

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA
PT. CHEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN**

SKRIPSI



Oleh :

LIDIA ABRIOLA

NIM : 15510026

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA
PT. CHEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN**

SKRIPSI

Diajukan Kepada:
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh :

LIDIA ABRIOLOA

NIM : 15510026

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2020**

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA
PT. CHEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN**

SKRIPSI

Oleh :

LIDIA ABRIOLA

NIM: 15510026

Telah Disetujui, 2 Maret 2020

Dosen Pembimbing,

Dr. Siswanto, M.Si

NIP 19750906 200604 1 001

Mengetahui:

Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA

NIP 19670816200312 1 001

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT. CHEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN

SKRIPSI

Oleh:
LIDIA ABRIOLA
NIM : 15510026

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima sebagai salah satu persyaratan
Untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen(SM)
Pada tanggal 14 April 2020

Susunan Dewan Penguji	Tanda Tangan
1. Ketua Penguji <u>Sugeng Ali Mansur, M. Pd</u> NIP 19780929201411 1 001	()
2. Sekretaris / Pembimbing <u>Dr. Siswanto SE., M.Si</u> NIP 19750906 200604 1 001	()
3. Penguji Utama <u>Dr. H. Fauzan Al Mansur, MM</u> NIP 19731117200501 1 003	()

Disahkan Oleh:
Ketua Jurusan,

Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
NIP 19670816200312 1 001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Lidia Abriola
NIM : 15510026
Fakultas/jurusan : Ekonomi/Manajemen SDM

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang Saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul: "**Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan**". Ini hasil karya saya sendiri, bukan "**duplikasi**" dari karya orang lain. Selanjutnya apabila dikemudian hari ada "**klaim**" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab dosen pembimbing dan atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan benarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 14 April 2020



Hormat saya

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan penuh kesadaran dan kerendahan hati penulis persembahkan karya sederhana ini untuk:

KELUARGA:

Karya ini saya persembahkan kepada Bapak Purnomo dan Ibu Lutfi selaku bapak dan ibu kandung saya yang telah mengajarkan banyak hal dari tidak tau apa-apa hingga banyak yang saya tau, berkat doa yang tulus siang dan malam tiada hentinya saya bisa menyelesaikan kuliahnya sesuai yang diharapkan. Dan mereka juga yang selalu ada dalam hati dan doa saya meski terbatas oleh jarak dan waktu. Serta adik saya Evita beserta keluarga besar lainnya yang selalu mensupport saya dalam berjuang menimba ilmu dimanapun dan kapanpun.

Tidak lupa juga para guru dan kiai saya yang telah tulus mengamalkan ilmunya serta doa dengan penuh keikhlasan untuk para murid dan santrinya.

Serta semua teman-teman yang pernah saya kenal yang selalu mendukung saya dalam situasi dan kondisi apapun.

MOTTO

Love What You Do You Will Happily Ever After



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmad, karunia serta hidayah-Nya. Shalawat serta salam tidak lupa penulis panjatkan kepada Rasulullah, yakni baginda Nabi besar Muhammad SAW yang diutus sebagai rahmad bagi seluruh alam semesta.

Penulis bersyukur dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan”**.

Peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan tugas akhir skripsi ini tidak akan berhasil dengan baik tanpa adanya bimbingan dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terimakasih tak terhingga kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa, yakni Allah SWT yang senantiasa memberikan Rahmat, Hidayah serta Rezeki berupa kesehatan yang sangat luar biasa.
2. Prof. Dr. Abdul Haris, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Dr. H. Nur Asnawi, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Drs. Agus Sucipto, MM selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Bapak Dr. Siswanto, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah banyak memberikan bimbingan, masukan dan arahan sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Dosen pengajar yang telah memberikan pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

7. Orang tua penulis Alm. Bapak Purnomo dan Ibu Lutfi, berkat doa yang tulus siang dan malam tiada hentinya, penulis bisa menyelesaikan kuliahnya sesuai yang diharapkan. Dan mereka juga yang selalu ada dalam hati dan doa penulis meski terbatas oleh jarak dan waktu. Serta adik saya Evita beserta keluarga besar lainnya yang selalu mensupport penulis dalam berjuang menimbah ilmu dimanapun dan kapanpun.
8. Sahabat dan keluarga seperjuangan yang selalu mensupport dalam melakukan penelitian ini.
9. Sahabat-sahabati PMII angkatan 2015, Pengurus Senat Mahasiswa Fakultas Ekonomi 2017 Pengurus Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Ekonomi 2018 yang telah banyak memberi pelajaran yang mungkin tak pernah terulang di kemudian hari dan merasakan pahit manisnya berproses dan berjuang bersama.
10. Teman-teman Jurusan Manajemen angkatan 2015 yang selalu jadi partner untuk berproses dalam perjalanan di samudra ilmu ini dan selalu mensupport serta mendoakan satu sama lain.
11. Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruanyang bersedia meluangkan waktunya dalam proses pengumpulan data sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Pe
12. Dan seluruh pihak yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang konstruktif demi kesempurnaan penulisan ini. Peneliti berharap semoga karya yang sederhana ini dapat bermanfaat dengan baik bagi semua pihak. Amin ya Robbal ‘Alamin.

Malang, 14 April 2020

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KAJIAN PUSTAKA	9
2.1 Kajian Empiris	9
2.1.1 Penelitian Terdahulu	9
2.2 Kajian Teori	17
2.2.1 Pelatihan Kerja	17
2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja	17
2.2.1.2 Tujuan Pelatihan	19
2.2.1.3 Prinsip Pelatihan	19
2.2.1.4 Manfaat Pelatihan	20
2.2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan	21
2.2.1.6 Pelatihan Kerja Dalam Islam	22
2.2.2 Kinerja Karyawan	24
2.2.2.1 Pengertian Kinerja	24
2.2.2.2 Standar Kinerja	25
2.2.2.3 Fungsi Standar Kinerja	26
2.2.2.4 Faktor Kinerja	27
2.2.2.5 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan	27
2.2.2.6 Kinerja Karyawan Dalam Islam	28
2.2.3 Disiplin Kerja	29
2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	29
2.2.3.2 Faktor-faktor Disiplin Kerja	31
2.2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	32
2.2.3.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	33
2.2.3.5 Disiplin Kerja Dalam Islam	34

2.3 Hubungan Antar Variabel	36
2.3.1 Hubungan Antara Pelatihan kerja dan Kinerja Karyawan.....	36
2.3.2 Hubungan Antara Pelatihan kerja dan Disiplin Kerja	37
2.3.3 Hubungan Antara Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan.....	38
2.4 Kerangka Berfikir	38
2.4.1 Model Hipotesis	38
2.4.2 Hipotesis Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	40
3.1 Lokasi Objek Penelitian	40
3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian	40
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.3.1 Populasi	40
3.3.2 Sampel	41
3.4 Teknik Pengambilan Sampel	41
3.5 Data dan Jenis Data.....	42
3.5.1 Data	42
3.5.2 Jenis Data.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data	43
3.7 Devinisi Oprasional Variabel	44
3.8 Analisis Data.....	46
3.9 Model Analisis Data.....	46
3.9.1 Uji Validitas dan Realibilitas	46
3.9.2 Uji Asumsi Klasik	48
3.10 Analisis Jalur (<i>Path Analisis</i>)	50
3.10.1 Kerangka Konseptual Model Struktural	50
3.11 Uji Sobel atau Mediasi	52
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	53
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	53
4.1.1 Sejarah Perusahaan.....	53
4.1.2 Letak Perusahaan	54
4.1.2.1 Lokasi Perusahaan	54
4.1.3 Struktur Organisasi.....	54
4.1.4 Kegiatan Usaha	57
4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
4.1.5.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
4.2 Deskripsi Variabel Penelitian	62
4.2.1 Gambaran Variabel Yang Diteliti	62
4.2.1.1 Variabel Pelatihan Kerja.....	62
4.2.1.2 Variabel Kinerja	66
4.2.1.3 Variabel Disiplin Kerja.....	71

4.2.2 Uji Instrumen Data	71
4.2.2.1 Uji Validitas	79
4.2.2.2 Uji Reliabilitas	81
4.2.3 Uji Asumsi Klasik	82
4.2.3.1 Uji Normalitas	82
4.2.3.2 Uji Linieritas	83
4.3 Hasil Uji Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	84
4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	84
4.3.2 Hasil Uji Regresi Variabel (X) Terhadap (Z)	88
4.3.3 Pengujian (Z) sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh (X) Terhadap (Y)	90
4.4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung	90
4.5 Uji Sobel.....	92
4.6 Pembahasan	93
4.6.1 Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja	93
4.6.2 Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja....	97
4.6.3 Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja.....	98
BAB V PENUTUP	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	12
Tabel 2.2	Persamaan dan Perbedaan / Keterbaruan Penelitian	16
Tabel 3.2	Definisi Oprasional Variabel	45
Tabel 4.1	Deskripsi Responden	58
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Usia.....	60
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	60
Tabel 4.5	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	61
Tabel 4.6	Bobot Nilai Setiap Skor	62
Tabel 4.7	Definisi Variabel Pelatihan Kerja (X)	62
Tabel 4.8	Definisi Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	66
Tabel 4.9	Definisi Variabel Disiplin Kerja (Z).....	71
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel.....	79
Tabel 4.11	Hasil Uji Reabilitas Variabel	81
Tabel 4.12	Hasil Uji Normalitas	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Linieritas	83
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Variabel X-Y	85
Tabel 4.15	Hasil Uji Regresi Variabel X-Z.....	87
Tabel 4.16	Hasil Uji Regresi Variabel X-Y Melalui Z.....	88

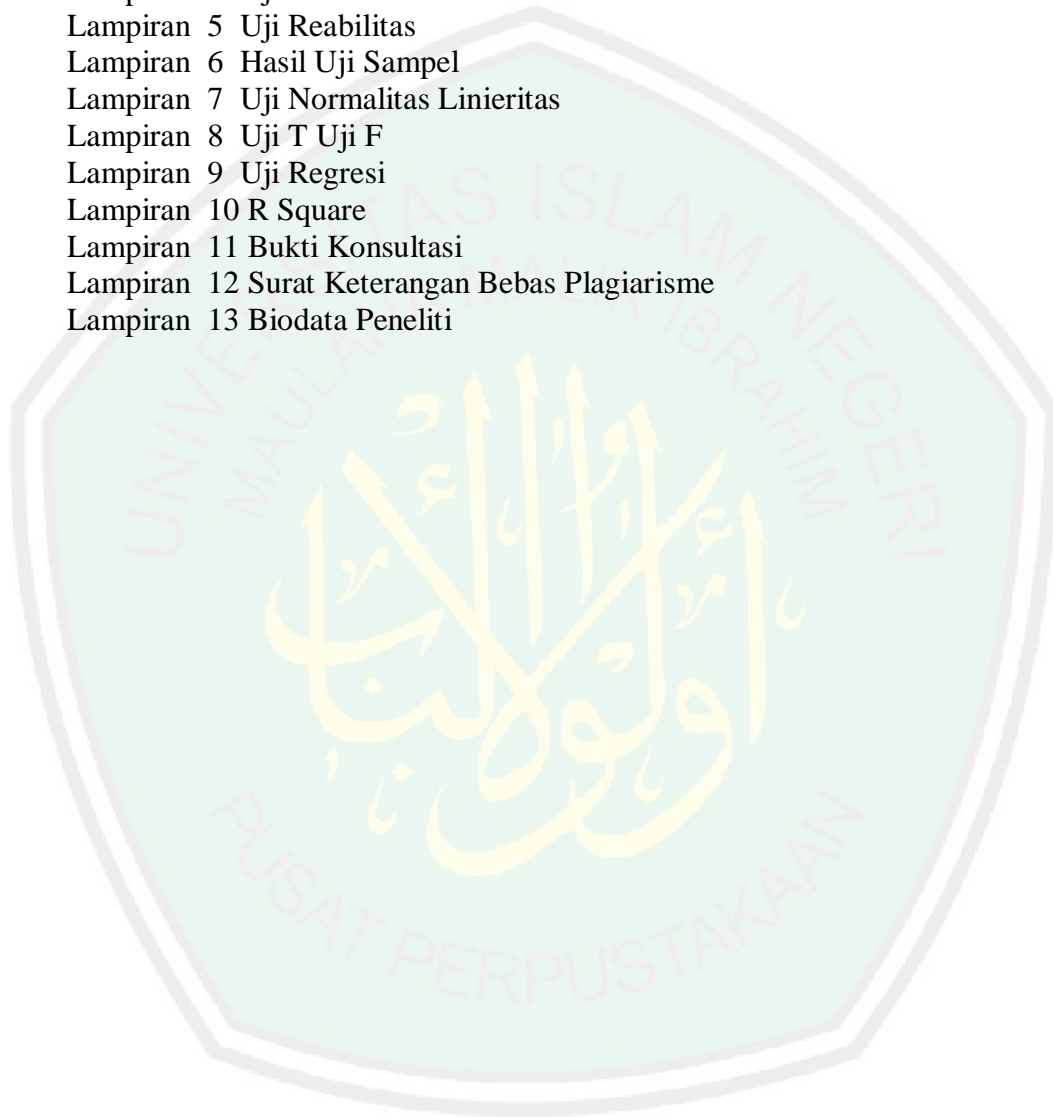
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hipotesis.....	38
Gambar 3.1 Model Struktural.....	50
Gambar 4.1 Diagram Model Jalur Variabel (X) Terhadap (Y).....	86
Gambar 4.2 Diagram Model Jalur Variabel (X) Terhadap (Z)	87
Gambar 4.3 Diagram Regresi (X) Terhadap (Y) melalui (Z).....	89
Gambar 4.4 Diagram Model Jalur Variabel (X), (Z) dan (Y)	90
Gambar 4.5 Sobel	92



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuisisioner
- Lampiran 2 Data Karakteristik Responden
- Lampiran 3 Data Jawaban Responden
- Lampiran 4 Uji Validitas
- Lampiran 5 Uji Reabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Sampel
- Lampiran 7 Uji Normalitas Linieritas
- Lampiran 8 Uji T Uji F
- Lampiran 9 Uji Regresi
- Lampiran 10 R Square
- Lampiran 11 Bukti Konsultasi
- Lampiran 12 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme
- Lampiran 13 Biodata Peneliti



ABSTRAK

Abriola, Lidia. 2020, Skripsi. Judul: “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT.Chiel Jedang Indonesia Pasuruan”

Pembimbing : Dr. Siswanto, M. Si

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

Adanya perbedaan analisis terdahulu mengenai Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT.Chiel Jedang Indonesia Pasuruan adanya permasalahan yang ditemukan pada PT. Chiel Jedang Indonesia membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT.Chiel Jedang Indonesia.

