	<b>73</b>
A. Kesimpulan.....	73
B. Saran .....	74
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>75</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel I-1 Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Cabang Medan Tahun 2021 .....	4
Tabel I-2 Kegiatan Pelatihan PT. Pegadaian Medan Gaharu 2021 .....	5
Tabel I-3 Tabulasi Kedisiplinan Karyawan Tahun 2021 .....	6
Tabel III-1 Indikator Pelatihan ( $X_1$ ).....	34
Tabel III-2 Indikator Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	35
Tabel III-3 Indikator Kinerja Karyawan ( $Y$ ).....	35
Tabel III-4 Pelaksanaan Penelitian Tahun 2022.....	36
Tabel III-5 Skala Pengukuran .....	38
Tabel IV-1 Skala Pengukuran <i>Likert</i> .....	45
Tabel IV-2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV-3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	46
Tabel IV-4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	47
Tabel IV-5 Skor Angket Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	49
Tabel IV-6 Skor Angket Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	51
Tabel IV-7 Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) .....	54
Tabel IV-8 Koefisien Regresi Linear Berganda.....	57
Tabel IV-9 Uji Normalitas <i>Kolmogorov-Smirnov</i> .....	59
Tabel IV-10 Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel IV-11 Uji Signifikan Parsial (Uji t) Pelatihan ( $X_1$ ) .....	62
Tabel IV-12 Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	63
Tabel IV-13 Uji Simultan (Uji-F) .....	65

Tabel IV-14 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	66
---	----

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II-1 Paradigma Penelitian Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan .....	30
Gambar II-2 Paradigma Penelitian Disiplin terhadap Kinerja Karyawan .....	31
Gambar II-3 Paradigma Penelitian Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan .....	32
Gambar III-1 Pengujian Kriteria Hipotesis Uji t .....	42
Gambar III-2 Pengujian Kriteria Hipotesis Uji F.....	43
Gambar IV-1 Grafik Histogram .....	58
Gambar IV-2 Grafik <i>P-Plot</i> .....	59
Gambar IV-3 Grafik Scatterplot.....	61
Gambar IV-4 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1.....	63
Gambar IV-5 Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2.....	64
Gambar IV-6 Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis 3.....	65

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian paling penting dalam menjalankan suatu bisnis. Dikatakan penting karena bertahannya suatu bisnis ataupun perusahaan itu atas andil dari sumber daya manusia itu sendiri. Ketika sumber daya manusia atau pun karyawan dapat dikelola dengan baik dalam suatu perusahaan, maka tujuan jangka panjang perusahaan tersebut akan tercapai dikarenakan kinerja dari karyawan itupun meningkat dan berdampak pada produktivitas perusahaan itu sendiri. Pentingnya kontribusi sumber daya manusia sebagai salah satu faktor pendukung kesuksesan suatu organisasi sangat disadari oleh para pimpinan puncak instansi sehingga organisasi dituntut untuk melakukan pengembangan berkesinambungan terhadap kuantitas dan kualitas "aset sumber daya manusia", pengetahuan mereka melalui pelatihan sumber daya manusia atau merangsang sumber daya manusia-nya agar "*learning by doing*" dalam sebuah semangat yang termaksud dalam *learning organization*.

Untuk meningkatkan kualitas karyawan perlu diberikannya pelatihan, kepada karyawan. Dengan adanya tindakan yang dilakukan perusahaan, maka diharapkan karyawan mampu meningkatkan kinerja perusahaan dan karyawan itu sendiri. Tingginya produktivitas tergantung kepada kinerja dari karyawan itu sendiri. kinerja merupakan suatu perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dengan totalitas masukan selama periode tersebut.

Kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya. Memperoleh karyawan yang mempunyai kinerja yang baik perusahaan perlu melakukan usaha-usaha dalam memenuhi kebutuhan karyawannya, oleh karena itu benar-benar memperhatikan faktor kinerja karyawan salah satunya faktor yang mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah Keterampilan dan Pengalaman kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Kinerja juga merupakan tanda berhasil atau tidaknya seseorang atau sekelompok dalam melaksanakan pekerjaan nyata yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang telah ditetapkan organisasi

Menurut Bangun (2012, hal. 231) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan pekerjaan. Penilaian kinerja sangat penting bagi perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat merencanakan apa yang akan dilakukan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dijadikan dasar perencanaan strategi dan operasional perusahaan untuk masa yang akan datang. Melalui penilaian kinerja, manajer juga dapat mengetahui apakah target yang telah ditetapkan tercapai atau tidak, sehingga dapat segera dianalisis terhadap kelemahan-kelemahan yang terjadi.

Rendahnya suatu kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu masalah yang banyak dijumpai didalam perusahaan. Berdasarkan penelitian

Situmorang (2015, hal 3) menjelaskan bahwa, rendahnya kinerja menjadi salah satu hal yang mencerminkan dari ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan, ini akan menjadi ancaman serius bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera diperbaiki. Hasil yang maksimal memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan sesuai dengan visi, misi dan tujuan organisasi, untuk mencapai kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi atau instansi salah satunya Karyawan harus memiliki latar belakang pendidikan, mendapat pengawasan dan meningkatkan disiplin.

Salah satu perusahaan yang dapat dilihat kinerja dari karyawannya adalah PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Perusahaan ini merupakan Badan usaha di Indonesia yang secara resmi mempunyai izin untuk melaksanakan kegiatan lembaga keuangan berupa pembiayaan dalam bentuk penyaluran dana ke masyarakat atas dasar hukum gadai. Gadai adalah hak yang diperoleh seorang yang mempunyai piutang atas suatu barang bergerak. Barang bergerak tersebut diserahkan kepada orang yang berpiutang oleh seorang yang mempunyai utang atau oleh seorang lain atas nama orang yang mempunyai utang. Seorang yang mempunyai utang tersebut memberikan kekuasaan kepada orang berpiutang untuk menggunakan barang bergerak yang telah diserahkan untuk melunasi utang apabila pihak yang berutang tidak dapat memenuhi kewajibannya pada jatuh tempo).

Adapun yang menjadi kriteria secara umum dalam menilai kinerja dari karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu adalah kemampuan dan

keterampilan dalam bekerja, pemahaman prosedur pelaksanaan kerja, dan ketepatan target pekerjaan. Dengan kriteria tersebut, maka dapat kinerja karyawan untuk tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel I.1 di bawah ini.

**Tabel I.1**  
**Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu**  
**Tahun 2021**

No	Jabatan	Jumlah (orang)	Nilai Kinerja (%)	Keterangan
1	Staff administrasi dan Umum Madya II	5	77,85%	Baik
2	Staff administrasi dan Umum Muda	4	72,80%	Kurang Baik
3	Asisten Manager Muda I	5	70,67%	Kurang Baik
4	Asisten Manager Muda II	3	70,32%	Kurang Baik
5	Pranata <i>Marketing</i> dan <i>Services</i> Madya	2	68,46%	Kurang Baik
6	Pranata Akuntansi Madya	2	78,78%	Baik
7	Pranata Perpajakan Muda	2	83,65%	Baik
8	Pranata Teknologi Informasi Madya	2	80,25%	Baik
9	Pranata Psikologi Madya	2	73,90%	Kurang Baik
10	Kasir Madya	5	73,75%	Kurang Baik

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, 2022

#### Interval Penilaian

85% - 100% = Sangat baik

75% - 84% = Baik

60% - 74% = Kurang Baik

<60% = Tidak Baik

Tabel I.1 merupakan hasil kinerja dari karyawan PT. Pegadaian tahun 2021, dimana terdapat sepuluh jabatan karyawan yang dinilai. Penilaian ini dilakukan langsung oleh tim penilai yang berasal dari PT.Pegadaian Pusat yang berada di Medan. Terdapat beberapa jabatan yang dinilai kurang baik, dan itu

terjadi karena kriteria penilaian kinerja yang diterapkan tidak dapat dijalankan dengan baik, sehingga berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan pelatihan kerja dimana Pelatihan berupaya mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian karyawan. pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya (Widodo,2015 hal 82). Oleh karena itu setiap organisasi yang ingin berkembang harus benar-benar memperhatikan pelatihan karyawan sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Pelaksanaan kegiatan Pelatihan Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, didasarkan pada ketentuan dan aturan yang berlaku menyeluruh pada PT. Pegadaian (Persero), yang menyesuaikan kepada kebutuhan dan kriteria masing-masing cabang, terhadap rencana dan pelaksanaan kegiatan pelatihan dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian serta kecakapan dari para unsur pelaksanaan terutama dalam melakukan pelayanan terhadap para konsumennya. Berikut dapat ditampilkan rekapitulasi kegiatan pelatihan di PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

**Tabel I.2**  
**Kegiatan Pelatihan PT. Pegadaian Medan Gaharu 2021**

No	Jenis Pelatihan	Jumlah Peserta	
		Target	Realisasi
1	Training Akademi Gadai dan Emas (I)	4	4
2	Training Akademi Gadai dan Emas (II)	5	3
3	Training Akademi Gadai dan Emas (III)	4	2
4	Training Akademi Operasional dan Penjualan	6	3

Sumber: PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, 2022

Tabel II.2 menjelaskan bahwa terdapat beberapa jenis pelatihan yang harus diikuti oleh karyawan PT. Pegadaian Medan Gaharu dengan jumlah target yang telah ditentukan. Fenomena yang terjadi adalah tidak sesuainya target dengan realisasi. Tidak sesuainya target dan realisasi dikarenakan karyawan menganggap tidak terlalu membutuhkan pelatihan secara berkala dan menganggap dirinya sudah mampu mengerjakan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan.

Tingkat kedisiplinan karyawan juga merupakan salah satu bagian terpenting selain dari pelatihan dalam mencapai tujuan jangka perusahaan. Menurut Situmorang (2021,hal.4) menjelaskan bahwa Disiplin Kerja mengarahkan karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan atau norma-norma organisasi sehingga dengan pelaksanaan disiplin pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan karyawan tidak terjadi dan aktivitas yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Bentuk tabulasi kedisiplinan karyawan dapat dilihat pada Tabel I.3.

**Tabel I.3**  
**Tabulasi Kedisiplinan Karyawan PT.Pegadaian (Persero)**  
**Medan Gaharu Tahun 2021**

Bulan	Jumlah Karyawan	Tabulasi Kedisiplinan Karyawan			
		Hadir	Persentase (%)	Tidak hadir	Persentase (%)
Januari	32	31	97%	1	3%
Februari	32	32	100%	0	0%
Maret	32	32	100%	0	0%
April	32	30	94%	2	6%
Mei	32	29	91%	3	9%
Juni	32	27	84%	5	16%
Juli	32	30	94%	2	6%
Agustus	32	29	91%	3	9%
September	32	25	78%	7	22%
Oktober	32	32	100%	0	0%
November	32	32	100%	0	0%
Desember	32	30	94%	2	6%

Sumber : PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, 2022

Tabel I.3 dalam tabulasi kedisiplinan karyawan dari perusahaan Pegadaian dapat dijelaskan bahwa untuk tahun 2021 dimulai dari bulan Januari sampai dengan bulan Desember terdapat jumlah kehadiran dan ketidakhadiran karyawan yang berfluktuasi setiap bulannya. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan karyawan masih tergolong rendah dikarenakan persentase karyawan tidak hadir lebih mendominasi daripada persentase karyawan yang hadir dalam bekerja setiap bulannya. Keadaan ini menjadi perhatian khusus dari PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi baik dari penurunan kinerja, pelatihan yang tidak sesuai dengan penetapan serta tingkat disiplin yang rendah, maka peneliti ingin mengetahui lebih dalam permasalahan yang terjadi sehingga peneliti tertarik ingin melakukan penelitian dengan memilih judul, **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu”**

## **B. Identifikasi Masalah.**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu, maka peneliti dapat mengidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut,

- 1) Terjadinya penurunan kinerja karyawan
- 2) Kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan dalam bekerja
- 3) Kurangnya keterlibatan karyawan dalam mengikuti pelatihan yang dilaksanakan oleh PT.Pegadaian (Persero)
- 4) Tingkat Kedisiplinan karyawan yang masih tergolong rendah
- 5) Kurangnya koordinasi diantara karyawan maupun atasan

## **C. Batasan dan Rumusan Masalah**

### **1. Batasan Masalah**

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam pembahasan penelitian ini, maka penelitian hanya meliputi masalah tentang pelatihan kerja, disiplin kerja dan kinerja Karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu. Subjek yang akan dikaji/ diteliti dalam penelitian ini adalah para PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu.

### **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah dan batasan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat merumuskan permasalahannya sebagai berikut,

- 1) Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu ?
- 2) Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu ?
- 3) Apakah Pelatihan dan Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu ?