Penelitian ini menggunakan penelitian *explantory research sampling* dengan teknik pengambilan sampel *propotional sampling* pada karyawan PT.Chiel Jedang Indonesia Pasuruan sebanyak 109 karyawan. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi berganda dengan mempertimbangkan uji asumsi klasik yang terdiri dari normalitas dan linieritas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan kerja tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja dengan nilai probabilitas $0,0861 > 0,05$. Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,041 < 0,05$. Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas sebesar $0,002$. Sedangkan berdasarkan nilai sobel test diperoleh nilai $0,049$ yang berarti lebih kecil dari $0,196$, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi hubungan antara variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

ABSTRACT

Abriola, Lidia. 2020, Thesis. Title: "The Effect of Job Training on Employee Performance Mediated by Work Discipline at PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan."

Supervisor : Dr. Siswanto, M. Si

Key words : Job Training, Work Discipline, Employee Performance

There is a difference in the previous analysis regarding the Effect of Job Training on Employee Performance Mediated by Work Discipline at PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan. There were problems found at PT. Chiel Jedang Indonesia made researchers interested in conducting this research. This study aims to determine the Effect of Job Training on Employee Performance Mediated by Work Discipline at PT.Chiel Jedang Indonesia.

This research uses exploratory sampling research with proportional sampling technique on 109 employees of PT.Chiel Jedang Indonesia Pasuruan. The analysis technique used is multiple regression analysis technique by considering the classic assumption test consisting of normality and linearity.

The results showed that job training had no significant effect on work discipline with a probability value of $0.0861 > 0.05$. Job training affects employee performance with a probability value of $0.041 < 0.05$. Work discipline has a significant effect on employee performance with a probability value of 0.002 . Whereas based on the value of the sobel test the value obtained is 0.049 which means it is smaller than 0.196 , it can be concluded that work discipline is not able to be a mediating variable between the effect of work training and employee performance

مستخلص البحث

أبريولا، ليديا 2020، رسالة الليسانس. العنوان: " تأثير التدريب العملي على عمل الموظفين بواسطة الانضباط العملي في الشركة المحدودة شيل جيدانغ اندونيسيا باسوروان.

المشرف: الدكتور سيسوانطا، الماجستير

الكلمات الرئيسية: التدريب العملي، الانضباط العملي، عمل الموظفين

هناك الاختلافات بين التحليلات السابقة حول تأثير التدريب العملي على عمل الموظفين بواسطة الانضباط العملي في الشركة المحدودة شيل جيدانغ اندونيسيا باسوروان. ووجود المشكلة في الشركة المحدودة شيل جيدانغ اندونيسيا جعلت الباحثة المهتمة في إجراء هذا البحث. ويهدف هذا البحث لمعرفة تأثير التدريب العملي على عمل الموظفين بواسطة الانضباط العملي في الشركة المحدودة شيل جيدانغ اندونيسيا.

يستخدم هذا البحث البحوث *explanatory research sampling* مع تقنيات أخذ العينات البروبوتية *propotional sampling* في الموظفين للشركة المحدودة شيل جيدانغ باسوروان بمجموعه 109 الموظفين. والتقنية التحليلية المستخدمة هي تقنية تحليل الانحدار المزدوج مع الأخذ في الاعتبار اختبار الافتراض الكلاسيكي الذي يتكون من الحياة الطبيعية واللينية.

وأظهرت النتائج أن التدريب العملي لم يكن له تأثير كبير على الانضباط العملي مع قيمة احتمال $0,0861 < 0,05$. يؤثر التدريب العملي على الانضباط العملي بقيمة احتمالية قدرها $0,041 - 0,05$. الانضباط العملي لها تأثير كبير على عمل الموظفين مع قيمة احتمال $0,002$. في حين أنه استنادا إلى قيمة اختبار سوبل حصلت على قيمة $0,049$ وهو ما يعني أصغر من $0,196$ ، يمكن استنتاج أن الانضباط العملي ليست قادرة على أن تكون متغير الوساطة بين تأثير التدريب العملي وعمل الموظفين .

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin canggih menuntut semua orang untuk dapat mengikuti perkembangan tersebut, tidak terkecuali para sumber daya manusia disuatu perusahaan. Hal tersebut dikarenakan banyak perusahaan yang sudah berbasis teknologi. Teknologi tinggi yang cepat berubah menunjukkan bahwa inivasi teknologi akan terus mempercepat proses kerja perusahaan dimasa depan (Adler, 1991, Pulakos et al, 2000, Quin, 1997, dalam Tai 2004).

Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan suatu organisasi yang mana sumber daya manusia harus dikelola secara optimal. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan yang penting dalam interaksinya dengan faktor material, metode, modal dan mesin. Dengan kompleksitas yang ada dapat menentukan kualitas manusia. Pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan visi dan misi, dituangkan melalui perencanaan strategi. Agar strategi tersebut berjalan dengan baik, maka pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti: pelatihan kerja, kinerja karyawan, dan disiplin kerja sebagai salah satu indikator penting dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan berkaitan dengan profesionalitas kerja karyawan yang mampu bertanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tercapailah tujuan dari perusahaan tersebut. Cara tepat yang dapat dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan yaitu melalui pengembangan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan dan disiplin kerja yang diterapkan kepada karyawan agar terwujudnya kinerja karyawan yang baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan.

Menurut pendapat Waxley dan Yuki dalam (Mangkunegara, 2011: 50) menyatakan bahwa pelatihan merupakan istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Untuk mendapatkan tenaga kerja yang handal maka sebuah perusahaan harus mengadakan seleksi secara selektif agar sesuai dengan job description dan job specification, selain itu para karyawan juga di arahkan untuk melakukan pelatihan secara efektif agar dapat menghadapi tantangan kerja dari perusahaan.

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan bahwa pelatihan kerja merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Diantaranya yang dilakukan oleh Kusuma, Al Musadieg, Nurtjahjono (2015) menyatakan bahwa adanya pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dan adanya peningkatan pelatihan kerja diduga akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jika karyawan mendapatkan pelatihan dengan baik, maka karyawan tersebut dapat melakukan pekerjaan secara baik seperti tujuan dari perusahaan. Tujuan dari karyawan perlu melakukan sebuah pelatihan dikarenakan dengan diadakannya sebuah pelatihan dapat menunjang mereka agar dapat menerima tantangan dan bersaing dalam sebuah perusahaan.

Sedangkan menurut Dhesty Kasim, (2015) menghasilkan kesimpulan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, pelatihan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di rumah sakit Abepura Jayapura Papua.

Walaupun karyawan memiliki keterampilan yang baik, pelatihan tetap tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan jika karyawan tidak dapat bekerja sendiri tanpa menggantungkan kepada orang lain atau karyawan lainnya. Pihak personalia sebagai pihak secara langsung bertanggung jawab terhadap manajemen sumber daya manusia dan kepegawaian dalam kegiatan manajemen perusahaan, diharapkan dapat terus menerus menganalisa tingkat pelatihan, hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Safitri (2013) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja yang berarti bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang baik membuat karyawan menjadi disiplin dalam bekerja.

Selain itu disiplin kerja juga berperan penting sebagai salah satu faktor pendukung terlaksananya kegiatan dalam perusahaan agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Hasibuan (2009: 193) menyatakan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal. Dengan demikian disiplin kerja merupakan suatu yang berpengaruh untuk menjadikan kemajuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016: 332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Sedangkan menurut Udayanto (2015) menyatakan aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan keteatan dalam penggunaan bahan dan perlengkapan.

Penelitian yang dilakukan Mahale, Dotulong, Tawas (2017) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan Erma Safitri (2013) menyatakan apabila disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2016: 67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mondy (2008: 256) “Kinerja adalah proses berorientasi tujuan yang diarahkan untuk memastikan bahwa proses-proses keorganisasian ada pada tempatnya untuk memaksimalkan produktivitas kerja para karyawan, tim dan akhirnya organisasi”. Sedangkan menurut Fahmi (2016: 137) kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu.

Dari definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hal yang perlu diperhatikan bagi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan output yang baik. Kinerja yang baik juga didasari atas disiplin kerja yang baik. Dengan adanya disiplin kerja yang baik menjadikan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tujuan adanya tindakan disiplin kerja agar dapat menciptakan kinerja yang baik dengan tetap mengacu pada aturan perusahaan. pelatihan kerja juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam memajukan perusahaan. disiplin kerja dan pelatihan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dimana dengan meningkatkan kualitas karyawan maka perusahaan tersebut bisa menjadi perusahaan yang bagus karena para karyawannya mendapatkan pelatihan kerja dan aturan disiplin kerja yang bagus.

PT. Cheil Jedang Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pupuk. PT. Cheil Jedang Indonesia menjalankan kegiatan bisnisnya berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola korporasi yang baik sehingga dapat berdaya saing yang tinggi di dalam era globalisasi. Untuk mempertahankan citra serta eksistensi PT. Cheil Jedang Indonesia sebagai sebuah lembaga bukanlah pekerjaan yang mudah, ada langkah-langkah yang harus dilakukan pimpinan perusahaan diantaranya adalah melakukan pelatihan yang efektif terhadap semua karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia serta pemberdayaan karyawan agar tetap loyal dan disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan pengamatan peneliti ketika melakukan pengamatan disana selama beberapa kali kurang lebih satu bulan, melihat adanya keluhan dari konsumen atas pelayanan yang kurang maksimal, seperti kurangnya kecakapan dan tanggung jawab yang dimiliki oleh karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan. Sehingga, masalah-masalah ini dapat menyebabkan tumbuhnya konflik yang menghambat kelangsungan kerja PT. Cheil Jedang Indonesia. Bapak Dedi Setiawan S. Ak yang menjabat sebagai staff akuntan pada perusahaan tersebut mengatakan bahwa disiplin kerja disana kurang maksimal dikarenakan masih adanya kelalaian dalam melaksanakan pekerjaan, terkadang juga menurunnya produktifitas kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang ada dilapangan, maka peneliti ingin menambahkan disiplin kerja sebagai variabel mediasi, sehingga peneliti ini ingin mengkaji tentang **“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT.Cheil Jedang Indonesia Pasuruan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia?
2. Apakah Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia?
3. Apakah disiplin kerja memediasi adanya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka peneliti menyimpulkan tujuan masalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia.
2. Untuk mengetahui apakah Pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia.
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja sebagai pemediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

Penulis berharap dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Cheil Jedang Indonesia agar dapat memberikan perhatian lebih dibidang sumber daya manusia dari segi pelatihan ditempat bekerja dan mendorong karyawan agar lebih disiplin sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja.

2. Bagi Lembaga Akademik

Diharapkan pada penelitian ini dapat memperoleh hasil yang maksimal sebagai acuan yang dapat dijadikan referensi, dan juga sebagai referensi, dan juga literature dalam melakukan penelitian yang akan datang.

3. Bagi Penulis

Diharapkan dapat memeberikan pengetahuan, pemahaman, dan sebagai acuan untuk menambah wawasan tentang manajemen, terutama berupa kajian mengenai pelatihan kerja, kinerja karyawan, serta disiplin kerja.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat dijadikan referensi untuk menambah pengetahuan dan memperluas wawasan bagi mereka yang berminat memeperdalam pengetahuan dibidang sumber daya manusia dan dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

2.1.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian menunjukkan hasil yang beragam mengenai pengaruh pelatihan kerja, kinerja karyawan dan disiplin kerja.

1. Rizaldi Aga Pratama dan Mochamad Djudi Mukzam tentang (2018) “Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)”. Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan materi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Wungow Raymond Octavianus dan Adofina (2018) “Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado" Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Tyas Dwining Tyas dan Bambang Sunuharyo Swasto (2018) “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).” Hasil penelitian ini menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Hendrawan (2016) “Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
5. Izaz Dany Afianto dan Hamidah Nayati Utami (2017) “Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory Internasional Futures Kota Malang). Hasil analisis inferensial disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6. Miranda Diah Ratnasari dan Bambang Swasto Sunuharyo (2018) “Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik)”. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Ririn Nur Indah Sari dan Hady Siti Hadijah (2016) “*Reach Employee Performance By Job Performance (Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja)*”. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, secara simultan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8. Yan Kurnia Hendrawan (2016) “Pengaruh Pelatihan – Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung sedangkan secara tidak langsung signifikan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan komitmen organisasi memediasi pengaruh antara pelatihan dan pengembangan serta motivasi pegawai terhadap kinerja pegawai PT. PLN (Persero) P3BJB APP Madiun.
9. Erma Safitri (2013) “Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda- Surabaya.

10. Fendy Levy Kambey, Suharnomo (2013) “Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang)”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	“Pengaruh Metode Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (studi pada karyawan tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri)” (2018)	Metode pelatihan, kemampuan kerja, kinerja	Praportional random sampling, analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dg menggunakan <i>path analysis</i> dengan uji t sebagai pengujian hiptesis	Hasil analisis menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja, materi pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kemampuan kerja karyawan, metode pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan materi pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANJUTAN TABEL				
2	“Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado” (2018)	Pengalaman kerja, pelatihan kerja, kinerja	Analisis linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja dan pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3	“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap).” (2018)	Disiplin kerja, Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis deskriptif	Hasilnya menunjukkan disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4	“Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi” (2016)	Pelatihan dan Pengembangan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Menggunakan sampel sesnsus	Hasil penelitian menunjukkan ”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
5	“Pengaruh Disiplin Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Divisi Marketing PT. Victory Internasional Futures Kota Malang)” (2017)	Disiplin kerja, komunikasi organisasi, kepuasan kerja, kinerja karyawan	Teknik statistik inferensial digunakan analisis jalur <i>path analysis</i>	Hasil analisis inferensial disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

LANJUTAN TABEL				
6	“Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik”. (2018)	Pendidikan , pelatihan, kemampuan kerja karyawan, kinerja karyawan	Teknik propotional random sampling	Hasil analisis dari penelitian ini menunjukan pendidik dan pelatihan berpengaruh secara signifikan terhadap kemampuan kerja kryawan, kemampuan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7	“Reach Employee Performance By Job Performance And Work Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja”.(2016)	Kinerja pegawai, kepuasan kerja dan	Survey ekspansi	Hasil analisis ini menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, secara simultan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	"Pengaruh Pelatihan – Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi”.(2016)	Pelatihan dan pengembangan, motivasi, komitmen organisasi dan kinerja pegawai	Convenience sampling	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa pelatihan dan pengembangan memiliki sedikit pengaruh terhadap kinerja pegawai secara langsung sedangkan secara tidak langsung signifikan, motivasi dan komitmen organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap

LANJUTAN TABEL				
				kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung dan komitmen organisasi memediasi pengaruh antara pelatihan dan pengembangan serta motivasi pegawai terhadap kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) P3BJB APP Madiun.
9	“Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.(2013)	Pelatihan, disiplin kerja, kinerja	Pendekatan kuantitatif dengan menguji hipotesis tersebut.	Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura I (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya.
10	“Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karywan (Study Pada PT.Njonja Mener Semarang” (2013)	Pembinaan dan pengembangan, pemberdayaan, partisipasi, kinerja karyawan	Regresi berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pembinaan, pelatihan dan pengembangan, pemberdayaan dan partisipasi mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Untuk mengetahui celah penelitian dan keterbaruan yang ada dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu dapat dilihat dari tabel persamaan dan perbedaan penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.2
Persamaan dan Perbedaan / Keterbaruan Penelitian

Persamaan	Perbedaan
<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan alat bantu spss 2. Penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam penelitian ini ditambahkan kajian keislaman dengan adanya hubungan antar teori dengan ayat Al- Qur'an dan hadist yang tidak terdapat pada penelitian terdahulu. 2. Objek penelitian yang diambil berbeda dengan penelitian terdahulu. 3. Dalam penelitian ini juga menjadikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung 4. Dalam penelitian ini juga merupakan variabel pertama yang digunakan sebagai judul perusahaan di PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

Sumber: Data diolah, 2020

Dari pernyataan tabel diatas yang meneliti tentang pelatihan kerja, kinerja dan disiplin kerja, penelitian ini memiliki kesamaan cenderung menggunakan alat bantu spss dan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini menambahkan integrasi keislaman sebagai bahan atau rujukan dalam pembahasan dan menjadikan disiplin kerja sebagai variabel mediasi untuk mengetahui pengaruh tidak langsung, dan judul ini merupakan variabel pertama yang digunakan sebagai judul perusahaan di PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

2.2.Kajian Teori

2.2.1 Pelatihan Kerja

2.2.1.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja merupakan kegiatan yang penting bagi karyawan baru maupun karyawan lama dalam memperbaiki, mengembangkan dan meningkatkan kesiapan karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dimilikinya. Pengertian Pelatihan kerja disini adalah setiap usaha untuk memperbaiki prestasi kerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya (Gomes, 1997:197).

Pengertian pelatihan kerja menurut (Dessler, 2010:280). Proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan. Menurut (Fajar, 2013:100) pelatihan adalah proses pembelajaran yang ditunjukkan kepada karyawan agar pelaksanaan pekerjaan memuaskan.

Menurut (Hariandja, 2002:169) alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan menyesuaikan dengan peraturan yang ada.

Menurut pendapat Wexley dan Yuki dalam (Mangkunegara, 2011:50) Pelatihan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Menurut (Dessler, 2010:280) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Menurut (Dessler, 1997:263) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, ketrampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut (John R. Schermerhorn, Jr, 1999:323), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas yang memberikan kesempatan untuk mendapatkan dan meningkatkan keterampilan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Dari beberapa pernyataan diatas mengenai pelatihan kerja, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan kerja merupakan pembelajaran yang dilakukan untuk mendapatkan perubahan-perubahan agar memuaskan dalam kinerja karyawan. Pelatihan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena memiliki pengaruh besar terhadap aktivitas keberlangsungan suatu organisasi. Yang mana pelatihan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja yang bagus dan unggul.

2.2.1.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Sebelum melaksanakan sebuah pelatihan perusahaan akan menjelaskan tujuan dari pelaksanaan sebuah pelatihan. Menurut (Simamora, 1999:346) tujuan utama pelatihan diantaranya adalah:

1. Memperbaiki kinerja
2. Memutakhirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi
3. Mengurangi waktu belajar karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan
4. Membantu memecahkan permasalahan operasional
5. Mempersiapkan karyawan untuk promosi
6. Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
7. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi

2.2.1.3 Prinsip Pelatihan

Prinsip pelatihan di sini digunakan sebagai pedoman untuk proses dari pelatihan kepada karyawan agar berjalan lebih efektif. Menurut (Handoko, 2008:109), prinsip-prinsip belajar dalam pelatihan adalah program pelatihan bersifat:

- a. Partisipatif
- b. Relevan
- c. Pengulangan (repetisi) dan pemindahan
- d. Umpan balik mengenai kemajuan para peserta latihan.

Semakin terpenuhi prinsip-prinsip tersebut dalam pelatihan maka akan semakin efektif.

2.2.1.4 Manfaat Pelatihan

Menurut (Simanora,1999:349) ada beberapa manfaat dari program pelatihan diantaranya adalah:

- a. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktifitas.
- b. Menurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan untuk mencapai standart kinerja yang dapat diterima.
- c. Membentuk sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumberdaya manusia.
- e. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja.
- f. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.

Pelaksanaan program pelatihan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan secara khusus dan perusahaan secara umumnya.

2.2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Khairul Akhir (2008) menjelaskan mengenai indikator-indikator dari pelatihan kerja diantaranya:

1. Keterampilan

a. Keterampilan menjalankan tugas

Pada proses pekerjaan dilapangan para karyawan sebagai pelaksanaan kegiatan oprasional mengalami hal-hal yang luas dan kompleks, sehingga pegawai harus dibekali pengetahuan dan keterampilan yang bagus dan handal.

b. Keterampilan mengadakan Variasi (*Variation Skill*)

Variasi pemberian rangsangan (motif) pegawai adalah suatu kegiatan pemimpin dalam konteks proses interaksi pekerjaan atau tugas di lapangan yang di tujukan untuk mengatasi kebosanan pegawai sehingga dalam situasi melaksanakan pekerjaan, pegawai menunjukkan disiplin kerja, kejujuran, tanggung jawab, antusiasme, serta partisipasi.

2. Kemampuan

Kemampuan merupakan ungkapan dan perwujudan dari individu termasuk kebutuhan pokok manusia yang bisa terwujud memberikan rasa kepuasan dan rasa keberhasilan yang mendalam. Kemampuan dapat menentukan dan meningkatkan makna hidup manusia dengan segala kompleksitas dan problematika juga keindahan. Ciri kemampuan menurut Ridwan, 2006 dalam penelitin Khairul Akhir (2008):

- a. Kelincahan berpikir mental segala arah
- b. Fleksibilitas konsep yaitu kemampuan untuk secara spontan mengganti cara memandang, pendekatan, kerja yang tidak jalan
- c. Orisinalitas yaitu kemampuan untuk mengeluarkan ide, gagasan, pemecahan, cara kerja yang tidak lazim meski tidak selalu baik.
- d. Lebih menyukai kompleksitas daripada simplitas.

2.2.1.6 Pelatihan Kerja Dalam Islam

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan tradisi pelatihan dalam Islam datang. Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Berdasarkan Al Qur'an Surah Al Jumua'ah (62): 2 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rosul diantaranya mereka yang membacakan ayat- ayatkepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As- Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar- benar dalam kesesatan yang nyata.

Dalam tafsir Quraish Shihab menyatakan Allah lah yang mengutus kepada bangsa Arab yang tidak mengenal baca tulis seorang rasul dari kalangan mereka sendiri. Rasul tersebut membacakan ayat -Nya kepada mereka, mensucikan mereka dari keyakinan dan perilaku buruk dan mengajarkan mereka Al- Qur'an dan pemahaman agama. Sebelum kedatangan Rasul, mereka berada dalam kesesatan yang nyata.

Sinn (Meldona, 2009:2261) Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentu martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah SWT memerintahkan kepada rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang. Muslim terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Diriwayatkan dari Ali ra, ia berkata: “Rasulullah mengutusku ke Yaman untuk menjadi hakim, kemudian saya berkata: “Ya Rasulallah, engkau mengutusku, sedang aku masi muda belia, dan saya tidak memiliki (ilmu) tentang peradilan?”. Rasulallah menjawab: “Sesungguhnya Allah SWT akan memberikan hidayah kepadamu, dan menetapkan lisanmu. Ketika datang ke hadapanmu dua orang yang sedang berseteru, maka janganlah engkau menetapkan keputusan, sampai engkau mendengar pernyataan pihak pertama. Hal ini akan lebih hati-hati dan bersih bagimu untuk menjelaskan keputusan peradilan. “Ali ra berkata: “Setelah itu, tidak ada keraguan bagiku dalam memberikan keputusan”.

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Meldona, 2009: 262).

Dari pembahasan diatas dapat disimpulkan bahwasanya Allah SWT memerintahkan kepada rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu, Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang. Jika hal tersebut telah diterapkan maka akan membekali para karyawan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

2.2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016: 67) “Istilah kinerja berasal dari *Job Performance Atau Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mondy, 2008: 56).

Menurut Fahmi (2016: 137) “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi tersebut bersifat profit oriented yang menghasilkan selama satu periode waktu”.

Menurut Wibowo (2007: 325) “Sebenarnya banyak faktor yang dapat dijadikan ukuran kinerja namun ukuran kinerja harus relevan, signifikan dan komprehensif”.

Rivai (2004: 309) memberikan pengertian bahwa kinerja karyawan merupakan perilaku yang nyata kurang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2008:67), Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja menurut Mathis dan Jackson (2011) Adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan.

Jadi dapat disimpulkan bahwasanya kinerja adalah hasil kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab serta dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu yang telah ditetapkan.

2.2.2.2 Standar Kinerja

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi, dan merupakan pembandingan (*benchmark*) atau tujuan target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi organisasi maupun para karyawan (Abdullah, 2014:114). Standar kinerja menurut (Wilson dalam Da Silva, 2012:53) adalah tingkat yang diharapkan selalu

pekerjaan tertentu untuk biaya diselesaikan, dan merupakan pembanding (*benchmark*) atas tujuan atau target yang ingin dicapai, sedangkan hasil pekerjaan merupakan merupakan hasil yang diperoleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaan sesuai persyaratan pekerjaan atau standar kinerja.

2.2.2.3 Fungsi Standar Kinerja

Standar kinerja bagaimana yang dijelaskan Abdullah (2014:115) memiliki fungsi antara lain:

- a. Sebagai tolak ukur (*benchmart*) untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja ternilai.
- b. Memotivasi karyawan agar bekerja lebih keras untuk mencapai standar. Untuk menjadikan standar kinerja yang benar-benar dapat memotivasi karyawan perlu dikaitkan dengan *reward* atau imbalan dalam sistem kompensasi.
- c. Memberikan arah pelaksanaan pekerjaan yang harus dicapai, baik kuantitas maupun kualitas.
- d. Memberikan pedoman kepada karyawan berkenan dengan proses pelaksana pekerjaan guna mencapai standar kinerja yang ditetapkan.

2.2.2.4 Faktor Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Suhendi (2010), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja individu, yaitu:

- a. Kemampuan
- b. Motivasi
- c. Dukungan yang diterima
- d. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
- e. Hubungan mereka dengan organisasi

2.2.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang dicapai pegawai maka perlu adanya indikator pengukuran kinerja seperti yang dikemukakan oleh Wirawan (2009: 5) bahwa hampir semua pengukuran kinerja memepertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

1. Kuantitatif, berkaitan dengan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
2. Kualitas, berkaitan dengan mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakkan pegawai.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai apa tidak dengan waktu yang direncanakan.

2.2.6 Kinerja Karyawan Dalam Islam

Di dalam Al Qur'an dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surah As Shaft ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُومٌ

Artinya: 'Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan –Nya. Dalam barisan yang teratur seakan akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh''

Surah As Shaft ayat 4 tentang bagaimana Allah SWT memberikan petunjuk kepadanya-Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan tidak masuk dalam barisan organisasi harus melakukan suatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al Qur'an surat An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: "Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan".

Maksud dalam Al Qur'an surat An Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia pekerjaan seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

2.2.3 Disiplin Kerja

2.2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Pengertian disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2013: 193).

Menurut Mangkunegara (2008:129), mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Anoraga (2009:46), disiplin adalah latihan batin dan watak dengan maksud supaya perbuatannya selalu menaati tata tertib dan ketaatan pada aturan tata tertib.

Atiomo (2000:124) dalam Adomi Eruvwe (2004), mendefinisikan disiplin sebagai pelatihan pikiran dan karakter untuk menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh.

Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

Handoko (2001: 208) menyatakan dimensi yang digunakan untuk menilai disiplin kerja yaitu kehadiran, ketaatan, ketepatan waktu dan perilaku.

Menurut Hasan dalam Udayanto (2015) menyatakan aspek yang digunakan untuk menilai disiplin kerja adalah kejujuran dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, ketepatan waktu karyawan mengerjakan pekerjaan yang ditentukan oleh perusahaan, kehadiran dalam jam kerja, mengikuti cara bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan, dan ketepatan dalam penggunaan bahan perlengkapan.

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan apabila tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2009: 193). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, namun juga bagi karyawan karena disiplin kerja dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan.

Menurut Sinambela (2016: 332) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Alex S. Nitisemita (1992: 199): “Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis”.

Prajudi Atmosudirjo dalam I. G. Wursanto (1995:146): “Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai.