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Tujuan Peneliti melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut;

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu

- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu

## **2. Manfaat Penelitian**

Adapun beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah,

- 1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk menjadi bukti yang mempengaruhi adanya penelitian dimasa yang akan datang

- 2) Manfaat Praktis

Penelitian ini berguna bagi PT.Pegadaian (Persero) Medan Gaharu agar dapat meningkatkan lagi kinerja perusahaan melalui pelatihan dan disiplin kerja sehingga kinerja karyawan dapat lebih meningkat

- 3) Bagi Peneliti Selanjutnya

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

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan Teori**

##### **1. Teori Kinerja**

###### **a. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan sesuai dengan standar pekerjaan, dimana standar kinerja adalah tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan merupakan pembandingan (*branchmarks*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai

Menurut Prayogi dan Muhammad (2019, hal 423) menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Menurut Adhan dan Prayogi (2021, hal 138) menyatakan kinerja karyawan adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

Nasution dan Dody (2021, hal 3) mendefenisikan Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dengan demikian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas dalam organisasi. Selain itu kinerja juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil yang dapat dicapai oleh suatu organisasi. Dengan demikian dapat dilihat bahwa kinerja dalam suatu organisasi harus memenuhi fungsi serta aturan yang ditetapkan bagi pencapaian tujuan organisasi.

#### **b. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja merupakan suatu pedoman bagi perusahaan yang diharapkan dapat menunjukan prestasi karyawan secara rutin dan teratur sehingga dapat memberikan manfaat bagi karyawan dan perusahaan . karyawanyang tidak berkinerja baik disebabkan kurangnya disiplin dan keterampilan karyawan dalam menyelesaikan tugasnya, oleh karena itu perusahaan diwajibkan untuk meningkatkan kinerja karyawanya dengan cara meningkatkan disiplin karyawan dengan cara mengikuti karyawanya program pelatihan. Karena dengan itu tujuan perusahaan tercapai, karena dengan adanya metode pelatihan maka karyawan akan disiplin dan kinerja meningkatkan dan tujuan dari perusahaan bisa terwujud (Kasmir, 2016. hal 179).

Bagi karyawan, kegunaan penilain kinerja adalah untuk mengukur kemampuannya dalam melakukan suatu pekerjaan, seklaigus sebagai koreksi atau hasil atas hasil pekerjaannya. Jika hasil kerjanya kurang baik, maka perlu

dilakukan perbaikan guna meningkatkan kemampuannya. (Kasmir, 2016. hal 179-180).

Pencapaian tujuan organisasi menunjukkan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukkan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi diperoleh oleh serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. aktivitas organisasi maupun proses pelaksanaan kerja yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi.

### **c. Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Perusahaan yang sehat tentu memiliki manajemen yang baik pula dan manajemen yang baik dapat dinilai dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik tersebut memiliki beberapa manfaat.

Menurut Masram (2017, hal 149) adapun manfaat dilakukannya suatu perusahaan untuk penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Evaluasi tujuan dan saran

evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik bagi proses perencanaan dalam menetapkan tujuan sasaran kinerja organisasi diwaktu yang akan datang.

2. Evaluasi rencana,

bila dalam penilaian hasil yang dicapai tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya

3. Evaluasi lingkungan

melakukan penilaian apakah kondisi lingkungan yang dihadapi pada waktu proses pelaksanaan tidak seperti yang diharapkan, tidak kondusif, dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.

4. Evaluasi proses kinerja

melakukan penilaian apakah terdapat kendala dalam proses pelaksanaan kinerja. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti diharapkan, apakah terdapat masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.

5. Evaluasi pengukuran kinerja

menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat

6. Evaluasi hasil

apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

Selain dari manfaat penilaian kinerja tersebut, dilakukannya kinerja karyawan juga memiliki tujuan tertentu.

Menurut Rozarie (2017, hal 66) tujuan dari penilaian kinerja dapat dipergunakan untuk:

1. Administrasi penggajian
2. Umpan balik kinerja
3. Identifikasi kekuatan dan kelemahan individu
4. Mendokumentasi keputusan kepegawaian
5. Penghargaan terhadap kinerja individu
6. Mengidentifikasi kinerja buruk
7. Membantu dalam mengidentifikasi tujuan
8. Menetapkan keputusan promosi

9. Pemberhentian pegawai
10. Mengevaluasi pencapaian tujuan

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dilihat bahwa manfaat dan tujuan dari kinerja karyawan sangat penting bagi internal maupun eksternal karyawan itu sendiri.

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan dari perusahaan itu sendiri dapat tercapai sebagaimana seharusnya. Oleh karena itu, manajer harus selalu menimbulkan motivasi kerja yang tinggi kepada karyawannya guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan.

Menurut Masram (2017, hal 147) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari;

1. Efektivitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

2. Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau pemerintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki oleh seorang anggota organisasi kepada anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja dengan kontribusinya.

3. Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

4. Inisiatif.

Yaitu yang berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi

#### **e. Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan perlu dinilai untuk memberikan gambaran atas pencapaian mengenai prestasi ataupun dedikasi yang sudah diberikan karyawan kepada perusahaan.

Menurut Masram (2017, hal 142), adapun berbagai indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut;

1. Kesetiaan.

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggungjawab.

2. Tanggung jawab.

Yaitu kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya.

3. Ketaatan.

Kesanggupan seorang tenaga kerja untuk mentaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang.

#### 4. Kejujuran.

Yang dimaksud kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

#### 5. Kerjasama.

Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan.

Dengan demikian tujuan ditetapkan indikator kinerja itu adalah untuk memberikan bukti apakah hasil yang diharapkan telah tercapai atau belum.

## **2. Teori Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

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

Menurut Widodo (2015, hal. 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rivai (2017, hal. 169), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Maharidka (2012, hal 5) Pelatihan atau magang adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk membantu peserta memperbaiki prestasi

Dari berbagai pengertian di atas maka dapat disimpulkan, Pelatihan (*training*) merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan disuatu perusahaan.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Secara umum pelatihan kerja memiliki tujuan tersendiri yaitu, meningkatkan kinerja dari karyawan di dalam suatu perusahaan. Tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel (Widodo, 2015 hal 84)

Menurut Mangkunegara (2011, hal. 45) tujuan dari pelatihan adalah:

- 1) Meningkatkan penghayatan jiwa dan idelogi.
- 2) Meningkatkan produktivitas kerja.

- 3) Meningkatkan kualitas kerja.
- 4) Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- 5) Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
- 6) Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal.
- 7) Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
- 8) Menghindari keusangan (*obsolescence*).
- 9) Meningkatkan perkembangan pegawai.

Menurut Suparyadi (2015, hal. 183) tujuan pelatihan yaitu :

- 1) Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya.

- 2) Meningkatkan efektivitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

- 3) Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

### **c. Manfaat Pelatihan**

Menurut Rivai (2017, hal. 217), adapun manfaat pelatihan yang dibagikan menjadi tiga golongan, yaitu:

- 1) Manfaat untuk karyawan
  - a) Membantu karyawan dalam membuat keputusan dan pemecahan masalah yang lebih efektif.
  - b) Melalui pelatihan dan pengembangan, variabel pengenalan, pencapaian prestasi, pertumbuhan, tanggung jawab dan kemajuan dapat diinternalisasi dan dilaksanakan.
  - c) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
  - d) Membantu karyawan mengatasi stress, tekanan, frustrasi, dan konflik.
  - e) Memberikan informasi tentang meningkatnya pengetahuan kepemimpinan, keterampilan komunikasi dan sikap.
  - f) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
  - g) Membantu karyawan mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
  - h) Memenuhi kebutuhan personal peserta dan pelatihan
- 2) Manfaat untuk perusahaan
  - a) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
  - b) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan
  - c) Memperbaiki sumber daya manusia

- d) Membantu karyawan untuk mengetahui tujuan perusahaan.
  - e) Membantu menciptakan image perusahaan yang lebih baik.
  - f) Mendukung otentitas, keterbukaan dan kepercayaan
  - g) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan
  - h) Membantu pengembangan perusahaan
  - i) Belajar dari peserta
  - j) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijaksanaan perusahaan.
  - k) Memberikan informasi tentang kebutuhan perusahaan dimasa depan  
Perusahaan dapat membuat keputusan dan memecahkan masalah yang lebih efektif
- 3) Manfaat dalam hubungan sumber daya manusia, intra dan antar grup dan individu.
- a) Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
  - b) Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
  - c) Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi afirmatif
  - d) Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
  - e) Meningkatkan keterampilan interpersonal

#### **d. Metode Pelatihan**

Setiap pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi tertentu memiliki tujuan atau sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan

telah tercapai atau tidak. Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut Subekhi dan Jauhar (2012 hal. 87), yaitu :

- 1) *On the job training* adalah para peserta latihan bekerja dibawah bimbingan seorang pengawas.
- 2) *Vestibule* adalah metode latihan yang dilakukan dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.
- 3) *Demonstration and exampel* adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara-cara mengerjakan sesuatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang di demonstasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya.
- 4) *Simulation* merupakan situasi atau pekerjaan ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.
- 5) *Apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keahlian pertukaran sehingga para karyawan yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.
- 6) *Classroom methods* adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat *programmed instruction*, metode studi kasus, *role playing*, metode diskusi, dan metode seminar.
- 7) *Lecture* (ceramah atau kuliah) adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori-teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat serta mempresentasikan.

- 8) *Conference* (rapat) adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.
- 9) *Programmed instruction* adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah langkah pengerjaan sudah diprogram. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan

#### **e. Pemilihan Metode Pendidikan dan Pelatihan**

Tujuan pendidikan dan pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan metode pendidikan dan pelatihan yang sesuai. Pada umumnya pendidikan dan pelatihan memiliki metode tertentu yang dapat di bagi menjadi dua kategori, yaitu : Metode yang sifatnya memberikan informasi kepada peserta dan metode yang sifatnya memberikan pengalaman atau keterampilan kepada peserta pendidikan dan pelatihan.

Menurut Syafri dan Alwi (2014, hal.66) Pertimbangan yang perlu diperhatikan dalam memilih metode pendidikan dan pelatihan adalah;

1. Dapat memotivasi para peserta pendidikan dan pelatihan untuk mempelajari keterampilan baru
2. Dapat memberikan penjelasan keterampilan yang diinginkan atau yang dipelajari,
3. Dapat konsisten dalam isi (misal, menggunakan suatu pendekatan interaktif dalam mengajarkan keterampilan interpersonal),

4. Membolehkan partisipasi aktif peserta pelatihan dalam menggunakan model pelajaran yang baik,
5. Menyediakan kesempatan-kesempatan untuk praktek dan belajar,
6. Memberikan umpan balik kinerja selama pelatihan,
7. Mendorong transfer positif dari pelatihan kepada pekerjaan,
8. Biaya yang efektif

#### **f. Indikator Pelatihan**

Ada beberapa dimensi dan indikator dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2016, hal 57), Indikator pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

1. Instruktur

orang memberikan pembelajaran/ pelatihan kepada peserta latihan dalam memahami pekerjaan yang akan dihadapi oleh karyawan nantinya

2. Peserta

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya

3. Materi,

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

#### 4. Metode

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur

#### 5. Tujuan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ *skill*, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru

### **3. Teori Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin**

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Sutrisno (2017, hal 97) menyatakan bahwa, disiplin merupakan alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan keadilan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku.

Menurut Sinambela (2017, hal 335) menyimpulkan bahwa, disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan karyawan menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku

Kedisiplinan adalah fungsi operatif keenam manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. tanpa disiplin yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan

#### **b. Bentuk – bentuk Disiplin**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sinambela (2017, hal 336) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja yaitu;

##### **1. Disiplin Preventif**

Disiplin Preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja dan berdisiplin

##### **2. Disiplin Korektif**

Disiplin Korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi.

Dalam disiplin korektif pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan

### 3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

#### **c. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja**

Pelanggaran disiplin kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Menurut Sinambela (2017:340), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.

Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan

#### **d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2017, hal 89) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah;

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
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 para karyawan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Sedangkan Menurut Sinambela (2017:356) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada lima yaitu

1. Frekuensi kehadiran. Salah satu tolok ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi
2. Tingkat kewaspadaan. Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya
3. Ketaatan pada standar kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya, seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari
4. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

5. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai

**e. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator merupakan sesuatu untuk menentukan berbagai variabel, yang dapat membantu penggunaannya untuk melakukan pengukuran terhadap perubahan yang terjadi secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Hasibuan (2017:194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi diantaranya;

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya

3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya

4. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka karyawan

akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

#### 5. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

### **B. Kerangka Konseptual**

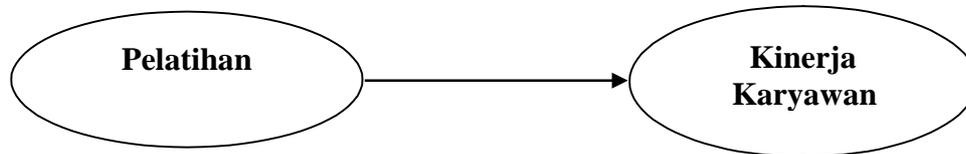
Kerangka konseptual merupakan suatu bentuk kerangka berpikir yang dapat digunakan sebagai pendekatan dalam memecahkan masalah. Biasanya kerangka penelitian ini menggunakan pendekatan ilmiah dan memperlihatkan hubungan antar variabel dalam proses analisisnya.