Oleh karena itu dari beberapa pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai peraturan dari suatu organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis dan dianjurkan untuk mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada agar dapat tercapainya tujuan dari organisasi tersebut.

2.2.3.2 Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Pemimpin dalam sebuah perusahaan pasti memiliki tujuan serta keinginan agar para karyawan yang dipimpinya memiliki kinerja yang baik. Berbagai usaha yang perlu diketahui untuk mengetahui faktor apa saja yang dapat meningkatkan disiplin kerja menurut beberapa ahli mengenai disiplin kerja yang dapat dijadikan acuan dasar dalam mendorong disiplin kerja karyawan.

Menurut Alex S Nitisemita (1992: 207) ada beberapa faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja diantara sebagai berikut:

1. Kesejahteraan Karyawan
2. Ancaman
3. Teladan Pemimpin
4. Ketegasan
5. Tujuan dan Kemampuan Karyawan
6. Produktifitas Kerja

2.2.3.3 Indikator Disiplin Kerja Karyawan

Adapun yang menjadi indikator dari rendahnya disiplin kerja karyawan adalah (Nitisemoto 1996:40)

1. Turunya Produktifitas Kerja

Produktifitas kerja yang turun karena kepelecehan, penundaan pekerjaan dan lain sebagainya. Apabila terjadi penurunan produktifitas kerja berarti merupakan indikasi didalam organisasi terjadi penurunan disiplin kerja.

2. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja tidak tepat waktu datang dan pulang, sering keluar saat jam istirahat.

3. Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan

Rendahnya kedisiplinan kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelalaian sehingga dapat menyebabkan keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

4. Tingkat kecerobohan atau kecelakaan yang tinggi

Indikasi lain yang menunjukkan turunya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

5. Seringnya konflik antar karyawan.

Terjadinya permasalahan dalam perusahaan biasanya dilakukan oleh internal karyawan itu sendiri yang menyebabkan tidak disiplin dalam kinerja karyawan.

2.2.3.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pemimpin dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Ada empat pendapat bentuk-bentuk disiplin kerja menurut (Rivai, 2009:825) :

1. Disiplin Retributif (*Retributif Descline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corektive Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilaku yang tidak tepat.

3. Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Rights Prespektif*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspektif*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin penggunaan hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatif.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertip dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi.

2.2.3.5 Disiplin Kerja dalam Islam

Disiplin memiliki jangkauan yang luas meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan duniawi maupun akhirat. Masing-masing hubungan itu diwujudkan dalam disiplin kerja amaliyah dan disiplin ubudiyah, dimana amaliyah yaitu disiplin yang kaitanya dengan kehidupan dan penghidupan manusia sebagai makhluk sosial. Sedangkan disiplin ubudiyah yaitu berkaitan dengan status manusia sebagai makhluk Allah SWT yang wajib taat kepadanya (Moenir,1983).

Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut aturan waktu serta perbuatan keduanya berhubungan menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir, 1983). Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia dan organisasi. Tidak ada peraturan terhadap manusia yang tidak berkaitan dengan waktu. Bahkan Allah SWT sendiri meyakinkan kepada umatnya mengenai kegunaan waktu dengan menyebut “masa” sebagai andalan, dalam Al Qur’an Al Ashr 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Demi masa, “Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman, mengerjakan amal sholeh dan nasihat menasihatinya supaya menepati kesabaran”.

Dapat disimpulkan bahwa dalam Islam mengajarkan dengan sebaik-baiknya dan pada akhirnya ia akan mendapatkan pahala dalam pekerjaannya serta membantu terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

Maka dari itu setiap umat sesungguhnya oleh Allah SWT diberikan banyak kesempatan untuk selalu melatih dalam menggunakan waktu dalam hidup di dunia seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam menjalankan ibadah dan beramal sholeh.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menjadi salah satu sorotan bagi atasan dalam melakukan penilaian kerja karyawan. Usaha yang dapat dilakukan agar mencapai kinerja yang baik akan dilakukan dalam sebuah perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung yaitu dengan cara melakukan sebuah pelatihan kerja.

Menurut (Mangkuprawira, 2004:135) bahwa pelatihan bisa dilakukan pada semua tingkat. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu, serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar.

Selain itu ada pendapat menurut Mangkunegara, 2010: 67 Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan juga berperan penting dalam peningkatan kemampuan kualitas dan kuantitas kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Sehingga kinerja yang dihasilkan oleh karyawan tersebut baik dan lebih maksimal dalam meningkatkan kinerja perusahaan.

2.3.2 Hubungan Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja

Pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dimana apabila pelatihan itu baik maka akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan menjadikan karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja karena memiliki bekal pengetahuan dalam bekerja.

Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Erufwe (2004) mendefinisikan disiplin apabila pelatihan pikiran dan karakter dapat menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh.

(Rivai, 2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013: 150) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, yang berarti pelatihan kerja yang baik membuat seseroran menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Pada teori serta hasil penelitian yang berarti membuktikan bahwa dengan adanya pelatihan membuat para karyawan sadar dan dapat mengubah perilaku agar dapat menaati peraturan dalam perusahaan.

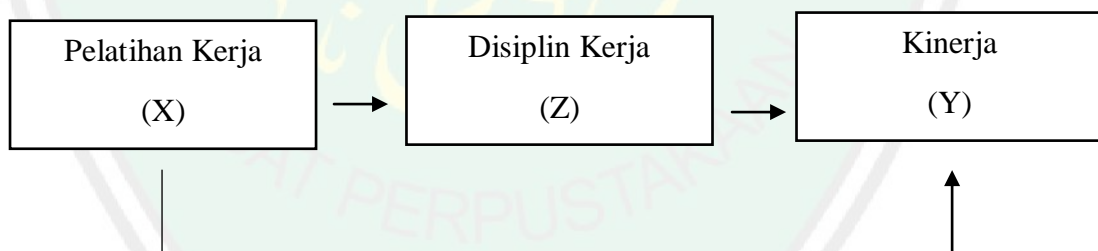
2.3.3 Hubungan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan yang berkaitan dengan diterapkannya disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan adanya kepatuhan terhadap aturan yang ada dalam perusahaan sehingga memudahkan dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk memajukan perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Tyas dan Sunuharyo (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan disiplin kerja karyawan dapat menghindari kecelakaan kerja dan dapat memaksimalkan pekerjaan karena karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja.

2.4 Kerangka Berfikir

2.4.1 Model Hipotesis



Gambar 2.1
Model Hipotesis

2.4.2 Hipotesis Penelitian

Dari model hipotesis diatas, maka dapat di rumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja karyawan (Y) Pada PT Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

H2 : Pengaruh Pelatihan Kerja (X) terhadap DisiplinKerja (Z)Pada PT Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

H3 : Disiplin Kerja (Z) memediasi Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Objek Penelitian

Pada penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. Cheil Jedang Indonesia terletak di Jl. Raya Arjosari, Sarirejo, Arjosari, Rejoso, Pasuruan.

3.2 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah untuk menguji antar variabel yang akan di hipotesiskan. Penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis ini menggambarkan hubungan antara dua variabel, untuk mengetahui apakah variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 287)

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah 150 karyawan terdiri dari 70 devisi marketing dan 39 staff yang bekerja di PT. Cheil Jedang Indonesia.

3.3.2 Sampel

Menurut Supriyanto dan Maharani (2013:35) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti bisa menggunakan sampel. Pada penelitian ini peneliti hanya mengambil jumlah sampel sebanyak 109 karyawan.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampling yang di gunakan dalam penelitian ini adalah *Propotional sampling*. Dalam perhitungan menentukan jumlah sampel digunakan Rumus Slovin Umar *dalam* Sani dan Maharani (2013: 38) yaitu sebagai berikut:

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

Dimana:

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

e = batas ketelitian yang diinginkan/galat pendugaan.

Sehingga dengan demikian untuk perhitungan sampel dengan menggunakan batas ketelitian 5% sebagai berikut:

$$n = \frac{150}{150.(0.05)^2 + 1} = 109$$

Tabel 3.1
Jumlah Responden Berdasarkan Divisi

No	Divisi	Jumlah
1	Marketing	70
2	Staff	39

Jadi, untuk batas minimum pengambilan sampel penelitian ini sebanyak 109 karyawan dari 150 karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data

Menurut cara memperolehnya, data yang digunakan sebagai berikut :

a. Data Kuantitatif

Data yang dihitung berupa angka-angka yang diperoleh dari PT. Cheil Jedang Indonesia yang dapat dihitung seperti jumlah pegawai dan data-data lainnya yang menunjang penelitian.

b. Data Kualitatif

Data yang diperoleh dari PT. Cheil Jedang Indonesia tidak berbentuk angka, seperti gambaran umum perusahaan, hasil kuesioner, dan informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang menunjang penelitian.

3.5.2 Jenis Data

a. Data Primer

Data primer dalam penelitian ini adalah data karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia serta berasal dari penyebaran kuesioner yang berisikan identifikasi responden dan keadaan sosial responden, seperti : usia, jenis kelamin, lama bekerja, dan pendidikan terakhir seluruh karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara seperti buku-buku pendukung, dokumen, dan sumber referensi lainnya yang relevan dengan variabel penelitian. Data sekunder pada umumnya berupa bukti, catatan, atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip, baik yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan. Manfaat dari data sekunder adalah lebih meminimalkan biaya dan waktu, mengklasifikasikan permasalahan-permasalahan, menciptakan tolak ukur untuk mengevaluasi data primer, dan memenuhi kesenjangan-kesenjangan informasi.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini peneliti memerlukan data mengenai pendapat atau persepsi karyawan tentang pelatihan kerja disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cheil Jedang Indonesia. Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini dengan menggunakan beberapa cara, yaitu:

1. Melakukan pengamatan secara langsung ke lokasi penelitian. Pengamatan dilakukan agar mengetahui dan mendapat gambaran mengenai suasana lingkungan kerja, disiplin kerja, proses kerja, pelatihan kerja, hubungan kerja antar karyawan dan lain-lain.
2. Dengan memberikan angket atau kuesioner kepada seluruh karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia yang berisikan tentang pelatihan kerja dan disiplin kerja yang diterapkan terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan memberikan kuesioner kepada karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia. Daftar pertanyaan pada kuesioner itu harus diisi dengan menggunakan skala Likert (Likert scale) yaitu skala yang biasanya menggunakan lima tingkatan (1-5) dimana 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (netral), 4 (setuju), 5 (sangat setuju).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Untuk memudahkan dan menghindari kekeliruan atau kesalah pahaman dalam menafsirkan pengertian atau makna dari penelitian ini, maka peneliti menegaskan istilah-istilah sebagai berikut:

1. Variabel Independent yaitu variabel bebas atau penjelas yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubahnya variabel terpengaruh.
2. Variabel Dependent (*dependent variable*) adalah variabel yang tercakup dalam hipotesis yang ditentukan dan dipengaruhi oleh variabel lainnya.

3. Variabel Intervening adalah variabel yang bersifat menjadi perantara (mediasi) dari hubungan variabel penjelas ke variabel terpengaruh (Sani dan Maharani, 2013: 30).

Tabel 3.1
Devinisi Oprasional Variabel

Variabel	Indikator	Item	Sumber
Pelatihan Kerja (X)	Keterampilan menjalankan tugas	Keterampilan menjalankan tugas	Kharul Akhir 2008
		Keterampilan mengadakan variasi	
	Kemampuan	Kelincahan berfikir mental segala arah	
		Fleksibilitas konsep	
		Orisinalitas	
Kompleksitas daripada simplitas			
Kinerja (Y)	Kuantitas	Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai	Agus dharma (2004: 24)
	Kualitas	Mutu yang dihasilkan baik berupa kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan yang dilakukan	
	Ketepatan	Sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan	
	Berorientasi kerja kelompok	Mampu membentuk tim kerja yang solid	
	Tepat	Mengerjakan sesuai waktu yang ditentukan	
	Menantang	Dapat menerima tantangan baru	
Disiplin Kerja (Z)	Turunya produktifitas kerja	Pemalas, penunda pekerjaan, lalai	
	Tingkat absensi tinggi	Tingkat kehadiran, tidak tepat waktu, sering keluarjam istirahat	

LANJUTAN TABEL

	Adanya kelalaian dalam menyelesaikan pekerjaan	Keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan	Nitisemoto (1996: 40)
	Tingkat kecerobohan atau kecelkaan tinggi	Kecerobohan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan	
	Sering konflik antar karyawan	Terjadi permasalahan oleh internal karyawan	

3.8 Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul (dalam penelitian kuantitatif). Analisis data sebenarnya merupakan kegiatan pengeditan data, pengkodean data, mentabulasi data, dan menyajikan data, sehingga data lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan (Sani dan Maharani, 2013: 61).

3.9 Model analisis data

3.9.1 Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas

Menurut Hadi dalam Sani dan Maharani (2013: 47-48) menyatakan bahwa validitas dibatasi sebagai tingkat kemampuan suatu instrumen untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan dengan instrumen tersebut. Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Instrumen yang valid berarti instrumen mampu mengukur tentang apa yang diukur. Valid tidaknya suatu

item dapat diketahui dengan membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung), dimana r hitung dapat di capai dengan rumus.

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan:

n = banyaknya sampel

X = skor item X

Y = skor total item X

r = koefisiensi korelasi

Koefisien korelasi yang diperoleh r masih harus diuji signifikansinya bisa menggunakan uji t atau membendingkannya dengan r tabel. Bila t hitung $>$ dari t tabel atau r hitung $>$ dari r tabel maka nomor pernyataan tersebut valid. Bila menggunakan komputer, asalkan r yang diperoleh diikuti harga $p < 0,05$ berarti nomor pertanyaan itu valid.

2. Uji Reabilitas

Arikunto dalam Sani dan Maharani (2013: 49) menyatakan reliabilitas artinya dapatdipercaya, dapat diandalkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dikatakan reliabel apabila nilai *Cronchbach Alpha* lebih besar dari r tabel, nilai *Cronchbach Alpha* harus lebih besar dari 0,60 baru bisa dipastikan reliabel walaupun instrumen tersebut digunakan mengukur berkali-kali. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronchbach*.

$$r_{11} = [k - 1][1 - \sum \sigma_{b^2} : \sigma_{t^2}]$$

Keterangan:

r = koefisien reliabilitas

k = jumlah pertanyaan

σ_{b^2} = varian butir pertanyaan

σ_{t^2} = varian skor tes

Instrumen bisa dikatakan reliabel apabila hasil *alpha cronchbach* $\geq 0,6$.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti berdistribusi normal atau tidak. Uji ini menginginkan model yang dihasilkan mempunyai nilai residual yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data.

Ada dua cara yang biasa digunakan untuk menguji normalitas yaitu dengan analisis grafik (normal P-P plot) dan *one sample* Kolmogorof-Smirnov Test. Jika dalam *probability plot*, titik-titik data membentuk pola linier, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Sebaran data berkumpul disekitar garis uji yang mengarah ke kanan atas, tidak ada data yang terletak jauh dari sebaran data.

Cara yang kedua dengan menggunakan uji one sample Kolmogorov-Smirnov Test. Bandingkan nilai sig yang ada pada table kolmogorov-smirnov dengan α . Jika nilai sig $\geq \alpha$, maka dikatakan data berdistribusi normal. Dan jika angka signifikan uji kolmogorov-smirnov sig $< \alpha$, menunjukkan data tidak berdistribusi normal (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013: 73).

2. Linieritas

Uji ini digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bersifat linier (apakah hubungan antar variabel yang hendak dianalisis mengikuti garis lurus atau tidak). Uji linieritas dilakukan dengan dua cara yaitu menggunakan *curve estimation* dan *deviation from linierity*.

Pedoman penggunaan *curve estimation*, jika nilai sig f $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan linier dengan Y. Sebaliknya jika nilai sig f $> 0,05$, maka variabel tidak memiliki hubungan linier dengan Y.

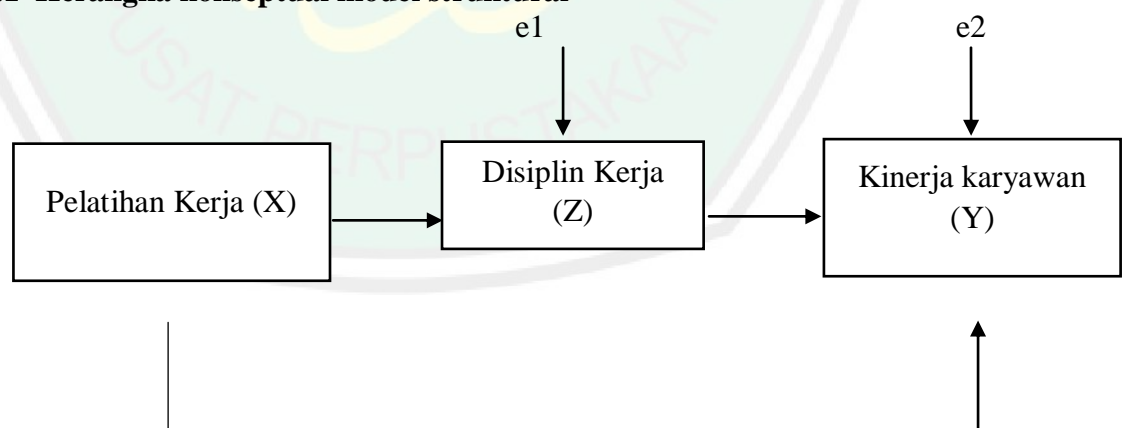
Cara kedua dengan melihat nilai sig f pada *deviation from linierity*. Jika sig pada *deviation from linierity* $> 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah linier. Sebaliknya jika sig pada *deviation from linierity* $< 0,05$ maka hubungan antar variabel adalah tidak linier (Sarjono dalam Sani dan Maharani, 2013: 73-74).

3.10 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Penelitian ini menggunakan analisis jalur atau path analysis. *Path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Koefisien jalur (*path*) adalah koefisien regresi yang di standarkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah diset dalam angka baku (Z-score) (Ridwan dan Kuncoro *dalam* Sani dan Maharani, 2013: 74).

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS v25, dengan ketentuan uji F Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi Alpha = 0,05 atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig. T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Sani dan Maharani, 2013).

3.10.1 Kerangka konseptual model struktural



Gambar 3.1
Model Struktural

Dalam melakukan analisis path maka akan dibuat dua persamaan struktural, dimana X adalah variabel eksogen, sedangkan Z dan Y adalah variabel endogen. Persamaan dalam model ini terdiri dari dua tahap yaitu:

$$Z = b_1 X + e_1 \quad (1)$$

Keterangan:

Z = variabel Disiplin Kerja

X = variabel Pelatihan Kerja

b₁ = koefisien regresi Pelatihan Kerja

e₁ = Residual

$$Y = b_1 X + b_2 Z + e_2 \quad (2)$$

Keterangan:

Y = variabel Kinerja karyawan

Z = variabel Disiplin Kerja

X = variabel Pelatihan Kerja

b₁ = koefisien regresi Pelatihan Kerja

b₂ = koefisiensi regresi Disiplin Kerja

e₂ = Residual

3.11 Uji Sobel atau Uji Mediasi

Uji mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel. Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung antara variabel X ke Y melalui variabel Z.

Uji mediasi bertujuan untuk mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel yang dikenal dengan uji Sobel menggunakan *Software Free Calculation Sobel Test Berisi 4.0*.

Metode pemeriksaan variabel mediasi dilakukan dengan pendekatan perbedaan antara nilai koefisien dan signifikansi dilakukan sebagai berikut : (1) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen pada model dengan melibatkan variabel mediasi; (2) memeriksa pengaruh langsung variabel eksogen terhadap endogen tanpa melibatkan variabel mediasi; (3) memeriksa pengaruh variabel eksogen terhadap variabel mediasi; (4) memeriksa pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen (Solimun, 2012).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Pada awalnya PT. Cheil Jedang Indonesia bernama PT. Cheil Samsung Astra (PTCSA), dimana PT.CSA merupakan gabungan perusahaan Korea Selatan yaitu *Cheil Foods and Chemicals Co.* dan *Samsung Co.* dengan dua perusahaan dari Indonesia yaitu PT.Astra Internasional dan PT. Surya Gatra Tama. Modal perusahaan terdiri atas 75% dari Korea dengan status PMA dan sisanya dipegang oleh perusahaan Indonesia tersebut. Sejak tahun 1995 semua saham milik perusahaan Korea (PMA) karena PT. Astra Internasional dan PT. Surya Gatra Tama menarik diri dari kepemilikan saham, sehingga sejak itu namanya berubah menjadi PT. Cheil Samsung Indonesia. Selanjutnya pada bulan Januari 2005, Samsung Co. melepaskan diri dari kepemilikan, sehingga sejak 1 Februari 2005 PT. Cheil Samsung Indonesia berubah nama menjadi PT. Cheil Jedang Indonesia sampai saat ini, dengan kepemilikan saham 100% PMA (Korea).

Maksud dan tujuan pendirian PT. Cheil Jedang Indonesia adalah:

1. Menjalankan usaha di bidang produksi bahan penyedap makanan (MSG) dan bahan aditif untuk pakan ternak (L-Lysine) serta industri yang berhubungan dengan hal tersebut.

2. Menjalankan pendistribusian penjualan dan pemasaran hasil produksi untuk dalam negeri maupun luar negeri.

4.1.2 Letak Perusahaan

4.1.2.1 Lokasi Perusahaan

PT. Cheil Jedang Indonesia terletak pada posisi strategis yaitu antara pusat pembangunan Surabaya dan Malang dengan Jember Luas wilayahnya 34 Ha yang terletak di Desa Arjosari, Kecamatan Rejoso, Kabupaten Pasuruan - Jawa Timur. Sebagian besar lahannya merupakan dataran rendah dan mempunyai iklim tropis (24°C - 32°C).

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Cheil Jcdang Indonesia disusun berdasarkan pada masing-masing bagian agar dapat menjalankan tugas dan fungsinya, serta dapat saling mendukung dan bekerja sama mencapai tujuan bersama. Adapun visi dan misi dari PT. CJI adalah :

Visi : Memimpin dalam bisnis bio di mancanegara (*World Leader in Biobisnis*).

Misi:

1. Memperkenalkan aplikasi standard (*Introduce apply xlobal standard*).
2. Kepuasan Konsumen (*Customer Satisfaction*)
3. Meningkatkan kemampuan organisasi dan karyawan (*Increase ability of organization and employee*).

Pimpinan tertinggi dipegang oleh seorang presiden direktur yang membawahi bagian Factory dan Marketing. Bagian Factory dipimpin oleh seorang *Factory Director*. Factory terdiri atas beberapa seksi yang masing-masing dipimpin seorang manajer. Seksi-seksi tersebut antara lain :

a. ADM (Administrasi) meliputi :

ACCT (*Accounting*) menangani akuntansi perusahaan WH (*Ware House*) menangani barang, berupa raw dan sub material yang keluar dan masuk gudang.

- Pembelian (*Purchasing*) berupa :

Exim guna pembelian bahan dan barang dari luar negeri Local Purchasing gunapembelian bahan dan barang dari dalam negeri.

- GA (*General Affairs*) terdiri dari :

HRD (*Human Research and Development*) menangani pemenuhan dan penempatan tenaga kerja serta peningkatan kualitas SDM G/A eksternal membina hubungan antara PT. Cheil Jedang Indonesia dengan masyarakat dan pemerintah GA internal membina hubungan antara karyawan dan direksi PT. Cheil Jedang Indonesia serta penyediaan dan perawatan fasilitas ketenagakerjaan untuk karyawan.

- Fermentasi meliputi :

Fermentasi I bertanggung jawab terhadap proses fermentasi untuk MSG Fermentasi II bertanggung jawab terhadap proses fermentasi untuk L-Lysine Fermentasi III bertanggung jawab terhadap proses.

- b. Produksi terdiri dari :

Produksi I bertanggung jawab terhadap proses *refinery* sampai pada *packing* produk MSG Produksi II bertanggung jawab terhadap proses *refinery* sampai *packing* produk L-Lysine.

- *Engineering* meliputi :

Engineering yang berfungsi untuk penyediaan, perawatan serta kestabilan instrumen dan peralatan-peralatan elektrik *Utility* bertanggung jawab terhadap kontinuitas unit pendukung yang meliputi *compressor, boiler, chiller* dan *Raw Water Treatment (RWT)*.

- *Technical* meliputi :

QC (*Quality Control*) guna mengetahui kualitas bahan-bahan dasar dan pembantu yang masuk pabrik, serta kualitas produk setengah jadi selama proses produksi dan kualitas produk akhir *Environment* guna pengelolaan RWT dan WWT.

4.1.4 Kegiatan Usaha

PT. Cheil Jedang Indonesia mempunyai beberapa produk yang dijual, untuk pasar luar negeri maupun dalam negeri. Produk PT. Cheil Jedang Indonesia adalah MSG, L Lysine HCl, Threonine, Prosin, pupuk cair, dan pupuk Zeta. MSG merupakan produk awal yang dilempar ke pasar pada saat berdirinya perusahaan yang berkapasitas produksi 50 ton/hari. Pangsa pasar luar negeri sebesar 85 % dan sisanya untuk dijual didalam negeri. Pasar luar negeri meliputi negara Jepang, Thailand, Singapura, Amerika Serikat, dan negara di kawasan Timur Tengah. L-Lysine HCl adalah produk unggulan PT. Cheil Jedang Indonesia yang digunakan sebagai bahan aditif pakan ternak, pertama kali diproduksi 1 Januari 1991 dengan kapasitas 20.000 ton/tahun. Pada tahun 1998 produksi ditingkatkan hingga mencapai 80.000 ton/ tahun dengan pangsa pasar 90% untuk luar negeri.

L-Threonine adalah produk ketiga yang dihasilkan, dan dewasa ini masih terus berusaha untuk dikembangkan karena peluangnya masih sangat besar, hal ini dilihat dari perusahaan yang memproduksi senyawa ini yang hanya ada 2 di dunia dan PT. Cheil Jedang Indonesia adalah salah satunya. Kapasitas produksi saat ini berkisar 20 ton/hari dan akan segera meningkat dengan selesainya pabrik yang sedang dibangun.

Pakan temak Super Feed pertama kali beroperasi 23 Maret 1996 dengan kapasitas 140.000 ton / tahun. Produk digunakan untuk keperluan anak perusahaan PT. Cheil Jedang Indonesia yang bergerak di bidang *breeding* ayam potong dan petelur serta dijual di pasar dalam negeri.

Pupuk cair merupakan produk yang dihasilkan dari limbah produksi MSG, L threonine dan L Lysine HCI yang masih mengandung unsur Nitrogen yang cukup tinggi yang apabila langsung di buang ke sungai akan mencemari lingkungan kapasitas produksi adalah 220.000 ton/tahun dan semuanya adalah untuk pangsa pasar di dalam negeri dengan konsumennya sebagian besar adalah petani tebu.

4.1.5 Deskripsi Karakteristik Responden

Menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebuah dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini.

Tabel 4.1
Deskripsi Responden

Keterangan		Frekuensi	Jumlah Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	61	55.96
	Perempuan	48	44.04
	Total	109	100.0
Usia	21-30 Tahun	81	74.32
	31-40 Tahun	22	20.18
	41-51 Tahun	6	5.50
	Total	109	100.0

LANJUTAN TABEL			
Pendidikan Terakhir	SMA	15	13.76
	Diploma	18	16.52
	S1	68	62.38
	S2	8	7.34
	Total	109	100.0
Masa Kerja	1-5 Tahun	91	83.49
	6-10 Tahun	15	13.76
	11-15 Tahun	3	2.75
	Total	109	100.0

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

4.1.5.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Responden Berdasarkan Jenis kelamin dalam penelitian ini meliputi laki-laki dan perempuan dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
Laki-laki	61	55.96	55.96	55.96
Perempuan	48	44.04	44.04	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk laki-laki sebanyak 61 orang atau 55.96% dengan tingkat kevalidan data 55.96% untuk responden wanita sebanyak 48 orang atau 44.04% dengan tingkat kevalidan data 44.04%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 55.96%.