#### **1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**

Pelatihan merupakan suatu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan juga merupakan suatu kekuatan yang dapat mempercepat pembinaan sumber daya manusia dengan kompetensi, kemampuan dan tingkat profesionalisme yang sesuai dengan kebutuhan dunia kerja. Yang menyangkut dalam pelatihan adalah adanya pembinaan pemberian pelatihan, dan program-program pelatihan yang diberikan

Hasil penelitian yang dilakukan Siswadi (2016, hal 129), bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam hal ini adalah kinerja karyawan tersebut pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. Dalam penelitian yang dilakukan menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dari karyawan tersebut, dengan kata lain, diterapkannya pelatihan dalam suatu organisasi, maka tingkat kinerja karyawan juga akan meningkat.. Berdasarkan penelitian tersebut dapat digambarkan pada gambar II.1 dibawah,

**Gambar II.1**  
**Paradigma Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Jurnal Siswadi 2016

## 2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

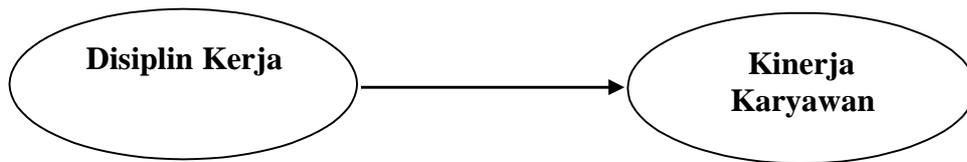
Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan. Menurut Sabirin dan Ilham (2020, hal.131) menjelaskan bahwa Dengan disiplin kerja yang baik merupakan cerminan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan segala peraturan yang disusun oleh organisasi. Pimpinan yang berperilaku disiplin biasanya akan berhasil dalam pekerjaan karena mereka mampu mengatur apa yang menjadi prioritasnya sehingga kinerjanya juga akan baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Juprizen (2018, hal 15) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Razza Prima Trafo yang berarti disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang

tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka dapat digambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gambar II.2 berikut,

**Gambar II.2**

**Paradigma Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Jurnal Juprizen, 2018

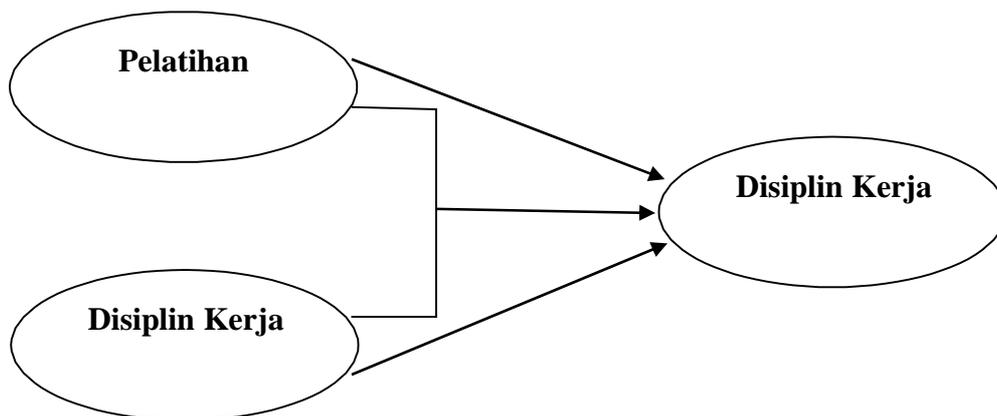
**3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil pengujian dan penelitian yang dilakukan beberapa ahli menunjukkan bahwa Pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dan begitu disiplin kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja dari karyawan tersebut. Maka dapat dikatakan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja dalam suatu organisasi memberikan dampak positif demi tinggi nya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut.

Pelatihan merupakan suatu usaha untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya. Pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana mempelajari sesuatu. Berdasarkan hasil penelitian Arda (2017, hal 90), menjelaskan bahwa disiplin setiap pegawai akan mempengaruhi hasil kerja melalui ketegasan ketegasan dalam penerapan disiplin kerja tersebut seperti pada PT. Bank Rakyat Indonesia, Cabang Putri Hijau, Medan. Berdasarkan keterangan hasil penelitian diatas, maka dapat digambar secara simultan (bersama sama)

pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada gambar II.3 berikut,

**Gambar II.3**  
**Paradigma Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan**



Sumber : Jurnal Arda, 2017

### C. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan atau jawaban sementara dari pernyataan yang ada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan dari kerangka konseptual diatas maka hipotesisnya adalah,

1. Adanya Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
2. Adanya Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu
3. Adanya Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT.Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan dengan menggunakan metode penelitian yang telah dirancang sesuai dengan variabel yang akan diteliti agar didapat hasil yang akurat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono, (2013, hal 75) menyatakan bahwa metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah yang dimana peneliti merupakan sebagai instrumen kunci, dari pengambilan sampel dan sumber data

Tujuan jenis penelitian ini adalah untuk menguraikan atau menggambarkan tentang pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari suatu objek penelitian pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu yang dilakukan melalui pengumpulan data dan analisis kuantitatif (kuesioner).

#### **B. Defenisi Operasional**

Defenisi operasional merupakan penjelasan pengertian dari teori variabel, sehingga dapat diamati dan diukur dengan menentukan hal-hal yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Adapun defenisi operasional dari masing-masing varibel dependen dan independen diatas sebagai berikut;

## 1. Pelatihan ( $X_1$ )

Menurut Widodo (2015, hal. 82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Pelatihan kerja sebagai suatu proses pembelajaran yang mengutamakan *skill* yang dapat meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap seseorang dalam melakukan kegiatan di suatu organisasi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas karyawan dan juga produktivitas perusahaan akan berkembang dan bertambah apabila perusahaan dapat memberikan pelatihan kerja kepada karyawannya.

**Tabel III.1**  
**Indikator Pelatihan**

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

Sumber ; Mangkunegara (2016, hal 57)

## 2. Disiplin Kerja ( $X_2$ )

Menurut Sutrisno (2017, hal 97) menyatakan bahwa, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin kerja juga menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan peraturan dan ketetapan perusahaan. Apabila

ketetapan dan peraturan tersebut dilanggar, maka karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang buruk

**Tabel III.2**  
**Indikator Disiplin Kerja**

No.	Indikator
1	Tujuan dan Kemampuan
2	Teladan Pemimpin
3	Keadilan
4	Sanksi Hukum
5	Ketegasan

Sumber ; Hasibuan (2017:194)

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

Menurut Kasmir (2016, hal 182) menyebutkan kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Kinerja karyawan juga merupakan ukuran tingkat keberhasilan karyawan secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama

**Tabel III.3**  
**Indikator Kinerja Karyawan**

No.	Indikator
1	Kesetiaan
2	Tanggung Jawab
3	Ketaatan
4	Kejujuran
5	Kerjasama

Sumber ; Masram (2017, hal 142)

### C. Tempat dan Waktu Penelitian

#### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, Jl. Gaharu No. 4, Medan, Sumatera Utara, 20235.

#### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan pada bulan Agustus 2022 sampai selesai.

**Tabel III.4**  
**Pelaksanaan Penelitian Tahun 2022**

No	Proses Kegiatan	Juni	Juli	Agustus	September
1	Riset Pendahuluan	■			
2	Penyusunan Proposal		■		
3	Seminar Proposal			■	
4	Riset Lanjutan dan Pengolahan Data			■	
6	Penyebaran Angket			■	
7	Sidang Meja Hijau				■

Sumber : Diolah Oleh Peneliti (2022)

### D. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013, hal 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu sebanyak 32 karyawan.

## **2. Sampel**

Menurut Sinulingga (2013, hal 190) merupakan subset dari populasi sebuah subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi yang ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu. Dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sampel disebut Sampling Jenuh atau istilah lainnya adalah sensus. Oleh karena itu, dalam penelitian ini jumlah sampel yang diteliti sama dengan jumlah populasi dari subyek yang akan diteliti, yaitu sebanyak 32 karyawan.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini peneliti memperoleh data dengan teknik sebagai berikut:

### **1. Wawancara (*interview*)**

Melakukan tanya jawab secara langsung dengan pihak –pihak yang bersangkutan dengan penelitian dengan cara memberikan beberapa pernyataan wawancara berupa data yang dibutuhkan untuk penelitian. Pada penelitian ini pihak – pihak tersebut adalah beberapa karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

### **2. Kuesioner (*angket*)**

Menurut Sugiyono (2017, hal.138) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya. Kuesiner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas.

Instrument dalam penelitian menggunakan hasil data dari kuisioner. Pengukuran variabel dalam penelitian menggunakan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor:

**Tabel III.5**  
**Skala Pengukuran**

<b>Keterangan</b>	<b>Skor</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2017, hal 147)

### 3. Studi Dokumentasi

Dengan mengumpulkan data dan informasi dari buku – buku, jurnal, internet dan skripsi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

### F. Teknik Analisis Data

Analisa data dilakukan dengan menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu dengan mengumpulkan, mengolah, dan menginterpretasikan data yang diperoleh sehingga memberi keterangan yang benar dan lengkap untuk pemecahan masalah yang dihadapi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi berganda dengan menggunakan bantuan *software SPSS (Statistic Product and Service Solution)*.

## **1. Uji Asumsi Klasik**

### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas dihasilkan melalui perhitungan regresi dan berdasarkan grafik histogram dan *P-plot* yaitu, jika data menyebar disekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka memenuhi normalitas, dan sebaliknya, jika data tidak mengikuti arah garis diagonal, maka tidak memenuhi normalitas, sehingga akan diperoleh *one sample kolmogrov smirnov test*.

### **b. Uji Heterokedestisitas**

Heterokedestisitas bertujuan menguji dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu dengan yang lain. Cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dengan melihat grafik *P-plot* dan uji *Glesjer*.

### **c. Uji Multikolonieritas**

Multikolinieritas adalah suatu keadaan di mana variabel lain (Independen) saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Persamaan regresi berganda yang baik adalah persamaan yang bebas dari adanya multikolinieritas antara variabel independen. Alat ukur yang sering digunakan untuk mengukur ada tidaknya variabel yang berkolerasi, maka digunakan alat uji atau deteksi VIF (*Variabel Inflation Factor*)  $> 5\%$

## **2. Hasil Pengujian Validitas dan Realibilitas**

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah angket atau kuesioner yang disebarkan layak untuk dijadikan instrumen penelitian.

### **a. Pengujian Validitas**

Menurut Juliandi (2015, hal 76) Uji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian.

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur. Data dikatakan valid dengan membandingkan  $r_{hitung}$  dan  $r_{tabel}$  yaitu :

1. Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan / instrumen dinyatakan valid
2. Jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan / instrumen dinyatakan tidak valid

Menentukan nilai  $r_{tabel}$  adalah dengan rumus *Degree of Freedom* (DF) = n-2, dimana “n” merupakan jumlah sampel yang digunakan. Rumus yang digunakan dalam pengujian validitas adalah sebagai berikut,

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

Keterangan dimana,

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y

n = Sampel

$\sum x$  = Jumlah Pengamatan Variabel X

$\sum y$  = Jumlah Pengamatan Variabel Y

X = Variabel Bebas

Y = Variabel Terikat

### **b. Pengujian Reliabilitas**

Menurut Juliandi (2015, hal 80), reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan penelitian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang

handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas untuk menganalisis suatu teknik *Cronbach Alpha dan Item –Total statistic*. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik atau dengan kata lain instrumen adalah reliabel atau terpercaya.

Bentuk rumus yang digunakan dalam pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut,

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan dimana,

- r = Reliabilitas Instrumen
- k = Banyaknya Butir Pernyataan
- $\sum \alpha_b^2$  = Jumlah Varians Butir
- $\alpha^2_1$  = Varians Total

### 3. Pengujian Hipotesis

#### a. Metode Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda didasarkan pada pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus analisis linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kinerja Karyawan
- X<sub>1</sub> = Pelatihan
- X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja
- a = Konstanta
- b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi
- e = *Term of error*

### b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial bertujuan untuk melihat pengaruh variabel yang paling dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

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

Sumber : Sugiono (2017, hal. 184)

Keterangan dimana,

t = Nilai

n = Jumlah Sampel

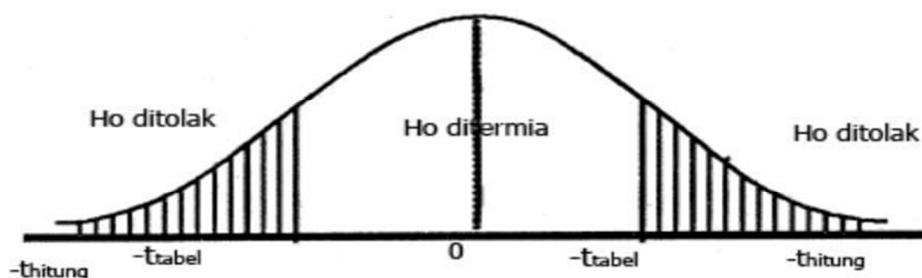
r = Nilai Koefisiensi Korelasi

dengan taraf signifikikan 5% Uji dua pihak

Keputusan untuk uji parsial adalah sebagai berikut:

- Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  diterima, artinya variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu
- Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$   $H_0$  ditolak, artinya variabel Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

**Gambar III.1**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t**



### c. Uji Serempak (Uji F)

Uji Serempak digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara serempak terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, dengan tingkat keyakinan 95 % ( $\alpha = 5\%$ ) Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut,

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

Sumber: Sugiono (2013, hal. 223)