4.1.5.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden Berdasarkan usia meliputi 21-30 tahun, 31-40 tahun, 41-51 tahun dalam penelitian ini dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Usia

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
21-30 Th	81	74.32	74.32	74.32
30-40 Th	22	20.18	20.18	94.5
41-51 Th	6	5.50	5.50	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, frekuensi masing-masing responden dalam penelitian ini berusia 21-30 tahun sebanyak 81 orang atau 74.32%, dengan tingkat kevalidan data 74.32%, berusia 30-40 tahun sebanyak 22 orang atau 20.18%, dengan tingkat kevalidan data 20.18%, berusia 41-51 tahun sebanyak 6 orang atau 5.50%, dengan tingkat kevalidan data 5.50%, dengan demikian bahwa responden dalam penelitian sebagian besar adalah usia 21-30 tahun atau 74.32%.

4.1.5.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Responden Berdasarkan jenjang pendidikan meliputi Sekolah Menengah atas (SMA), Diploma, dan sarjana (S1), dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
SMA	15	13.76	13.76	13.76
Diploma	18	16.52	16.52	30.28
S1	68	62.38	62.38	92.66
S2	8	7.34	7.34	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, frekuensi masing-masing responden untuk jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas sebanyak 15 orang atau 13.76% dengan tingkat kevalidan data 13.76%, responden untuk tingkat Diploma sebanyak 18 orang atau 16.52% dengan tingkat kevalidan 16.52%, responden untuk tingkat Strata 1 sebanyak 68 orang atau 62.38% dengan tingkat kevalidan data 62.38%, responden untuk tingkat Strata 2 sebanyak 8 orang atau 7.34% dengan tingkat kevalidan data 7.34%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden berjenjang pendidikan Strata 1 sebesar 62.38%.

4.1.5.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden Berdasarkan masa kerja meliputi 2-5 tahun, lebih dari 5-10 tahun, 10-15 tahun, lebih dari 15 tahun dengan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Frequency Valid		Percent	Valid Percent	Comulative Percent
1-5 Th	91	83.49	83.49	83.49
6-10 Th	15	13.76	13.76	97.25
11-15 Th	3	2.75	2.75	100.0
Total	109	100.0	100.0	

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Berdasarkan tabel 4.5 di atas, frekuensi masing-masing responden dengan masa kerja 1-5 tahun sebanyak 91 orang atau 83.49% dengan tingkat kevalidan data 83.49%, 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 13.76% dengan tingkat kevalidan data 13.76%, 11-15 tahun 3 orang atau 2.75% dengan tingkat kevalidan data 2.75%. Maka dalam penelitian ini sebagian besar responden masa kerjanya 1-5 Th sebesar 83.49%.

4.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Skala pengukuran yang digunakan ialah *skala likert*, dalam prosedur likert sejumlah pertanyaan di susun dengan jawaban responden berada dalam satu kontinum yang di beri bobot sesuai dengan item, dan dalam penelitian ini bobotnya 1 sampai 5 (Sani dan Maharani 2013:183).

Tabel 4.6
Bobot Nilai Setiap Skor

Alternatif Jawaban	Bobot Nilai
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Netral	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sani dan Maharani, 2013

4.2.1 Gambaran Variabel Yang Diteliti

4.2.1.1 Variabel Pelatihan Kerja (X)

Dalam variabel pelatihan kerja terdapat delapan item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan Kerja (X)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor	
	STS		TS		N		S		SS		f	%
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%		
X1.1	2	1,8	1	0,9	21	19,3	71	65,1	14	12,8	3,86	
X1.2	0	0,0	4	3,7	20	18,3	57	52,3	28	25,7	4,00	
X1.3	1	0,9	2	1,8	16	14,7	64	58,7	26	23,9	4,02	
X1.4	0	0,0	1	0,9	6	5,5	69	63,3	33	30,3	4,22	
X2.1	0	0,0	3	2,8	18	16,5	55	50,5	33	30,3	4,08	
X2.2	1	0,9	1	0,9	15	13,8	50	45,9	42	38,5	4,20	
X2.3	1	0,9	1	0,9	14	12,8	55	50,5	38	34,9	4,17	
X2.4	1	0,9	0	0,0	6	5,5	45	41,3	57	52,3	4,44	

LANJUTAN TABEL

Grand Mean (X)	4,12
----------------	------

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Dari Tabel 4.7 diatas, dari 109 responden yang diteliti, terlihat bahwa variabel pelatihan kerja (X) dipersepsikan baik oleh responden.

Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 4,12. Hal ini menggambarkan suatu kondisi dimana perusahaan telah melakukan pelatihan kerja dengan baik.

Terlihat pula pada indikator X1.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 71 orang atau 65,1%. Sebanyak 14 orang atau 12,8% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 21 orang atau 19,3% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 1 orang atau 0,9% responden menjawab tidak setuju (skor 2) serta sebanyak 2 orang atau 1,8% responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X1.1 mempunyai rata-rata sebesar 4,12, oleh karena itu indikator X1.1 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X1.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 57 orang atau 52,3%, sebanyak 20 orang atau 18,3% menjawab netral (skor 3), sebanyak 28 orang atau 25,7% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 4 orang atau 3,7% menjawab tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X1.2 mempunyai rata-rata sebesar 4,00 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X1.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X1.3 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 64 orang atau 58,7%, sebanyak 26 orang atau 23,9% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 16 orang atau 14,7% menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 2 orang atau 1,8% menjawab tidak setuju (skor 2) serta sebanyak 1 orang atau 0,9% yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata sebesar 4,02 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X1.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X1.4 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 69 orang atau 63,3%, sebanyak 6 orang atau 5,5% menjawab netral (skor 3), sebanyak 33 orang atau 30,3% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X1.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,22 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X1.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator X2.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 55 orang atau 50,5%. Sebanyak 33 orang atau 30,3% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 18 orang atau 16,5% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 3 orang atau 2,8% responden menjawab tidak setuju (skor 2) serta tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X2.1 mempunyai rata-rata sebesar 4,08, oleh karena itu indikator X2.1 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X2.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 50 orang atau 45,9%, sebanyak 15 orang atau 13,8% menjawab netral (skor 3), sebanyak 42 orang atau 38,5% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab tidak setuju (skor 2) dan menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X2.2 mempunyai rata-rata sebesar 4,20 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X2.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X2.3 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 55 orang atau 50,5%, sebanyak 38 orang atau 34,9% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 14 orang atau 12,8% menjawab netral (skor 3), serta sebanyak 1 orang atau 0,9% yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan menjawab tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata sebesar 4,17 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X2.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator X2.4 mayoritas responden menjawab sangat setuju (skor 5) yaitu sebanyak 57 orang atau 52,3%, sebanyak 6 orang atau 5,5% menjawab netral (skor 3), sebanyak 45 orang atau 41,3% menjawab setuju (skor 4), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab sangat tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun menjawab tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator X2.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,44 atau berada pada kategori baik. Dalam hal ini indikator X2.4 dipersepsikan baik oleh responden.

4.2.1.2 Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Dalam variabel kinerja karyawan terdapat duabelas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (Y)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	f	%	F	%	F	%	f	%	
Y1.1	0	0,0	0	0,0	15	13,8	74	67,9	20	18,3	4,04
Y1.2	0	0,0	9	8,3	26	23,9	54	49,5	20	18,3	3,77
Y1.3	1	0,9	8	7,3	18	16,5	60	55,0	22	20,2	3,86
Y1.4	0	0,0	0	0,0	8	7,3	58	53,2	43	39,4	4,32
Y2.1	0	0,0	0	0,0	20	18,3	74	67,9	15	13,8	3,95
Y2.2	0	0,0	2	1,8	42	38,5	54	49,5	11	10,1	3,67
Y2.3	0	0,0	0	0,0	38	34,9	65	59,6	6	5,5	3,70
Y2.4	0	0,0	0	0,0	2	1,8	62	56,9	45	41,3	4,39
Y3.1	0	0,0	8	7,3	36	33,0	52	47,7	13	11,9	3,64
Y3.2	0	0,0	0	0,0	13	11,9	86	78,9	10	9,2	3,97
Y3.3	0	0,0	0	0,0	15	13,8	85	78,0	9	8,3	3,94
Y3.4	0	0,0	0	0,0	14	12,8	84	77,1	11	10,1	3,97
Grand Mean (Y)											3,89

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Dari Tabel 4.8 diatas terlihat bahwa variabel kinerja karyawan (Y) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 3,89 terletak pada skor 4 (Setuju = S). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel kinerja karyawan (Y).

Terlihat pula pada indikator Y1.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 74 orang atau 67,9%, sebanyak 15 orang atau 13,8% menjawab netral (skor 3), sebanyak 20 orang atau 18,3% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y1.1 mempunyai rata-rata sebesar 4,04. Dalam hal ini indikator Y1.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Y1.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 54 orang atau 49,5%, sebanyak 26 orang atau 23,9% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 9 orang atau 8,3% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y1.2 mempunyai rata-rata sebesar 3,77. Dalam hal ini indikator Y1.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y1.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 60 orang atau 55,0%, sebanyak 22 orang atau 20,2% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 18 orang atau 16,5% responden menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 8 orang atau 7,3% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan sebanyak 1 orang atau 0,9% responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y1.3 mempunyai rata-rata sebesar 3,86. Dalam hal ini indikator Y1.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y1.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 58 orang atau 53,2%, sebanyak 43 orang atau 39,4% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 8 orang atau 7,3% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y1.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,32. Dalam hal ini indikator Y1.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Y2.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 74 orang atau 67,9%, sebanyak 15 orang atau 13,8% menjawab netral (skor 3), sebanyak 20 orang atau 18,3% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y2.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,95. Dalam hal ini indikator Y2.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Y2.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 54 orang atau 49,5%, sebanyak 42 orang atau 38,5% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 11 orang atau 10,1% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 2 orang atau 1,8% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y2.2 mempunyai rata-rata sebesar 3,67. Dalam hal ini indikator Y2.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y2.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 65 orang atau 59.6%, sebanyak 38 orang atau 34,9% menjawab netral (skor 3), sebanyak 6 orang atau 5,5% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y2.3 mempunyai rata-rata sebesar 3,70. Dalam hal ini indikator Y2.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y2.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 62 orang atau 56,9%, sebanyak 45 orang atau 41,3% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 2 orang atau 1,8% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y2.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,39. Dalam hal ini indikator Y2.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Y3.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 52 orang atau 47,7%, sebanyak 36 orang atau 33,0% menjawab netral (skor 3), sebanyak 13 orang atau 11,9% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 8 orang atau 7,3% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y3.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,64. Dalam hal ini indikator Y3.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Y3.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 86 orang atau 78,9%, sebanyak 13 orang atau 11,9% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 10 orang atau 9,2% menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y3.2 mempunyai rata-rata sebesar 3,97. Dalam hal ini indikator Y3.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y3.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 85 orang atau 78,0%, sebanyak 15 orang atau 13,8% menjawab netral (skor 3), sebanyak 9 orang atau 8,3% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y3.3 mempunyai rata-rata sebesar 3,94. Dalam hal ini indikator Y3.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Y3.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 84 orang atau 77,1%, sebanyak 11 orang atau 10,1% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 14 orang atau 12,8% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Y3.4 mempunyai rata-rata sebesar 3,97. Dalam hal ini indikator Y3.4 dipersepsikan baik oleh responden.

4.2.1.3 Variabel Disiplin Kerja (Z)

Dalam variabel disiplin kerja terdapat duapuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (Z)

Indikator	Jawaban Responden										Rata-Rata Skor
	STS		TS		N		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	f	%	
Z1.1	1	0,9	0	0,0	10	9,2	71	65,1	27	24,8	4,12
Z1.2	0	0,0	2	1,8	28	25,7	55	50,5	24	22,0	3,92
Z1.3	0	0,0	9	8,3	22	20,2	50	45,9	28	25,7	3,88
Z1.4	0	0,0	1	0,9	11	10,1	52	47,7	45	41,3	4,29
Z2.1	0	0,0	6	5,5	21	19,3	57	52,3	25	22,9	3,92
Z2.2	1	0,9	7	6,4	26	23,9	62	56,9	13	11,9	3,72
Z2.3	0	0,0	0	0,0	27	24,8	59	54,1	23	21,1	3,96
Z2.4	1	0,9	0	0,0	5	4,6	48	44,0	55	50,5	4,43
Z3.1	0	0,0	8	7,3	23	21,1	61	56,0	17	15,6	3,79
Z3.2	0	0,0	1	0,9	15	13,8	66	60,6	27	24,8	4,09
Z3.3	0	0,0	0	0,0	11	10,1	74	67,9	24	22,0	4,11
Z3.4	0	0,0	0	0,0	13	11,9	65	59,6	31	28,4	4,16
Z4.1	0	0,0	6	5,5	23	21,1	61	56,0	19	17,4	3,85
Z4.2	0	0,0	0	0,0	14	12,8	66	60,6	29	26,6	4,13
Z4.3	0	0,0	2	1,8	13	11,9	63	57,8	31	28,4	4,12
Z4.4	0	0,0	0	0,0	11	10,1	69	63,3	29	26,6	4,16
Z5.1	0	0,0	7	6,4	22	20,2	61	56,0	19	17,4	3,84
Z5.2	0	0,0	0	0,0	9	8,3	68	62,4	32	29,4	4,21
Z5.3	0	0,0	0	0,0	9	8,3	68	62,4	32	29,4	4,21
Z5.4	0	0,0	0	0,0	14	12,8	67	61,5	28	25,7	4,12
Grand Mean (Z)											4,05

Sumber: Diolah Oleh Peneliti.

Dari Tabel 4.9 diatas terlihat bahwa variabel disiplin kerja (Z) dipersepsikan baik oleh responden. Hal ini terlihat nilai rata-rata sebesar 4,05 terletak pada skor 4 (Setuju = S). Demikian pula mayoritas responden menjawab setuju pada seluruh indikator pada variabel disiplin kerja (Z).