Keterangan dimana,

$R^2$  = Koefisien Korelasi Berganda

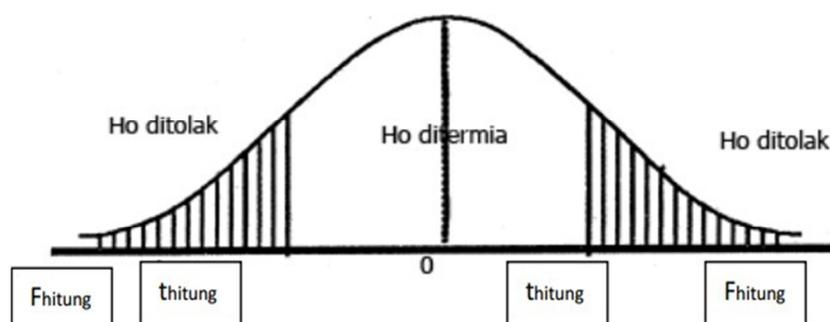
$k$  = Jumlah Variabel Bebas

$n$  = Jumlah Anggota Sampel

dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut

- 1) Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak yang menunjukkan ada pengaruh yang signifikan

**Gambar III.2**  
**Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F**



#### d. Uji Koefisien Determinasi (Uji $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat. Nilai  $R^2$  berkisar antara 0 – 1 Nilai koefisien yang terkecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel tidak bebas terbatas. Jika  $R^2$  semakin besar (mendekati 1) berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen atau memiliki pengaruh yang besar dengan menggunakan rumus,

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

Keterangan dimana,

D = Koefisien Determinasi

R = Koefisien Korelasi Variabel Bebas dengan Variabel Terikat

100% = Persentase Kontribusi

Penelitian yang dilakukan peneliti adalah dengan menggunakan program *software* komputer yaitu *Statistical Program For Social Science (SPSS)*.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Peneliti menyajikan data jawaban angket yang terdiri dari 10 butir pernyataan untuk variabel  $X_1$  yaitu Pelatihan, 10 butir pernyataan untuk variabel  $X_2$  yaitu Disiplin Kerja, dan 10 butir pernyataan untuk variabel Y yaitu Kinerja Karyawan. Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 32 orang karyawan sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan *Skala Likert*.

**Tabel IV.1**  
**Skala Pengukuran Likert**

<b>PERNYATAAN</b>	<b>BOBOT</b>
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiono (2017)

##### 2. Deskripsi Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 32 orang karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, yang terdiri dari beberapa karakteristik, yang meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja

###### a. Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik berdasarkan jenis kelamin yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.2 berikut :

**Tabel IV.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	17	53,1	53,1	53,1
	Perempuan	15	46,9	46,9	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan Tabel IV.2 di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat 17 orang laki-laki dengan persentase 53,1%, dan 15 orang perempuan dengan persentase 46,9%. Maka dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak daripada perempuan yang bekerja di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Laki-laki cenderung ditempatkan dibagian lapangan, sedangkan perempuan ditempatkan di bagian kantor.

**b. Karakteristik Berdasarkan Usia**

Karakteristik berdasarkan usia yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.3 berikut :

**Tabel IV.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**  
**Usia**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	3	9.4	9.4	9.4
	26-30	8	25.0	25.0	34.4
	31-40	12	37.5	37.5	71.9
	>40	9	28.1	28.1	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan tabel IV.3 di atas menunjukkan bahwa dari 32 responden terdapat responden yang berusia 18 - 25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 9,4%, responden yang berusia 26 - 30 tahun sebanyak 8 orang dengan persentase 25%, responden yang berusia 31 - 40 tahun sebanyak 12 orang dengan persentase 37,5%, dan responden yang berusia >40 tahun 9 orang dengan persentase 28,1%.

Pada hasil data di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia 31-40 lebih banyak sebesar 12 orang responden dengan persentase 37,5% di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Hal ini disebabkan oleh karena usia responden 31-40 lebih cekatan dan mempunyai cukup pengalaman dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, tetapi mendapat arahan dari karyawan yang berusia lebih tua diatas 40 tahun.

### c. Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik berdasarkan Lama Bekerja yang diperoleh dari data yang terkumpul dapat ditunjukkan pada Tabel IV.4 berikut :

**Tabel IV.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**  
**Lama Bekerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-1	1	3.1	3.1	3.1
	2-4	20	62.5	62.5	65.6
	5-7	9	28.1	28.1	93.8
	>7	2	6.3	6.3	100.0
	Total	32	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel IV.4 di atas dapat diketahui bahwa lama bekerja responden dalam penelitian yaitu responden yang bekerja selama 0-1 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3,1%, yang bekerja selama 2-4 tahun berjumlah 20 orang dengan persentase 62,5%, %, yang bekerja selama 5-7 tahun berjumlah 9 orang dengan persentase 28,1%, dan yang bekerja selama >7 tahun berjumlah 2 orang dengan persentase 6,3%.

Pada data tabel IV.4 di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja paling 2-4 tahun lebih banyak dengan jumlah 20 orang dengan persentase 62,5% di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Rentang lama bekerja tersebut paling banyak dikarenakan karyawan yang bekerja di Pegadaian tersebut merasa nyaman dalam bekerja dan sesuai dengan kemampuan mereka sert posisi yang ditempati mereka.

### **3. Deskripsi Variabel Penelitian**

Dalam Penelitian ini, peneliti mengelola berupa angket yang diberikan kepada 32 responden di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu dengan menggunakan alat pengukuran skala *likert* untuk mengetahui jawaban responden tersebut. Berikut dapat ditampilkan hasil jawaban responden untuk variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu

#### **a. Variabel Pelatihan ( $X_1$ )**

Pada tabel IV.5 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Pelatihan ( $X_1$ ) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

**Tabel IV.5**  
**Skor angket Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>1</b>	5	16%	8	25%	6	19%	7	22%	6	19%	32	100%
<b>2</b>	2	6%	19	59%	11	34%	0	0%	0	0%	32	100%
<b>3</b>	1	3%	26	81%	5	16%	0	0%	0	0%	32	100%
<b>4</b>	2	6%	27	84%	3	9%	0	0%	0	0%	32	100%
<b>5</b>	0	0%	26	81%	6	19%	0	0%	0	0%	32	100%
<b>6</b>	3	9%	14	44%	10	31%	3	9%	2	6%	32	100%
<b>7</b>	3	9%	23	72%	5	16%	1	3%	0	0%	32	100%
<b>8</b>	4	13%	15	47%	8	25%	3	9%	2	6%	32	100%
<b>9</b>	0	0%	19	59%	13	41%	0	0%	0	0%	32	100%
<b>10</b>	7	22%	21	66%	3	9%	1	3%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Pada *item* pernyataan pertama dalam variabel pelatihan yaitu, Pelatih mampu menyampaikan materi pelatihan dengan baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 8 orang atau sebesar 25%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena materi yang disampaikan mudah diterima dengan baik.

Pada *item* pernyataan kedua dalam variabel pelatihan yaitu, Pelatih menguasai materi pelatihan yang diberikan kepada peserta pelatihan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena materi yang disampaikan dijelaskan dengan baik.

Pada *item* pernyataan ketiga dalam variabel pelatihan yaitu, Tidak ada satupun Karyawan di Pegadaian Cabang Medan Gaharu yang tidak mengikuti pelatihan yang dilaksanakan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 81%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena hampir semua karyawan yang mengikuti kegiatan pelatihan.

Pada *item* pernyataan keempat dalam variabel pelatihan yaitu, Semua peserta yang mengikuti pelatihan sangat antusias mengikutinya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 84%. Karyawan mengikuti sangat antusias karena pelatihan yang diberikan berguna bagi mereka.

Pada *item* pernyataan kelima dalam variabel pelatihan yaitu, Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan saya, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang saya lakukan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang atau sebesar 81%. Karyawan mengikuti sangat antusias karena pelatihan yang diberikan berguna bagi mereka

Pada *item* pernyataan keenam dalam variabel pelatihan yaitu, Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah saya pahami. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 44%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena materi yang disampaikan sangat lengkap dan dapat dipahami.

Pada *item* pernyataan ketujuh dalam variabel pelatihan yaitu, Metode Pelatihan yang diberikan kepada karyawan adalah metode gabungan *on the Job training* dan *off the job training*. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 23 orang atau sebesar 72%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena mereka mendapatkan pelatihan di dalam maupun diluar perusahaan.

Pada *item* pernyataan kedelapan dalam variabel pelatihan yaitu, Metode pelatihan yang diberikan mudah diterima oleh peserta pelatihan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 47%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena materinya mudah dimengerti

Pada *item* pernyataan kesembilan dalam variabel pelatihan yaitu, Saya mengikuti pelatihan yang diselenggarakan oleh PT. Pegadaian (Persero) agar kemampuan saya dalam bekerja dapat meningkat. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan merasa dengan adanya pelatihan, hasil kerja mereka juga akan meningkat dan pengetahuan mereka juga akan bertambah.

Pada *item* pernyataan kesepuluh dalam variabel pelatihan yaitu, Saya selalu mengikuti pelatihan dan hasil kerja saya sangat baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 66%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karena karyawan merasa dengan adanya pelatihan, hasil kerja mereka juga akan meningkat dan pengetahuan mereka juga akan bertambah.

#### b. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)

Pada tabel IV.6 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

**Tabel IV.6**  
**Skor angket Variabel Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	5	16%	24	75%	3	9%	0	0%	0	0%	32	100%
2	3	9%	21	66%	7	22%	1	3%	0	0%	32	100%
3	4	13%	24	75%	4	13%	0	0%	0	0%	32	100%
4	2	6%	24	75%	5	16%	1	3%	0	0%	32	100%
5	0	0%	20	63%	12	38%	0	0%	0	0%	32	100%
6	0	0%	19	59%	13	41%	0	0%	0	0%	32	100%
7	1	3%	19	59%	12	38%	0	0%	0	0%	32	100%
8	0	0%	15	47%	15	47%	1	3%	1	3%	32	100%
9	0	0%	27	84%	5	16%	0	0%	0	0%	32	100%
10	2	6%	26	81%	4	13%	0	0%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Pada *item* pernyataan pertama dalam variabel disiplin kerja yaitu, Saya mampu mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 75%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan manaati peraturan yang ada.

Pada *item* pernyataan kedua dalam variabel disiplin kerja yaitu, Saya selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan ketetapan pihak Pegadaian. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 66%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena beban kerja sudah dibebankan ke setiap karyawan

Pada *item* pernyataan ketiga dalam variabel disiplin kerja yaitu, Atasan di tempat saya bekerja menjadi acuan saya untuk selalu berdisiplin. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 75%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena atasan mereka menjadi contoh yang baik bagi mereka

Pada *item* pernyataan keempat dalam variabel disiplin kerja yaitu, Semua karyawan senior di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu menjadi contoh yang baik bagi saya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 24 orang atau sebesar 75%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena semua karyawan bekerja dengan baik dan menjadi contoh yang baik pula

Pada *item* pernyataan kelima dalam variabel disiplin kerja yaitu, Tidak ada karyawan yang di istimewa di tempat saya bekerja, semua nya sama. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 63%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena tidak pengecualian karyawan.

Pada *item* pernyataan keenam dalam variabel disiplin kerja yaitu, Jumlah kompensasi ketidakhadiran semua karyawan itu semua sama dan disesuaikan dengan kinerjanya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena semua karyawan mendapat perlakuan yang sama

Pada *item* pernyataan ketujuh dalam variabel disiplin kerja yaitu, Karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang diberlakukan sebelumnya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena sikap ketegasan atasannya membuat karyawan melaksanakan tugas dengan baik.

Pada *item* pernyataan kedelapan dalam variabel disiplin kerja yaitu, Tidak ada karyawan yang tidak luput dari hukuman ketika melanggar kedisiplinan terutama ketidakhadiran. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 47%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena ketegasan atasan memperoleh hasil yang baik dari hasil kerja karyawan.

Pada *item* pernyataan kesembilan dalam variabel disiplin kerja yaitu, Atasan di tempat saya bekerja sangat tegas dalam hal disiplin kerja. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 27 orang atau sebesar 84%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena atasan saya bekerja dengan baik dan tegas kepada semua karyawan

Pada *item* pernyataan kesepuluh dalam variabel disiplin kerja yaitu, Baik perempuan maupun laki-laki, atasan saya selalu bersikap tegas terhadap peraturan yang ditetapkan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 26 orang atau

sebesar 81%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena atasan saya tidak membedakan karyawan dalam berdisiplin.

### c. Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pada tabel IV.7 di bawah dijelaskan data berdasarkan jawaban kuesioner dari penelitian variabel Kinerja Karyawan (Y) di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

**Tabel IV.7**  
**Skor angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban												
No. Pert	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	9	28%	21	66%	2	6%	0	0%	0	0%	32	100%
2	12	38%	20	63%	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
3	7	22%	22	69%	2	6%	1	3%	0	0%	32	100%
4	2	6%	17	53%	11	34%	1	3%	1	3%	32	100%
5	3	9%	24	75%	4	13%	1	3%	0	0%	32	100%
6	4	13%	15	47%	9	28%	3	9%	1	3%	32	100%
7	11	34%	19	59%	2	6%	0	0%	0	0%	32	100%
8	8	25%	21	66%	2	6%	1	3%	0	0%	32	100%
9	12	38%	20	63%	0	0%	0	0%	0	0%	32	100%
10	5	16%	20	63%	6	19%	1	3%	0	0%	32	100%

Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Pada *item* pernyataan pertama dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Saya akan tetap bertahan di tempat saya bekerja walaupun kinerja saya kurang baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 66%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan sangat loyalitas untuk bekerja di Pegadaian.