Terlihat pula pada indikator Z1.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 71 orang atau 65,1%, sebanyak 10 orang atau 9,2% menjawab netral (skor 3), sebanyak 27 orang atau 24,8% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak seorangpun yang menjawab tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z1.1 mempunyai rata-rata sebesar 4,12. Dalam hal ini indikator Z1.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Z1.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 55 orang atau 50,5%, sebanyak 28 orang atau 25,7% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 24 orang atau 22,0% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 2 orang atau 1,8% menjawab tidak setuju (skor 2), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z1.2 mempunyai rata-rata sebesar 3,92. Dalam hal ini indikator Z1.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z1.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 50 orang atau 45,9%, sebanyak 22 orang atau 20,2% menjawab netral (skor 3), sebanyak 28 orang atau 25,7% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan sebanyak 9 orang atau 8,3% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak satupun responden menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z1.3 mempunyai rata-rata sebesar 3,88. Dalam hal ini indikator Z1.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z1.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 52 orang atau 47,7%, sebanyak 45 orang atau 41,3% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 11 orang atau 10,1% responden menjawab netral (skor 3), dan sebanyak 1 orang atau 0,9% yang menjawab tidak setuju (skor 2) serta tidak ada seorompokun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z1.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,29. Dalam hal ini indikator Z1.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Z2.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 57 orang atau 52,3%, sebanyak 21 orang atau 19,3% menjawab netral (skor 3), sebanyak 25 orang atau 22,9% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 6 orang atau 5,5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorompokun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z2.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,92. Dalam hal ini indikator Z2.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Z2.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 62 orang atau 56,9%, sebanyak 26 orang atau 23,9% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 13 orang atau 11,9% yang menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 7 orang atau 6,4% menjawab tidak setuju (skor 2), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z2.2 mempunyai rata-rata sebesar 3,72. Dalam hal ini indikator Z2.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z2.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 59 orang atau 54,1%, sebanyak 27 orang atau 24,8% menjawab netral (skor 3), sebanyak 23 orang atau 21,1% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z2.3 mempunyai rata-rata sebesar 3,96. Dalam hal ini indikator Z2.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z2.4 mayoritas menjawab sangat setuju (skor 5) yaitu sebanyak 55 orang atau 50,5%, sebanyak 48 orang atau 44,0% menjawab setuju (skor 4), sebanyak 5 orang atau 4,6% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z2.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,43. Dalam hal ini indikator Z2.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Z3.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 61 orang atau 56,0%, sebanyak 23 orang atau 21,1% menjawab netral (skor 3), sebanyak 17 orang atau 15,6% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 8 orang atau 7,3% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z3.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,79. Dalam hal ini indikator Z3.1 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z3.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 66 orang atau 60,6%, sebanyak 15 orang atau 13,8% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 27 orang atau 24,8% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 1 orang atau 0,9% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z3.2 mempunyai rata-rata sebesar 4,09. Dalam hal ini indikator Z3.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z3.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 65 orang atau 59,6%, sebanyak 13 orang atau 11,9% menjawab netral (skor 3), sebanyak 31 orang atau 28,4% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z3.3 mempunyai rata-rata sebesar 4,11. Dalam hal ini indikator Z3.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z3.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 65 orang atau 59,6%, sebanyak 31 orang atau 28,4% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 13 orang atau 11,9% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z3.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,16. Dalam hal ini indikator Z3.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Z4.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 61 orang atau 56,0%, sebanyak 23 orang atau 21,1% menjawab netral (skor 3), sebanyak 19 orang atau 17,4% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 6 orang atau 5,5% menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z4.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,85. Dalam hal ini indikator Z4.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Z4.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 66 orang atau 60,6%, sebanyak 14 orang atau 12,8% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 29 orang atau 26,6% menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z4.2 mempunyai rata-rata sebesar 4,13. Dalam hal ini indikator Z4.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z4.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 63 orang atau 57,8%, sebanyak 13 orang atau 11,9% menjawab netral (skor 3), sebanyak 31 orang atau 28,4% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 2 orang atau 1,8% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z4.3 mempunyai rata-rata sebesar 4,12. Dalam hal ini indikator Z4.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z4.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 69 orang atau 63,3%, sebanyak 29 orang atau 26,6% menjawab sangat setuju (skor 4), sebanyak 11 orang atau 10,1% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z4.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,16. Dalam hal ini indikator Z4.4 dipersepsikan baik oleh responden.

Terlihat pula pada indikator Z5.1 mayoritas responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 61 orang atau 56,0%, sebanyak 22 orang atau 20,2% menjawab netral (skor 3), sebanyak 19 orang atau 17,4% responden menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 7 orang atau 6,4% responden menjawab tidak setuju (skor 2) dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z5.1 mempunyai rata-rata sebesar 3,84. Dalam hal ini indikator Z5.1 dipersepsikan baik oleh responden

Pada indikator Z5.2 mayoritas menjawab setuju (skor 4) sebanyak 68 orang atau 62,4%, sebanyak 9 orang atau 8,3% responden menjawab netral (skor 3), sebanyak 32 orang atau 29,4% menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z5.2 mempunyai rata-rata sebesar 4,21. Dalam hal ini indikator Z5.2 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z5.3 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 68 orang atau 62,4%, sebanyak 9 orang atau 8,3% menjawab netral (skor 3), sebanyak 32 orang atau 29,4% responden menjawab sangat setuju (skor 5), dan tidak satupun responden yang menjawab tidak setuju (skor 2) dan sangat tidak setuju (skor 1). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z5.3 mempunyai rata-rata sebesar 4,21. Dalam hal ini indikator Z5.3 dipersepsikan baik oleh responden.

Pada indikator Z5.4 mayoritas menjawab setuju (skor 4) yaitu sebanyak 67 orang atau 61,5%, sebanyak 28 orang atau 25,7% menjawab sangat setuju (skor 5), sebanyak 14 orang atau 12,8% responden menjawab netral (skor 3), dan tidak ada seorangpun yang menjawab sangat tidak setuju (skor 1) dan tidak setuju (skor 2). Ditinjau dari rata-rata skor, indikator Z5.4 mempunyai rata-rata sebesar 4,12. Dalam hal ini indikator Z5.4 dipersepsikan baik oleh responden.

4.2.2 Uji Instrumen Data

Kuesioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responden tergantung pada pengumpulan data. Instrument pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliable.

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid apabila koefisien >0.3 dengan α 5% / 0,05 (Sugiyono,1999) dalam Supriyanto dan Maharani (2013: 184).Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

H_0 : $r = 0$, tidak terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

H_1 : $r \neq 0$, terdapat data yang valid pada tingkat kepercayaan (α) 5%.

Hipotesa nol (H_0) diterima apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, demikian sebaliknya hipotesa alternatif (H_1) diterima apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 25.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10
Uji Validitas Variabel

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.276	0.004	0.158	Valid
X1.2	0.469	0.000	0.158	Valid
X1.3	0.705	0.000	0.158	Valid
X1.4	0.265	0.005	0.158	Valid
X2.1	0.481	0,000	0.158	Valid
X2.2	0.596	0,000	0.158	Valid
X2.3	0.627	0,000	0.158	Valid
X2.4	0.439	0,000	0.158	Valid
Y1.1	0.738	0.000	0.158	Valid
Y1.2	0.771	0.000	0.158	Valid

LANJUTAN TABEL				
Y1.3	0.806	0.000	0.158	Valid
Y1.4	0.341	0.000	0.158	Valid
Y2.1	0.525	0.000	0.158	Valid
Y2.2	0.506	0.000	0.158	Valid
Y2.3	0.279	0.003	0.158	Valid
Y2.4	0.616	0.000	0.158	Valid
Y3.1	0.742	0.000	0.158	Valid
Y3.2	0.705	0.000	0.158	Valid
Y3.3	0.672	0.000	0.158	Valid
Y3.4	0.731	0.000	0.158	Valid
Z1.1	0.497	0.000	0.158	Valid
Z1.2	0.619	0.000	0.158	Valid
Z1.3	0.722	0.000	0.158	Valid
Z1.4	0.498	0.000	0.158	Valid
Z2.1	0.510	0.000	0.158	Valid
Z2.2	0.491	0.000	0.158	Valid
Z2.3	0.564	0.000	0.158	Valid
Z2.4	0.463	0.000	0.158	Valid
Z3.1	0.674	0.000	0.158	Valid
Z3.2	0.740	0.000	0.158	Valid
Z3.3	0.816	0.000	0.158	Valid
Z3.4	0.692	0.000	0.158	Valid
Z4.1	0.663	0.000	0.158	Valid
Z4.2	0.752	0.000	0.158	Valid
Z4.3	0.710	0.000	0.158	Valid
Z4.4	0.831	0.000	0.158	Valid
Z5.1	0.647	0.000	0.158	Valid
Z5.2	0.791	0.000	0.158	Valid
Z5.3	0.791	0.000	0.158	Valid
Z5.4	0.776	0.000	0.158	Valid

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r indikator pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ($\alpha=0.05$) yang berarti tiap-tiap indikator variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, kejelasan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengukur konsistensi ketika di uji berulang ulang data respondendari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumencukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).

Tabel 4.11
Uji Reliabilitas Variabel

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Pelatihan Kerja (X)	0.657	Reliabel
2	Kinerja Karyawan (Y)	0.851	Reliabel
3	Disiplin Kerja (Z)	0.928	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan dari hasil data pada tabel 4.11 mengenai uji realibilitas menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja (X) memiliki nilai cronbach alpha 0,657, variabel kinerja karyawan (Y) nilai cronbach alpha 0,851 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai cronbach alpha 0,928. Maka dari itu semua variabel memiliki cronbach alpha > 0.6 dan semua variabel dikatakan reliabel.

4.2.3 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan analisis *path*. Uji Asumsi klasik yang sering digunakan yaitu uji normalitas dan uji linieritas perahitungan melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

4.2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual model regresi yang diteliti normal atau tidak. Metode yang digunakan untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov > 0,05 maka asumsi normalitasnya terpenuhi.

Hipotesis yang digunakan :

H_0 : residual tersebar normal

H_1 : residual tidak tersebar normal

Jika nilai sig. (*p-value*) > 0.05 maka H_0 diterima yang artinya normalitas terpenuhi. Hasil uji normalitas dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32521510
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.186
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^a

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Dari hasil perhitungan didapat nilai sig. sebesar 0.186 yang berarti lebih besar dari 0.05; maka ketentuan H_0 diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

4.2.3.2 Uji Linieritas

Uji linieritas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui linieritas atau tidak model yang akan digunakan dalam suatu penelitian. Dapat dinyatakan linier apabila signifikannya dengan nilai sig $p > 0.05$. Hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Uji Linieritas

Variabel	Sig.	Keterangan
X – Y	0.781	Linier
Z – Y	0.641	Linier

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.13 didapatkan nilai p untuk linieritas masing-masing variabel sebagai berikut:

- Nilai p untuk Pelatihan Kerja dengan Kinerja sebesar 0,781
- Nilai p untuk Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan sebesar 0,641

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas data penelitian ini telah memenuhi syarat karena semua memiliki nilai $p > 0,05$.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik diatas maka dapat dikatakan model analisis path yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak dan tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis path yang telah dilakukan.

4.3 Hasil Uji Analisis Jalur (*Path Analysis*)

4.3.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (pelatihan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan *software SPSS for Windows* versi 25.0 sebagai alat bantu dalam pengolahan data, koefisien jalur yang diambil adalah *standardized coefficient (beta)* pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Keterangan
X	0.196	2.073	0.041	Signifikan
Dependent Variabel: Y				
n : 109				
R Square : 0,339				
F _{hitung} : 6,551				
Sig. F _{hitung} : 0,002				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.14 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel Kinerja Karyawan yaitu sebagai berikut:

$$Y = 0,196$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,196.

Besarnya angka R-Square (r^2) adalah 0,339. Angka tersebut dapat digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung koefisien determinasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

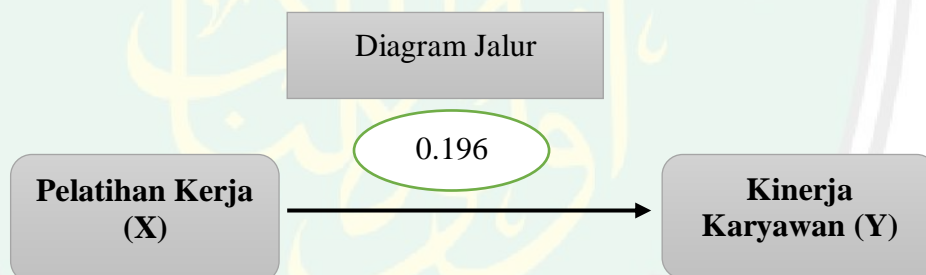
$$KD = 0,339 \times 100\%$$

$$KD = 33,9\%$$

Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu pelatihan kerja (X1) terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) sebesar 33,9% sedangkan sisanya sebesar 66,1% (100%-33,9%) dipengaruhi oleh faktor lain.

Untuk menguji secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara individu variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam hal ini adapun kriterianya yaitu apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Pada tabel 4.5 dapat diketahui uji t terhadap variabel pelatihan kerja (X1) didapatkan t_{hitung} sebesar 2,073 dengan signifikansi t sebesar 0,040. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,073 > 1,659$) atau signifikansi $t < 0,05$ ($0,040 < 0,05$), maka secara parsial variabel pelatihan kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap variabel kinerja karyawan (Y).



Gambar 4.1

Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

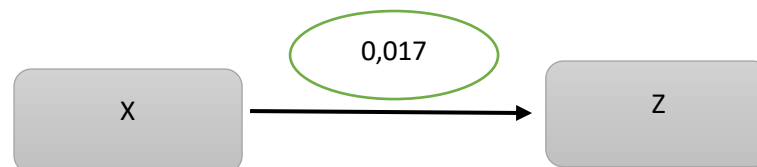
4.3.2 Hasil Uji Regresi Variabel Pelatihan Kerja (X) Terhadap Disiplin Kerja (Z)

Output hasil regresi secara parsial antara variabel pelatihan kerja terhadap disiplin kerja memunculkan angka signifikansi koefisien sebesar 0,861. Nilai angka 0,861 lebih besar dari *standar tolerance* sebesar 0,05. Bisa disimpulkan bahwa hasil uji variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z) adalah **tidak signifikan atau negative**. Sedangkan besaran Kontribusi dari variabel yang mempengaruhi bisa dilihat dari R Square yang hanya sebesar 0,039 (3,9%). Sisanya sebesar 0,961 (96,1%) berasal dari kontribusi-kontribusi dari variabel lainnya diluar variabel yang diteliti.