Pada *item* pernyataan kedua dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Saya akan terus bekerja di tempat saya bekerja sekarang dan terus mencapai hasil yang baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 63%.

Karyawan memilih lebih banyak setuju karena yakin dapat memberikan kontribusi yang baik

Pada *item* pernyataan ketiga dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 22 orang atau sebesar 69%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena semua karyawan bekerja secara profesional.

Pada *item* pernyataan keempat dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Tanggung jawab pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya dapatkan. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 53%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena tanggung jawab setiap karyawan sudah sesuai dengan ketentuan yang ada.

Pada *item* pernyataan kelima dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Semua peraturan yang ditetapkan selalu saya taati dan laksanakan sesuai dengan pekerjaan saya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 25 orang atau sebesar 75%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan sudah berkomitmen dalam mematuhi aturan yang ada.

Pada *item* pernyataan keenam dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Tidak semua karyawan yang patuh terhadap peraturan yang berlaku, sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 47%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena masih ada karyawan yang melanggar kedisiplinan kerja

Pada *item* pernyataan ketujuh dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat

laporan apa adanya. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 19 orang atau sebesar 59%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena menurut karyawan, kejujuran merupakan faktor keberhasilan kinerja.

Pada *item* pernyataan kedelapan dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Kinerja saya meningkat salah satunya dikarenakan kejujuran saya dalam bekerja dengan baik. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 21 orang atau sebesar 66%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena kejujuran awal dari keberhasilan karyawan dalam bekerja.

Pada *item* pernyataan kesembilan dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Semua karyawan selalu bekerja sama dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 63%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena karyawan dapat bekerja secara tim maupun individu.

Pada *item* pernyataan kesepuluh dalam variabel Kinerja Karyawan yaitu, Saya sangat mudah bekerjasama dengan orang lain karena pekerjaan akan lebih mudah selesai. Responden mayoritas menjawab setuju sebanyak 20 orang atau sebesar 63%. Karyawan memilih lebih banyak setuju karena kerjasama memberikan hasil yang baik dalam bekerja.

#### **4. Uji Regresi Linier Berganda**

Linier berganda dapat digunakan dalam menganalisis tingkat pengaruh signifikan yang mempengaruhi kinerja, melalui pelatihan dan disiplin kerja Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Berikut ini ditampilkan pada tabel IV.8

**Tabel IV.8**  
**Koefisien Regresi Linear Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262		
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022	.646	1.549
	Disiplin Kerja	.419	.194	.363	2.158	.039	.646	1.549

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Berdasarkan tabel IV.8 regresi linear berganda di atas, maka dapat ditentukan persamaan regresinya sebagai berikut;

$$Y = 7,443 + 0,466 X_1 + 0,419 X_2$$

Keterangan dimana,

Y = Kinerja

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Pelatihan

X<sub>2</sub> = Disiplin Kerja

Persamaan regresi di atas tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Konstanta sebesar 7,443, artinya jika Pelatihan (X<sub>1</sub>) dan Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) nilainya 0, secara rata-rata variabel di luar model tetap akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 7,443. Dengan kata lain, jika variabel pelatihan dan disiplin kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan masih sebesar 7,443
- b. Nilai koefisien regresi b<sub>1</sub> sebesar 0,466, dapat diartikan bahwa ketika Pelatihan (X<sub>1</sub>) mengalami peningkatan lebih besar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar 0,466.
- c. Nilai koefisien regresi b<sub>2</sub> sebesar 0,419, dapat diartikan bahwa ketika Disiplin Kerja (X<sub>2</sub>) mengalami peningkatan lebih besar 1 satuan, maka akan meningkatkan Kinerja Karyawan (Y) lebih besar 0,419.

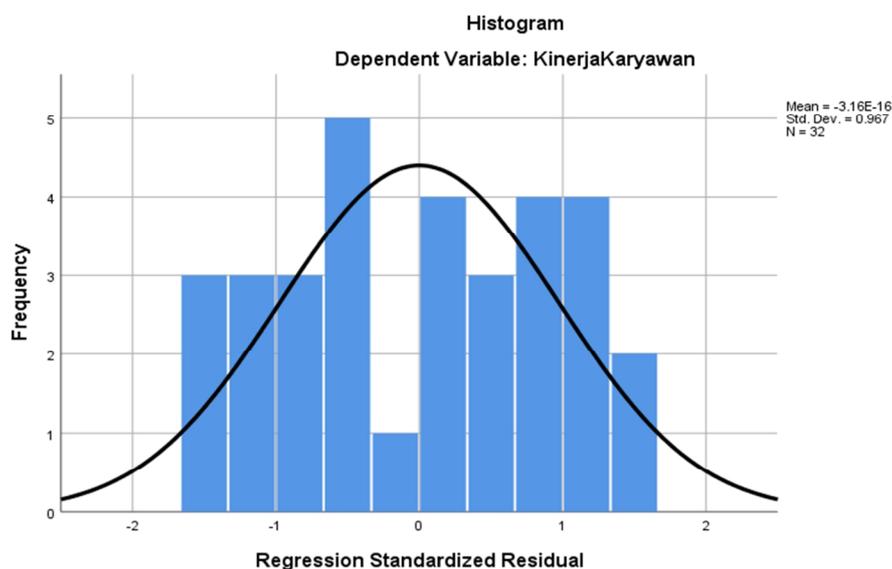
## 5. Uji Asumsi Klasik

### a. Pengujian Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati disstribusi normal. Uji normalitas ini memiliki cara untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, yaitu melalui pendekatan histogra, grafik dan juga melihat tabel *kolmogorov smirnov*. Pada pendekatan histogram data berdistribusi normal apabila distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng kekanan. Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data disepanjang garis diagonal, dan pada tabel *kolmogorov smirnov*, apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka data tersebut teristribusi secara normal, dan begitu sebaliknya.

Adapun pengujian untuk mengetahui data terdistribusi secara normal dapat ditampilkan sebagai berikut;

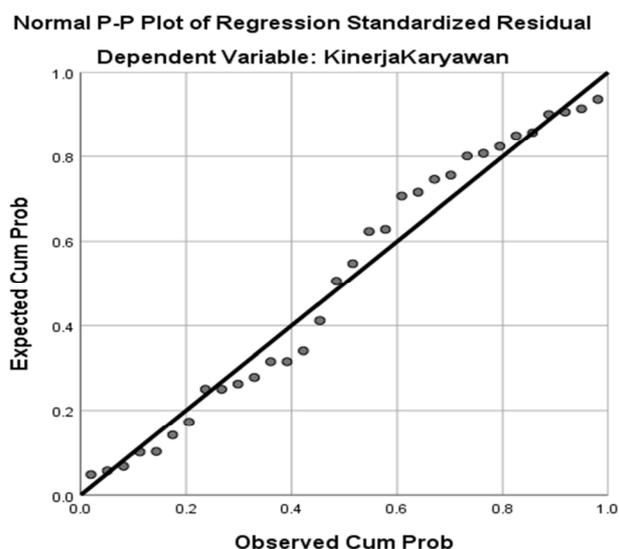
**Gambar IV.1**  
**Grafik Histogram**



Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Gambar IV.1 menjelaskan bahwa histogram terlihat bahwa garis dan histogramnya melintang dari kiri ke kanan. Gambar ini menunjukkan bahwa data yang telah diolah sudah terdistribusi secara normal.

**Gambar IV.2**  
**Grafik *P-Plot***



Sumber : Data Penelitian SPSS (diolah) 2022

Hasil grafik normal *P-Plot* terlihat pada gambar di atas bahwa data menyebar disekitaran garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel IV-9**  
**Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov***  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91824083
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.102
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel IV.9 uji normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* di atas dapat dilihat bahwa berdasarkan pengujian normalitas data diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terdistribusi secara normal.

### b. Pengujian Multikolinearitas

Multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat/tinggi diantara variabel independen (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161). Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian (*variance inflasifactor/VIF*). Jika variabel independen memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variabel independen penelitian ini. (Juliandi, *dkk*, 2015, hal.161).

**Tabel IV.10**  
**Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262		
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022	.646	1.549
	Disiplin Kerja	.419	.194	.363	2.158	.039	.646	1.549

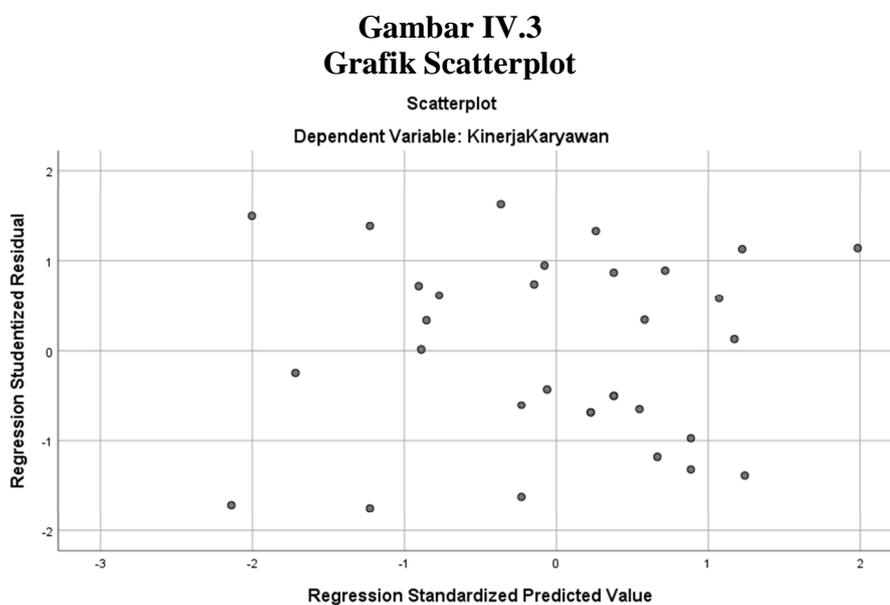
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Berdasarkan data tabel uji *multikolinieritas* di atas dapat dipahami bahwa kedua variabel independen yakni Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin kerja ( $X_2$ ) memiliki nilai *collinearity statistic* VIF sebesar 1,549. dengan Nilai Toleransi Sebesar 0,646 . Nilai tersebut dapat diartikan dalam batas toleransi yang telah ditentukan, dimana semua variabel mendekati angka 1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Sehingga dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi *multikolinearitas* dalam variabel independen dalam penelitian ini.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variasi residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heteroskedastisitas (Juliandi, *dkk*, 2015, hal. 161).



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2022)

Pada gambar IV.3 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 heteroskedastisitas pada model regresi ini.

## 6. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Parsial (Uji-t)

Uji statistik t digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individu mempunyai pengaruh dengan variabel (Y). Pengujian hipotesis tersebut dengan bantuan *Program Statistical For Social Sciences* (SPSS). Dalam pengujian ini nilai  $t_{tabel}$  diperoleh dengan rumus  $dk = n - k$ , dimana n merupakan jumlah responden dan k merupakan jumlah variabel, dengan tingkat signifikan 5%. Berikut kriteria pengambilan keputusan uji t,

- 1) Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

### a) Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adapun pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini

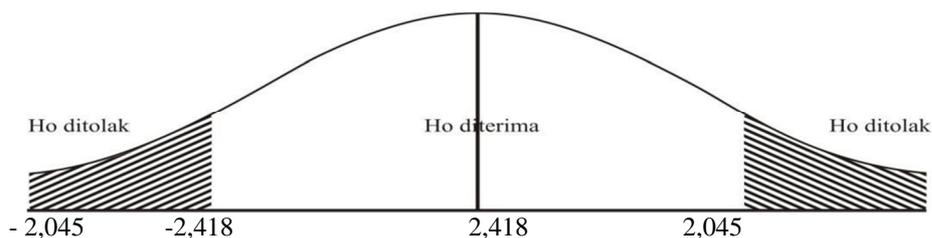
**Tabel IV-11**  
**Uji Signifikan Parsial (Uji t) Pelatihan ( $X_1$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022
	Disiplin Kerja	.419	.194	.363	2.158	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

**Gambar IV.4**  
**Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 1**



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.11 dan gambar IV.4 di atas pengaruh antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dapat diketahui nilai perolehan  $t_{hitung}$  Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 2,418. Untuk menentukan  $t_{tabel}$  maka dapat dihitung  $dk = 32 - 3 = 29$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 (data terlampir). Nilai  $t_{hitung}$  2,418 >  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai signifikan sebesar  $0,022 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

**b) Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

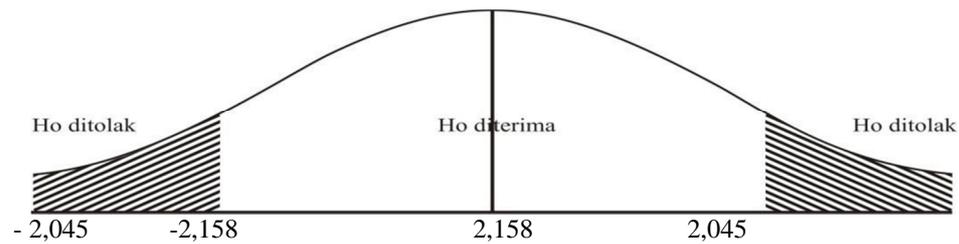
Adapun pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dapat dilihat pada tabel dan gambar dibawah ini

**Tabel IV-12**  
**Uji Parsial (Uji t) Disiplin Kerja ( $X_2$ )**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022
	Disiplin Kerja	.419	.194	.363	2.158	.039

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

**Gambar IV.5**  
**Kriteria Pengujian uji t Hipotesis 2**



Berdasarkan hasil pengujian pada tabel IV.12 dan gambar IV.5 di atas pengaruh antara Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diketahui nilai perolehan  $t_{hitung}$  Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 2,158. Untuk menentukan  $t_{tabel}$  maka dapat dihitung  $dk = 32 - 3 = 29$ , sehingga diperoleh  $t_{tabel}$  sebesar 2,045 (data terlampir). Nilai  $t_{hitung}$  2,158 >  $t_{tabel}$  2,045 dengan nilai signifikan sebesar  $0,039 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Uji simultan (uji F) dimana untuk mengetahui adanya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Kriteria Pengambilan keputusannya sebagai berikut,

- 1) Bila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
- 2) Bila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya variabel bebas secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

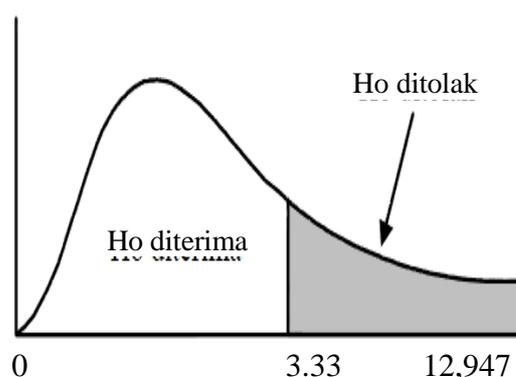
**Tabel IV.13**  
**Uji Simultan (Uji-F)**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.719	2	117.859	12.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	264.000	29	9.103		
	Total	499.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Gambar IV.6.**  
**Kriteria Pengujian Uji F Hipotesis 3**



Berdasarkan Tabel IV.13 dan gambar IV.6 diperoleh dan dijelaskan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,947 dengan tingkat signifikan 0.000 lebih kecil dari alpha 0.05 (5%).  $F_{hitung}$  yang dihasilkan sebesar 12,947 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  yaitu 3.33. Ketentuan dari tabel F diperoleh dari Jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel yaitu  $df_2 = n - k = 32 - 3 = 29$ , dan jumlah variabel dikurangi dengan 1, sehingga diperoleh  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ . Dan hasil yang diperoleh dari tabel F sebesar 3.33. Dengan demikian secara serempak pelatihan ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

### c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) menurut Juliandi, (2015, hal.159) digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Analisis korelasi dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui presentase besarnya pengaruh variabel independendan variabel dependen. Berikut ditampilkan hasil koefisien determinasi pada tabel IV.14.

**Tabel IV-14**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.435	3.017

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS (2022)

Berdasarkan data pada tabel IV.14 uji koefisien determinasi di atas, dapat dipahami bahwa :

$$\begin{aligned}
 D &= R^2 \times 100\% \\
 &= 0.472 \times 100\% \\
 &= 47,2\%
 \end{aligned}$$

Data di atas pada tabel IV-14 menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,472, hal ini menunjukkan bahwa 47,2% variabel Kinerja (Y) dipengaruhi oleh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ), dengan kata lain, Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 47,2%, sementara sisanya 52,8% kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari penelitian ini seperti, kompensasi, gaya kepemimpinan, motivasi, dan lain sebagainya.

## **B. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan pada variabel bebas dan variabel terikat, maka akan dibahas bagaimana pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Adapun pembahasan tersebut sebagai berikut :

### **1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ )**

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,418 > t_{tabel} 2,045$  dengan nilai signifikan  $0,022 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa dengan diterapkannya pelatihan yang baik akan mampu meningkatkan kinerja karyawan dengan kualitas yang baik pula.

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk memungkinkan mereka menguasai metode kerja yang baru yang secara sistematis mencakup penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan, serta perubahan sikap dalam mencakup kinerja karyawan. artinya perusahaan yang sering melaksanakan program pelatihan dan karyawan mengikutinya, maka kinerja karyawan akan meningkat karena adanya proses pembelajaran yang dia dapatkan, dan juga justru sebaliknya jika karyawan tidak mengikuti program pelatihan maka keterampilan dia tidak akan bertambah dan itu menyebabkan turunnya kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu dapat dijelaskan bahwa kegiatan pelatihan merupakan salah satu bentuk dalam meningkatkan kinerja dari karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu. Tetapi dalam kenyataannya, masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan tersebut dikarenakan karyawan tersebut merasa bahwa sudah mampu dan mengetahui sistem dan cara kerja di Pegadaian tersebut. Tetapi kenyataannya tidak sesuai dengan apa yang diharapkan oleh pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, dimana terjadi penurunan kinerja dari karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, pelatihan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti peneliti terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin ditingkatkannya pelatihan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. (Siswadi, 2016 ; Rolyesh, 2016 ; Suparyadi, 2015 ; Nursidin, 2018). Penelitian ini juga didukung oleh Sundari (2021 hal. 5) dimana dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia I (Persero) Medan

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji t di atas mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,158 > t_{tabel} 2,045$  dengan nilai signifikan  $0,033 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa

Disiplin Kerja memberikan hasil terhadap Kinerja Karyawan di dalam menjalankan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Melalui Disiplin Kerja yang baik akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka yang memiliki disiplin yang tinggi guna mewujudkan tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Disiplin kerja sangat penting dalam suatu organisasi, dengan disiplin kerja para pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya guna mewujudkan tujuan organisasi tersebut dengan menaati segala norma, kaidah dan peraturan yang berlaku pada dalam organisasi (Hasibuan dan Chandra, 2020)

Disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap berbagai peraturan organisasi yang bertujuan meningkatkan kinerja. Untuk itu pimpinan perusahaan perlu mengawasi setiap perilaku maupun tindakan yang dilakukan oleh seluruh karyawan pada saat bekerja. Adanya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, tingkat kedisiplinan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dan itu dilihat terjadi penurunan kinerja karyawan yang diakibatkan ketidakhadiran yang tinggi. Itu berarti semakin tinggi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, maka kinerja yang dihasilkan juga akan berkurang. Jika dikaitkan dengan angket yang telah disebarakan yaitu salah satu *item* pernyataan hukuman diberikan kepada karyawan yang melakukan kesalahan tanpa ada pengecualian karyawan, mayoritas karyawan memilih setuju, yang berarti pemberian hukuman atau sanksi kepada karyawan memang sesuai dengan pelanggaran yang dilakukan yang berakibat ke kinerja dari karyawan tersebut.

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti peneliti terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi nya tingkat disiplin karyawan maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi (Arda, 2016 ; Jufrizen, 2018 ; Rivai, 2017 ; Hasibuan, 2017 ; Akbar, 2019). Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh Prayogi (2019 ha; 669) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai yang mana hasil  $t_{hitung} (5,282) > t_{tabel} (1,99)$  dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian uji F di atas mengenai pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka diperoleh nilai  $F_{hitung} 12,947 > F_{tabel} 3,33$  dengan nilai signifikan  $0,000 < \alpha 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$

ditolak. Dari hasil tersebut diperoleh kesimpulan bahwa Pelatihan dan Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini menyatakan bahwa Disiplin Kerja memberikan hasil terhadap Kinerja Karyawan di dalam menjalankan beban kerja yang diberikan kepadanya.

Pelatihan tidak hanya berfokus hanya terhadap tujuan dari organisasi, tetapi juga mampu mengubah perilaku, sikap dan tindakan serta memperbaiki meningkatkan semangat kerja kerja yang menurun yang diakibatkan oleh tinggi rendahnya beban kerja yang diterima dan keadaan kondisi kerja perusahaan. Begitu juga dengan disiplin kerja, dimana mempunyai disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah.

Kondisi ini juga harus diterapkan di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu, dimana dari hasil penelitian yang telah diperoleh bahwa, tingkat Pelatihan dan Disiplin Kerja karyawan memberikan dampak terhadap Kinerja Karyawan yang dapat dilihat pencapaian kerja yang menurun. Maka dari itu pihak perusahaan harus mampu memperbaiki kegiatan pelatihan dan juga kedisiplinan di dalam organisasi agar kinerja yang dihasilkan pun mampu dicapai sesuai dengan target yang telah direncanakan.

Penelitian ini juga didukung oleh peneliti-peneliti terdahulu yang menyatakan adanya pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap

kinerja karyawan, secara simultan. Hal ini berarti apabila pelatihan diterapkan sesuai dengan peraturan yang ada dan disiplin kerja juga ditingkatkan, maka kinerja karyawan dan perusahaan juga akan meningkat. (Jufrizen, 2018 ; Arda, 2016 ; Siswadi, 2016)

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $2,418 > 2,045$  dan nilai signifikan Pelatihan sebesar  $0,022 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pelatihan secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
2. Hasil uji t (uji parsial) mengenai pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y), bahwa  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , sebesar  $2,158 > 2,045$  dan nilai signifikan Pelatihan sebesar  $0,033 < 0,05$ . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.
3. Hasil pengujian uji F diperoleh,  $F_{hitung} 12,947 > F_{tabel} 3,33$  artinya  $H_0$  ditolak, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu agar dapat mempertegas kembali bahwa pentingnya mengikuti pelatihan yang diadakan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja masing-masing karyawan dalam bekerja.
2. Disiplin kerja juga merupakan salah satu yang harus diperhatikan juga, karena ketidakdisiplinan akan mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, sehingga hukuman seperti pengurangan insentif yang diterima merupakan salah satu cara agar dapat menyadarkan karyawan yang tidak berdisiplin, sehingga ada rasa kesadaran dari karyawan itu sendiri.
3. Selain diterapkannya pelatihan dan disiplin kerja, peraturan juga harus lebih ditingkatkan untuk mendukung kinerja dari karyawan, serta pemberian *reward* kepada karyawan teladan juga sangat memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja karyawan itu sendiri.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, M., Nasution, N., & Salden, D. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja pada Kantor Regional VI BKN Medan. *Jurnal UMSU*, 1(1), 1–17
- Adhan, M. & Muhammad. P. A. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepemimpinan dan Motivasi Kerja. *Manajemen, Program Studi Muhammadiyah, Universitas Utara, Sumatera Kerja, Motivasi Pegawai, Kinerja*, 246–259
- Akbar, M. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Labuhan. *Jurnal Manajemen UMSU*, 3(2), 26–37.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 53–60.
- Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CAPS.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Hasibuan, Andre Gunawan. Chandra, D. G. (2020). Pengaruh Motivasi Kepuasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKKBN Medan Sumatera Utara. *Manajemen Dan Bisnis*, 1–18.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Ilham, S. (2020). Disiplin Kerja, Pengalaman Kerja Terhadap Kepuasan dan Kinerja Pengawas. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 21(2), 123–135.
- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding:Prosiding : The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018*, 405–424.
- Juliandi, Irfan, M. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Medan: UMSU Press.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Riset Ilmiah Manajemen*, 665–669.

- Maharidka, R. D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN Persero Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1–14
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Masram. (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Nursidin, M. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen UMSU*, 6(1), 216–222
- Prayogi, M. A, & Lesman, M. T. (2022). The Influence of Communication and Work Commitment on Employee Performance. *Almana : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 6(2), 366–378.
- Rivai, V. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada.
- Rozarie. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- Salden, S. D. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia 1 Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 1–14
- Sinambela, L. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinulingga, S. (2013). *Metode Penelitian*. Medan: USU Press.
- Siswadi, Y. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga Cabang (Belmera) Medan. *Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 124–137.
- Situmorang, I. R. (2021). Pengaruh Pelaksanaan Pelatihan dan Tingkat Disiplin Kerja dalam meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja (Persero). *Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 15–29.
- Subekhi, A. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Sugiono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Wilman Syafri, A. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Sumedang: IPDN Press.

**Lampiran 1**  
**KUESIONER PENELITIAN**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA DALAM  
MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. PEGADAIAN (PERSERO) CABANG  
MEDAN GAHARU**

**A. Petunjuk pengisian Kuesioner :**

1. Isilah kolom identitas yang telah disediakan sesuai dengan identitas anda dengan benar
2. Berilah Tanda *checklist* (√) pada tempat yang telah tersedia dan isilah sesuai dengan jawaban bapak/ibu
3. Setiap pertanyaan dibutuhkan hanya satu jawaban saja
4. Mohon bapak/ibu memberikan jawaban yang sebenar-benarnya
5. Terdapat lima pilihan alternatif jawaban, yaitu;

<b>Simbol</b>	<b>Kategori</b>	<b>Nilai/Bobot</b>
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

**Profil Responden**

Berilah tanda *check list* (√) untuk setiap jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan diri anda

1. Nama : .....
2. Jenis Kelamin :  Laki - Laki       Perempuan
3. Usia :  18-25 Tahun       31-40 Tahun  
 26-30 Tahun       > 40 Tahun
4. Lama Bekerja :  0 – 1 Tahun       5 – 7 Tahun  
 2 – 4 Tahun       >7 Tahun

1. Kuesioner Variabel Pelatihan

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

## 2. Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kemampuan</b>						
1	Saya mampu mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pihak PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu					
2	Saya selalu mengerjakan tugas dan tanggung jawab saya sesuai dengan ketetapan pihak Pegadaian					
<b>Teladan Pimpinan</b>						
3	Atasan di tempat saya bekerja menjadi acuan saya untuk selalu berdisiplin					
4	Semua karyawan senior di PT. Pegadaian (Persero) Cabang Medan Gaharu menjadi contoh yang baik bagi saya					
<b>Keadilan</b>						
5	Tidak ada karyawan yang di istimewa di tempat saya bekerja, semua nya sama.					
6	Jumlah kompensasi ketidakhadiran semua karyawan itu semua sama dan disesuaikan dengan kinerjanya.					
<b>Sanksi/Hukuman</b>						
7	Karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan diberikan sanksi sesuai dengan ketetapan yang diberlakukan sebelumnya.					
8	Tidak ada karyawan yang tidak luput dari hukuman ketika melanggar kedisiplinan terutama ketidakhadiran					
<b>Ketegasan</b>						
9	Atasan di tempat saya bekerja sangat tegas dalam hal disiplin kerja					
10	Baik perempuan maupun laki-laki, atasan saya selalu bersikap tegas terhadap peraturan yang ditetapkan					

### 3. Variabel Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
<b>Kesetiaan</b>						
1	Saya akan tetap bertahan di tempat saya bekerja walaupun kinerja saya kurang baik					
2	Saya akan terus bekerja di tempat saya bekerja sekarang dan terus mencapai hasil yang baik					
<b>Tanggung Jawab</b>						
3	Saya selalu bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepada saya sehingga mencapai kinerja yang baik					
4	Tanggung jawab pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya dapatkan					
<b>Ketaatan</b>						
5	Semua peraturan yang ditetapkan selalu saya taati dan laksanakan sesuai dengan pekerjaan saya					
6	Tidak semua karyawan yang patuh terhadap peraturan yang berlaku, sehingga berdampak pada kinerja karyawan itu sendiri					
<b>Kejujuran</b>						
7	Saya selalu jujur dalam setiap pekerjaan yang saya lakukan seperti membuat laporan apa adanya.					
8	Kinerja saya meningkat salah satunya dikarenakan kejujuran saya dalam bekerja dengan baik					
<b>Kerjasama</b>						
9	Semua karyawan selalu bekerja sama dengan baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula					
10	Saya sangat mudah bekerjasama dengan orang lain karena pekerjaan akan lebih mudah selesai.					

## Validitas Pelatihan

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.539**	.313	.674**	.318	.656**	.293	.293	.424*	.403*	.679**
	Sig. (2-tailed)		.002	.093	.000	.087	.000	.116	.115	.019	.027	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.539**	1	.302	.202	.711**	.678**	.790**	.294	.309	.219	.824**
	Sig. (2-tailed)	.002		.105	.284	.000	.000	.000	.115	.096	.245	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.313	.302	1	.322	.181	.236	-.090	.136	.276	.820**	.504**
	Sig. (2-tailed)	.093	.105		.083	.339	.209	.637	.475	.139	.000	.004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.674**	.202	.322	1	.097	.522**	.099	.270	.441*	.535**	.542**
	Sig. (2-tailed)	.000	.284	.083		.608	.003	.602	.150	.015	.002	.002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.318	.711**	.181	.097	1	.646**	.714**	.413*	.307	.313	.785**
	Sig. (2-tailed)	.087	.000	.339	.608		.000	.000	.023	.099	.093	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.656**	.678**	.236	.522**	.646**	1	.583**	.366*	.362*	.368*	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.209	.003	.000		.001	.046	.049	.045	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.293	.790**	-.090	.099	.714**	.583**	1	.273	.148	-.015	.664**
	Sig. (2-tailed)	.116	.000	.637	.602	.000	.001		.144	.436	.936	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.293	.294	.136	.270	.413*	.366*	.273	1	.755**	.156	.556**
	Sig. (2-tailed)	.115	.115	.475	.150	.023	.046	.144		.000	.409	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.424*	.309	.276	.441*	.307	.362*	.148	.755**	1	.259	.582**
	Sig. (2-tailed)	.019	.096	.139	.015	.099	.049	.436	.000		.167	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.403*	.219	.820**	.535**	.313	.368*	-.015	.156	.259	1	.583**
	Sig. (2-tailed)	.027	.245	.000	.002	.093	.045	.936	.409	.167		.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.679**	.824**	.504**	.542**	.785**	.824**	.664**	.556**	.582**	.583**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.002	.000	.000	.000	.001	.001	.001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Validitas Disiplin Kerja

### Correlations

		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.667**	.738**	.573**	.777**	.670**	.492**	.597**	.612**	.664**	.881**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.667**	1	.617**	.705**	.606**	.609**	.702**	.401*	.507**	.437*	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.028	.004	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.738**	.617**	1	.556**	.625**	.603**	.516**	.584**	.558**	.408*	.800**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.001	.000	.000	.003	.001	.001	.025	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.573**	.705**	.556**	1	.586**	.640**	.724**	.599**	.255	.328	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.001	.000	.000	.000	.174	.077	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.777**	.606**	.625**	.586**	1	.444*	.572**	.659**	.584**	.390*	.813**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.014	.001	.000	.001	.033	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.670**	.609**	.603**	.640**	.444*	1	.519**	.599**	.299	.475**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.014		.003	.000	.108	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.492**	.702**	.516**	.724**	.572**	.519**	1	.539**	.339	.435*	.758**
	Sig. (2-tailed)	.006	.000	.003	.000	.001	.003		.002	.067	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.597**	.401*	.584**	.599**	.659**	.599**	.539**	1	.501**	.477**	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.028	.001	.000	.000	.000	.002		.005	.008	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.612**	.507**	.558**	.255	.584**	.299	.339	.501**	1	.514**	.681**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.001	.174	.001	.108	.067	.005		.004	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.664**	.437*	.408*	.328	.390*	.475**	.435*	.477**	.514**	1	.678**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016	.025	.077	.033	.008	.016	.008	.004		.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.881**	.808**	.800**	.767**	.813**	.744**	.758**	.774**	.681**	.678**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

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

## Validitas Kinerja Karyawan

### Correlations

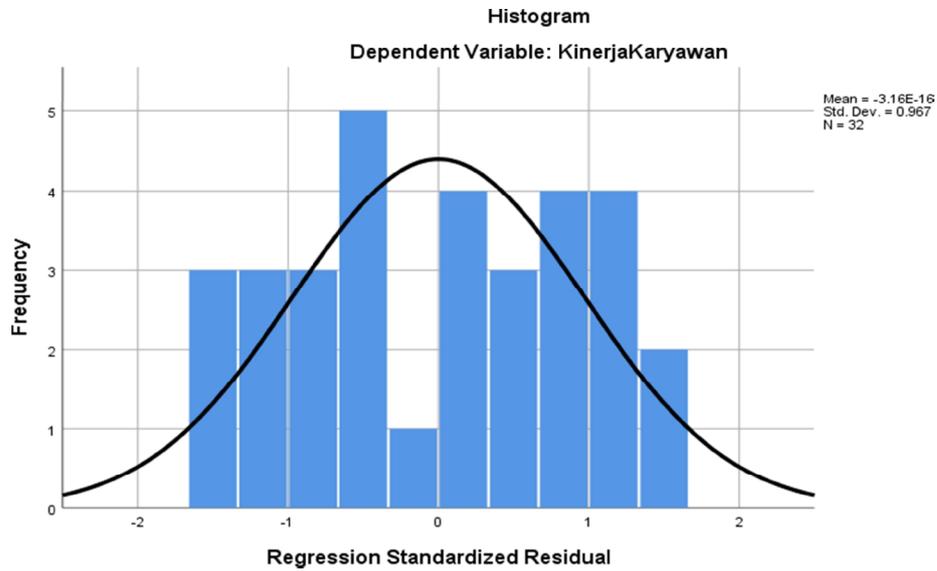
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
P1	Pearson Correlation	1	.604**	.447*	.289	.351	.392*	.199	.483**	.327	.367*	.664**
	Sig. (2-tailed)		.000	.013	.121	.057	.032	.292	.007	.078	.046	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P2	Pearson Correlation	.604**	1	.415*	.537**	.533**	.626**	.290	.578**	.386*	.500**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.023	.002	.002	.000	.120	.001	.035	.005	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P3	Pearson Correlation	.447*	.415*	1	.176	.461*	.460*	.093	.097	.124	.070	.492**
	Sig. (2-tailed)	.013	.023		.351	.010	.011	.625	.610	.512	.713	.006
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P4	Pearson Correlation	.289	.537**	.176	1	.382*	.606**	.317	.229	.222	.307	.646**
	Sig. (2-tailed)	.121	.002	.351		.037	.000	.088	.223	.238	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P5	Pearson Correlation	.351	.533**	.461*	.382*	1	.851**	.124	.407*	.190	.321	.706**
	Sig. (2-tailed)	.057	.002	.010	.037		.000	.513	.026	.313	.084	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P6	Pearson Correlation	.392*	.626**	.460*	.606**	.851**	1	.197	.437*	.302	.308	.803**
	Sig. (2-tailed)	.032	.000	.011	.000	.000		.297	.016	.105	.098	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P7	Pearson Correlation	.199	.290	.093	.317	.124	.197	1	.499**	.419*	-.017	.504**
	Sig. (2-tailed)	.292	.120	.625	.088	.513	.297		.005	.021	.931	.005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P8	Pearson Correlation	.483**	.578**	.097	.229	.407*	.437*	.499**	1	.484**	.292	.711**
	Sig. (2-tailed)	.007	.001	.610	.223	.026	.016	.005		.007	.118	.000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P9	Pearson Correlation	.327	.386*	.124	.222	.190	.302	.419*	.484**	1	.282	.586**
	Sig. (2-tailed)	.078	.035	.512	.238	.313	.105	.021	.007		.130	.001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
P10	Pearson Correlation	.367*	.500**	.070	.307	.321	.308	-.017	.292	.282	1	.519**
	Sig. (2-tailed)	.046	.005	.713	.098	.084	.098	.931	.118	.130		.003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	.664**	.837**	.492**	.646**	.706**	.803**	.504**	.711**	.586**	.519**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

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

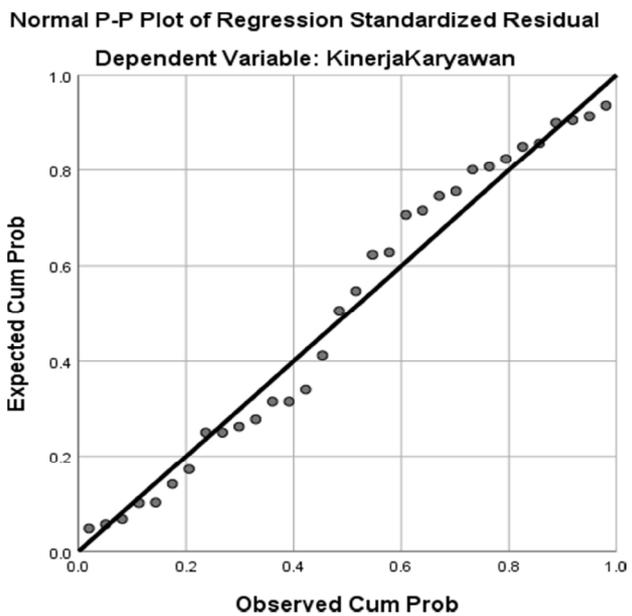
\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Hasil Pengujian Normalitas

### 1. Histogram



### 2. P-Plot



### 3. Kolmogorof Smirnov

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.91824083
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.102
	Negative	-.119
Test Statistic		.119
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

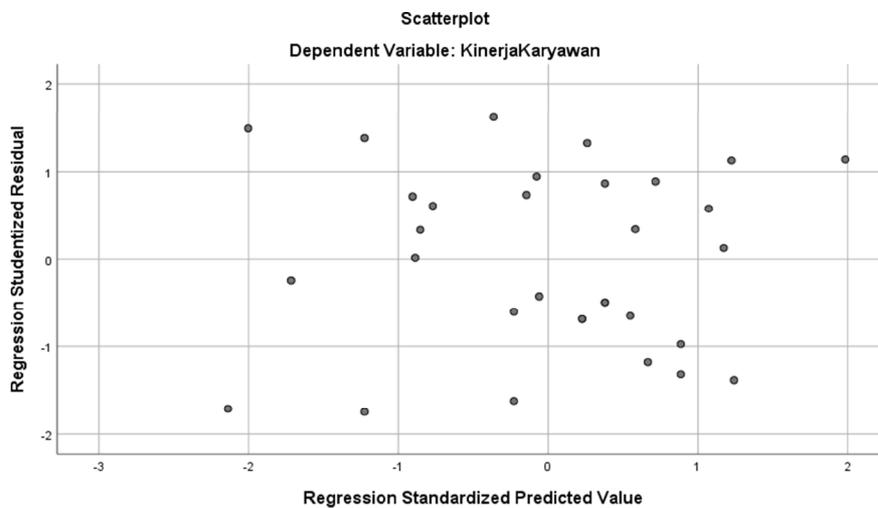
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

#### Hasil Pengujian Multikolonieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262		
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022	.646	1.549
	Disiplin Kerja	.419	.194	.363	2.158	.039	.646	1.549

- a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

## Hasil Pengujian Heterokedastisitas



## Uji t

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	7.443	6.512		1.143	.262
	Pelatihan	.466	.193	.406	2.418	.022
	DisiplinKerja	.419	.194	.363	2.158	.039

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

## Uji F

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

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.719	2	117.859	12.947	.000 <sup>b</sup>
	Residual	264.000	29	9.103		
	Total	499.719	31			

a. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

b. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Pelatihan

## Uji Koefisien Determinasi (R Square)

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.687 <sup>a</sup>	.472	.435	3.017

a. Predictors: (Constant), DisiplinKerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: KinerjaKaryawan

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

**Tabel r untuk df = 51 - 100**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel r untuk df = 101 - 150

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
101	0.1630	0.1937	0.2290	0.2528	0.3196
102	0.1622	0.1927	0.2279	0.2515	0.3181
103	0.1614	0.1918	0.2268	0.2504	0.3166
104	0.1606	0.1909	0.2257	0.2492	0.3152
105	0.1599	0.1900	0.2247	0.2480	0.3137
106	0.1591	0.1891	0.2236	0.2469	0.3123
107	0.1584	0.1882	0.2226	0.2458	0.3109
108	0.1576	0.1874	0.2216	0.2446	0.3095
109	0.1569	0.1865	0.2206	0.2436	0.3082
110	0.1562	0.1857	0.2196	0.2425	0.3068
111	0.1555	0.1848	0.2186	0.2414	0.3055
112	0.1548	0.1840	0.2177	0.2403	0.3042
113	0.1541	0.1832	0.2167	0.2393	0.3029
114	0.1535	0.1824	0.2158	0.2383	0.3016
115	0.1528	0.1816	0.2149	0.2373	0.3004
116	0.1522	0.1809	0.2139	0.2363	0.2991
117	0.1515	0.1801	0.2131	0.2353	0.2979
118	0.1509	0.1793	0.2122	0.2343	0.2967
119	0.1502	0.1786	0.2113	0.2333	0.2955
120	0.1496	0.1779	0.2104	0.2324	0.2943
121	0.1490	0.1771	0.2096	0.2315	0.2931
122	0.1484	0.1764	0.2087	0.2305	0.2920
123	0.1478	0.1757	0.2079	0.2296	0.2908
124	0.1472	0.1750	0.2071	0.2287	0.2897
125	0.1466	0.1743	0.2062	0.2278	0.2886
126	0.1460	0.1736	0.2054	0.2269	0.2875
127	0.1455	0.1729	0.2046	0.2260	0.2864
128	0.1449	0.1723	0.2039	0.2252	0.2853
129	0.1443	0.1716	0.2031	0.2243	0.2843
130	0.1438	0.1710	0.2023	0.2235	0.2832
131	0.1432	0.1703	0.2015	0.2226	0.2822
132	0.1427	0.1697	0.2008	0.2218	0.2811
133	0.1422	0.1690	0.2001	0.2210	0.2801
134	0.1416	0.1684	0.1993	0.2202	0.2791
135	0.1411	0.1678	0.1986	0.2194	0.2781
136	0.1406	0.1672	0.1979	0.2186	0.2771
137	0.1401	0.1666	0.1972	0.2178	0.2761
138	0.1396	0.1660	0.1965	0.2170	0.2752
139	0.1391	0.1654	0.1958	0.2163	0.2742
140	0.1386	0.1648	0.1951	0.2155	0.2733
141	0.1381	0.1642	0.1944	0.2148	0.2723
142	0.1376	0.1637	0.1937	0.2140	0.2714
143	0.1371	0.1631	0.1930	0.2133	0.2705
144	0.1367	0.1625	0.1924	0.2126	0.2696
145	0.1362	0.1620	0.1917	0.2118	0.2687
146	0.1357	0.1614	0.1911	0.2111	0.2678
147	0.1353	0.1609	0.1904	0.2104	0.2669
148	0.1348	0.1603	0.1898	0.2097	0.2660
149	0.1344	0.1598	0.1892	0.2090	0.2652
150	0.1339	0.1593	0.1886	0.2083	0.2643

**Tabel r untuk df = 151 - 200**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
151	0.1335	0.1587	0.1879	0.2077	0.2635
152	0.1330	0.1582	0.1873	0.2070	0.2626
153	0.1326	0.1577	0.1867	0.2063	0.2618
154	0.1322	0.1572	0.1861	0.2057	0.2610
155	0.1318	0.1567	0.1855	0.2050	0.2602
156	0.1313	0.1562	0.1849	0.2044	0.2593
157	0.1309	0.1557	0.1844	0.2037	0.2585
158	0.1305	0.1552	0.1838	0.2031	0.2578
159	0.1301	0.1547	0.1832	0.2025	0.2570
160	0.1297	0.1543	0.1826	0.2019	0.2562
161	0.1293	0.1538	0.1821	0.2012	0.2554
162	0.1289	0.1533	0.1815	0.2006	0.2546
163	0.1285	0.1528	0.1810	0.2000	0.2539
164	0.1281	0.1524	0.1804	0.1994	0.2531
165	0.1277	0.1519	0.1799	0.1988	0.2524
166	0.1273	0.1515	0.1794	0.1982	0.2517
167	0.1270	0.1510	0.1788	0.1976	0.2509
168	0.1266	0.1506	0.1783	0.1971	0.2502
169	0.1262	0.1501	0.1778	0.1965	0.2495
170	0.1258	0.1497	0.1773	0.1959	0.2488
171	0.1255	0.1493	0.1768	0.1954	0.2481
172	0.1251	0.1488	0.1762	0.1948	0.2473
173	0.1247	0.1484	0.1757	0.1942	0.2467
174	0.1244	0.1480	0.1752	0.1937	0.2460
175	0.1240	0.1476	0.1747	0.1932	0.2453
176	0.1237	0.1471	0.1743	0.1926	0.2446
177	0.1233	0.1467	0.1738	0.1921	0.2439
178	0.1230	0.1463	0.1733	0.1915	0.2433
179	0.1226	0.1459	0.1728	0.1910	0.2426
180	0.1223	0.1455	0.1723	0.1905	0.2419
181	0.1220	0.1451	0.1719	0.1900	0.2413
182	0.1216	0.1447	0.1714	0.1895	0.2406
183	0.1213	0.1443	0.1709	0.1890	0.2400
184	0.1210	0.1439	0.1705	0.1884	0.2394
185	0.1207	0.1435	0.1700	0.1879	0.2387
186	0.1203	0.1432	0.1696	0.1874	0.2381
187	0.1200	0.1428	0.1691	0.1869	0.2375
188	0.1197	0.1424	0.1687	0.1865	0.2369
189	0.1194	0.1420	0.1682	0.1860	0.2363
190	0.1191	0.1417	0.1678	0.1855	0.2357
191	0.1188	0.1413	0.1674	0.1850	0.2351
192	0.1184	0.1409	0.1669	0.1845	0.2345
193	0.1181	0.1406	0.1665	0.1841	0.2339
194	0.1178	0.1402	0.1661	0.1836	0.2333
195	0.1175	0.1398	0.1657	0.1831	0.2327
196	0.1172	0.1395	0.1652	0.1827	0.2321
197	0.1169	0.1391	0.1648	0.1822	0.2315
198	0.1166	0.1388	0.1644	0.1818	0.2310
199	0.1164	0.1384	0.1640	0.1813	0.2304
200	0.1161	0.1381	0.1636	0.1809	0.2298

**Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)**

<b>df</b>	<b>Pr</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820
144	0.67620	1.28746	1.65550	1.97658	2.35252	2.61040	3.14779
145	0.67619	1.28742	1.65543	1.97646	2.35234	2.61016	3.14739
146	0.67617	1.28738	1.65536	1.97635	2.35216	2.60992	3.14699
147	0.67616	1.28734	1.65529	1.97623	2.35198	2.60969	3.14660
148	0.67615	1.28730	1.65521	1.97612	2.35181	2.60946	3.14621
149	0.67614	1.28726	1.65514	1.97601	2.35163	2.60923	3.14583
150	0.67613	1.28722	1.65508	1.97591	2.35146	2.60900	3.14545
151	0.67612	1.28718	1.65501	1.97580	2.35130	2.60878	3.14508
152	0.67611	1.28715	1.65494	1.97569	2.35113	2.60856	3.14471
153	0.67610	1.28711	1.65487	1.97559	2.35097	2.60834	3.14435
154	0.67609	1.28707	1.65481	1.97549	2.35081	2.60813	3.14400
155	0.67608	1.28704	1.65474	1.97539	2.35065	2.60792	3.14364
156	0.67607	1.28700	1.65468	1.97529	2.35049	2.60771	3.14330
157	0.67606	1.28697	1.65462	1.97519	2.35033	2.60751	3.14295
158	0.67605	1.28693	1.65455	1.97509	2.35018	2.60730	3.14261
159	0.67604	1.28690	1.65449	1.97500	2.35003	2.60710	3.14228
160	0.67603	1.28687	1.65443	1.97490	2.34988	2.60691	3.14195

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi t (df = 161 –200)**

<b>Pr</b> <b>df</b>	<b>0.25</b> <b>0.50</b>	<b>0.10</b> <b>0.20</b>	<b>0.05</b> <b>0.10</b>	<b>0.025</b> <b>0.050</b>	<b>0.01</b> <b>0.02</b>	<b>0.005</b> <b>0.010</b>	<b>0.001</b> <b>0.002</b>
161	0.67602	1.28683	1.65437	1.97481	2.34973	2.60671	3.14162
162	0.67601	1.28680	1.65431	1.97472	2.34959	2.60652	3.14130
163	0.67600	1.28677	1.65426	1.97462	2.34944	2.60633	3.14098
164	0.67599	1.28673	1.65420	1.97453	2.34930	2.60614	3.14067
165	0.67598	1.28670	1.65414	1.97445	2.34916	2.60595	3.14036
166	0.67597	1.28667	1.65408	1.97436	2.34902	2.60577	3.14005
167	0.67596	1.28664	1.65403	1.97427	2.34888	2.60559	3.13975
168	0.67595	1.28661	1.65397	1.97419	2.34875	2.60541	3.13945
169	0.67594	1.28658	1.65392	1.97410	2.34862	2.60523	3.13915
170	0.67594	1.28655	1.65387	1.97402	2.34848	2.60506	3.13886
171	0.67593	1.28652	1.65381	1.97393	2.34835	2.60489	3.13857
172	0.67592	1.28649	1.65376	1.97385	2.34822	2.60471	3.13829
173	0.67591	1.28646	1.65371	1.97377	2.34810	2.60455	3.13801
174	0.67590	1.28644	1.65366	1.97369	2.34797	2.60438	3.13773
175	0.67589	1.28641	1.65361	1.97361	2.34784	2.60421	3.13745
176	0.67589	1.28638	1.65356	1.97353	2.34772	2.60405	3.13718
177	0.67588	1.28635	1.65351	1.97346	2.34760	2.60389	3.13691
178	0.67587	1.28633	1.65346	1.97338	2.34748	2.60373	3.13665
179	0.67586	1.28630	1.65341	1.97331	2.34736	2.60357	3.13638
180	0.67586	1.28627	1.65336	1.97323	2.34724	2.60342	3.13612
181	0.67585	1.28625	1.65332	1.97316	2.34713	2.60326	3.13587
182	0.67584	1.28622	1.65327	1.97308	2.34701	2.60311	3.13561
183	0.67583	1.28619	1.65322	1.97301	2.34690	2.60296	3.13536
184	0.67583	1.28617	1.65318	1.97294	2.34678	2.60281	3.13511
185	0.67582	1.28614	1.65313	1.97287	2.34667	2.60267	3.13487
186	0.67581	1.28612	1.65309	1.97280	2.34656	2.60252	3.13463
187	0.67580	1.28610	1.65304	1.97273	2.34645	2.60238	3.13438
188	0.67580	1.28607	1.65300	1.97266	2.34635	2.60223	3.13415
189	0.67579	1.28605	1.65296	1.97260	2.34624	2.60209	3.13391
190	0.67578	1.28602	1.65291	1.97253	2.34613	2.60195	3.13368
191	0.67578	1.28600	1.65287	1.97246	2.34603	2.60181	3.13345
192	0.67577	1.28598	1.65283	1.97240	2.34593	2.60168	3.13322
193	0.67576	1.28595	1.65279	1.97233	2.34582	2.60154	3.13299
194	0.67576	1.28593	1.65275	1.97227	2.34572	2.60141	3.13277
195	0.67575	1.28591	1.65271	1.97220	2.34562	2.60128	3.13255
196	0.67574	1.28589	1.65267	1.97214	2.34552	2.60115	3.13233
197	0.67574	1.28586	1.65263	1.97208	2.34543	2.60102	3.13212
198	0.67573	1.28584	1.65259	1.97202	2.34533	2.60089	3.13190
199	0.67572	1.28582	1.65255	1.97196	2.34523	2.60076	3.13169
200	0.67572	1.28580	1.65251	1.97190	2.34514	2.60063	3.13148

Catatan: Probabilita yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71