Tabel 4.15
Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja (X) terhadap Disiplin Kerja (Z)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Keterangan
X	0.017	0,176	0,861	Tidak Signifikan
Dependent Variabel: Z n : 109 R Square : 0,030 F _{hitung} : 6,551 Sig. F _{hitung} : 0,002				

Sumber: Data diolah, 2019



Gambar 4.2 Diagram Uji Regresi X terhadap Z

4.3.3 Pengujian Disiplin Kerja sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Tujuan penggunaan analisis jalur dalam penelitian ini untuk membuktikan regresi mengenai pengaruh variabel independen (pelatihan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Perhitungan statistik dalam analisis jalur menggunakan analisis regresi yang digunakan sebagai alat dalam penelitian ini dan dibantu dengan *software* SPSS *for Windows* versi 25.0 sebagai alat bantu dalam pengolahan data, koefisien jalur yang diambil adalah *standardized coefficient (beta)* pada output SPSS. Hasil pengolahan data dapat ditampilkan sebagai berikut:

Tabel 4.16

Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Keterangan
X	0.196	2.073	0.041	Signifikan
Z	0.287	2.211	0.002	Signifikan
Dependent Variabel: Y n : 109 R Square : 0,421 F _{hitung} : 6,551 Sig. F _{hitung} : 0,002				

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.15 dapat diketahui persamaan analisis jalur yang diperoleh variabel kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,196 X + 0,287 Z$$

Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,196. Nilai *standardized coefficient beta* menunjukkan besarnya kontribusi variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,201.

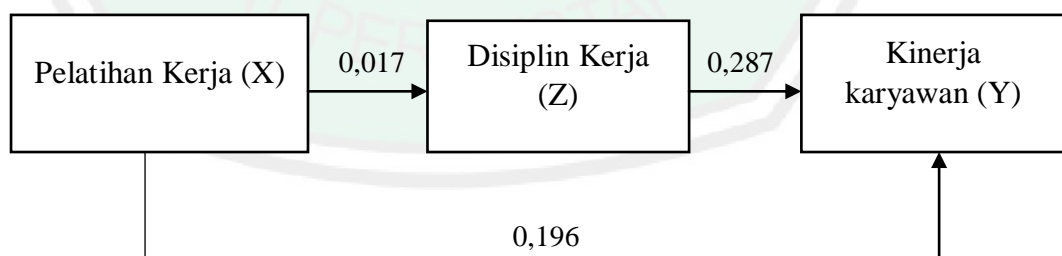
Besarnya angka R Square (r^2) adalah 0,421. Angka tersebut digunakan untuk melihat besarnya pengaruh pelatihan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan cara menghitung Koefisien Determinasi (KD) dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,421 \times 100\%$$

$$KD = 42,1\%$$

Menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen yaitu pelatihan kerja (X) dan disiplin kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 42,1% sedangkan sisanya 57,9% (100%-42,1%) dipengaruhi oleh faktor lain.



Gambar 4.3

Hasil Analisis Regresi Pelatihan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Disiplin Kerja (Z)

Berdasarkan dari uji regresi secara simultan antara pelatihan kerja (X), disiplin kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) ditemukan angka signifikansi dari tabel koefisiensi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa secara simultan uji regresi menyatakan positif signifikan atau adanya hubungan secara bersamaan atau keseluruhan dari semua variabel yang diuji. Secara parsial, hasil uji X-Y memberi nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Artinya, adanya positif signifikan antara variabel X terhadap Y. begitu juga dengan hubungan parsial dari Z ke Y yang memberikan output signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Bisa dijelaskan bahwa adanya signifikansi antara Z ke Y. bisa disimpulkan bahwa hasil uji baik secara parsial maupun simultan memiliki **hasil positif signifikan**

4.4 Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara tidak langsung variabel pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja dengan pengaruh total sebesar $0,017 + (0,287 \times 0,196) = 0,226/0,223$. Berikut disajikan hasil analisis jalur dijelaskan dalam gambar diagram jalur dibawah ini:



Gambar 4.4

Diagram Model Jalur Variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

Diagram jalur diatas menjelaskan mengenai pelatihan kerja (X), disiplin kerja (Z), dan kinerja karyawan (Y) ditemukan angka signifikansi dari tabel koefisiensi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka tersebut menunjukkan bahwa secara simultan uji regresi menyatakan positif signifikan atau adanya hubungan secara bersamaan atau keseluruhan dari semua variabel yang diuji. Secara parsial, hasil uji X-Y memberi nilai signifikansi $0,040 < 0,05$. Artinya, adanya positif signifikan antara variabel X terhadap Y. begitu juga dengan hubungan parsial dari Z ke Y yang memberikan output signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$. Artinya, adanya positif signifikansi antara Z ke Y. Sedangkan secara parsial antara variabel X terhadap Z memunculkan angka signifikansi koefisien sebesar 0,861. Nilai angka 0,861 lebih besar dari standar tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan bahwa hasil uji variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z) adalah tidak signifikan atau negative.

Keterangan:

X sebagai variabel *exogenous* (bebas) Pelatihan Kerja

Z sebagai variabel *mediator* (antara) Disiplin Kerja

Y sebagai variabel *endogenous* (terikat) Kinerja Karyawan

Diagram hasil analisis jalur pada gambar 4.2 mempunyai persamaan sebagai berikut:

Sub Struktur I : $Z = 0,017 X$

Sub Struktur II : $Y = 0,196 X + 0,287 Y$

Ketepatan Model

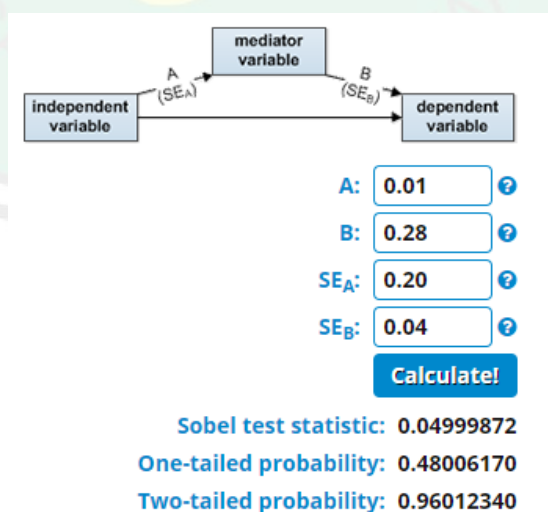
Ketepatan model hipotesis dari data penelitian ini diukur dari hubungan koefisien determinasi (R^2) pada kedua persamaan. Hasil model sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 R^2 \text{ model} &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - (1 - 0,339) (1 - 0,421) \\
 &= 1 - (0,661) (0,579) \\
 &= 1 - 0,3827 \\
 &= 0,6173 \text{ atau } 61,73\%
 \end{aligned}$$

Hasil perhitungan ketetapan model sebesar 61,73% menerangkan bahwa kontribusi model untuk menjelaskan hubungan struktural dari ketiga variabel yang diteliti adalah sebesar 61,73%. Sedangkan sisanya sebesar 38,27% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

4.5 Uji Sobel

Gambar 4.5



Hasil Uji Sobel Online

Berdasarkan hasil uji tes sobel diatas diketahui nilai sobel test statistics 0,049 yang berarti lebih kecil dari 1,96, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel mediasi tersebut tidak signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

4.6 Pembahasan

4.6.1 Pengaruh Langsung Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan ($p = 0,041 < 0,05$). Maka hipotesis pertama diterima.

Penemuan ini sejalan dengan (Octavianus dan Adofina, 2018) dan (Safitri, 2013) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan atau hubungan langsung antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini mendukung teori dari Hariandja, (2002:169) alasan diterapkannya pelatihan bagi karyawan adalah pegawai yang baru direkrut sering kali belum memahami secara benar bagaimana melakukan pekerjaan, perubahan-perubahan dalam lingkungan kerja dan tenaga kerja, meningkatkan daya saing perusahaan dan memperbaiki produktifitas karyawan menyesuaikan dengan peraturan yang ada.

Dalam khazanah pengetahuan Islam, secara formal tidak ditemukan secara pasti pola pelatihan di zaman Rasulullah. Dalam sejarah Islam sejak zaman jahiliyah, telah ada pengambilan budak sebagai buruh, pembantu atau pekerja, walaupun setelah zaman Islam perbudakan mulai dikurangi. Hal ini menandakan tradisi pelatihan dalam Islam datang. Rasulullah membawa sejumlah prinsip etika dan melakukan perubahan radikal dalam memperlakukan pekerja dalam pekerjaan dan pendidikannya.

Berdasarkan Al Qur'an Surah Al Jumua'ah (62): 2 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rosul diantaranya mereka yang membacakan ayat- ayat kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As- Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar- benar dalam kesesatan yang nyata.

Dalam tafsir Quraish Shihab menyatakan Allahlah yang mengutus kepada Bangsa Arab yang tidak mengenal baca tulis seorang rosul dari kalangan mereka sendiri. Rasul tersebut membacakan ayat-ayat- Nya kepada mereka, mensucikan mereka dari keyakinan dan perilaku buruk dan mengajarkan mereka Al Qur'an dan pemahaman agama. Sebelum kedatangan Rasul, mereka berada dalam kesesatan yang nyata.

Sinn (dalam Meldona, 2009: 261) Islam memandang bahwa ilmu merupakan dasar penentu martabat dan derajat seseorang dalam kehidupan. Allah SWT memerintahkan kepada rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu. Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang. Muslim

terhadap berbagai dimensi kehidupan, baik urusan dunia maupun agama. Sehingga ia akan mendekatkan diri dan lebih mengenal Allah, serta meningkatkan kemampuan dan kompetensinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

Diriwayatkan dari Ali ra, ia berkata: “Rasulullah mengutusku ke Yaman untuk menjadi hakim, kemudian saya berkata: “Ya Rasulallah, engkau mengutusku, sedang aku masi muda belia, dan saya tidak memiliki (ilmu) tentang peradilan?”. Rasulullah menjawab: “Sesungguhnya Allah SWT akan memberikan hidayah kepadamu, dan menetapkan lisanmu. Ketika datang ke hadapanmu dua orang yang sedang berseteru, maka janganlah engkau menetapkan keputusan, sampai engkau mendengar pernyataan pihak pertama. Hal ini akan lebih hati-hati dan bersih bagimu untuk menjelaskan keputusan peradilan. “Ali ra berkata: “Setelah itu, tidak ada keraguan bagiku dalam memberikan keputusan.”

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan (*training*) terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rasulullah SAW memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurus persoalan kaum muslimin, membekalinya dengan nasihat-nasihat dan beberapa petunjuk (Meldona, 2009: 262).

Di dalam Al Quran dan hadist juga membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan di dalam surah As Shaft ayat 4:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ بُنْيَانًا مَرْصُوصًا

Artinya: ‘Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang di jalan –Nya. Dalam barisan yang teratur seakan akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh’

Surah As Shaft ayat 4 tentang bagaimana Allah memberikan petunjuk kepadanya- Nya untuk berperang dengan barisan yang teratur, dengan orang-orang yang masuk (bekerja dalam) suatu organisasi tertentu, dalam barisan yang teratur dapat dijelaskan tidak masuk dalam barisan organisasi harus melakukan suatu yang denganya diperoleh keteraturan untuk mencapai tujuan, standar kinerja organisasi kearah yang lebih baik, sehingga organisasi tersebut menjadi kuat.

Sedangkan pengertian kinerja karyawan dalam Al Qur’an surah An Nahl ayat 97 :

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيَاتًا طَيِّبَةً ۗ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

Artinya: “Barang siapa yang mengerjakan amal sholeh, laki laki maupun perempuan dalam keadaan beriman maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”.

Maksud dalam Al Qur’an surah An Nahl ayat 97 yang isinya di dalam dunia pekerjaan seorang karyawan harus bekerja dengan baik dan ikhlas, agar mendapatkan balasan yang baik pula sesuai dengan kinerja yang telah mereka lakukan.

4.6.2 Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dan hasil pengujian analisis jalur, menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel disiplin kerja ($p = 0,861 > 0,05$). Maka hipotesis kedua tidak diterima.

Pelatihan kerja dan disiplin kerja memiliki keterkaitan yang sangat erat dimana apabila pelatihan itu baik maka akan berpengaruh terhadap kedisiplinan karyawan tersebut dikarenakan dengan adanya pelatihan menjadikan karyawan lebih disiplin lagi dalam bekerja karena memiliki bekal pengetahuan dalam bekerja.

Dengan demikian, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Atiomo (2000:124) dalam Adomi dan Erufo (2004) mendefinisikan disiplin apabila pelatihan pikiran dan karakter dapat menghasilkan pengendalian diri dan kebiasaan untuk patuh. Hal ini dijelaskan dalam firman Allah dalam Al Qur'an Surah Al- Jumua'ah (62): 2 sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِنْهُمْ يَتْلُو عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ
وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ

Artinya : Dialah yang mengutus kepada kaum yang buta huruf seorang rosul diantaranya mereka yang membacakan ayat- ayat kepada mereka, mensucikan mereka dan mengajarkan mereka kitab dan hikmah (As- Sunnah). Dan sesungguhnya mereka sebelumnya benar- benar dalam kesesatan yang nyata.

Dari ayat diatas dapat dikatakan bahwa, apabila hal tersebut dilaksanakan dengan baik, maka sesuai dengan QS. Al Jumua'ah ayat 62 Allah akan

memerintahkan kepada rasul-Nya untuk senantiasa meminta tambahan ilmu, Dengan bertambahnya ilmu, akan meningkatkan pengetahuan seseorang. Jika hal tersebut telah diterapkan maka akan membekali para karyawan dengan pelatihan kerja agar dapat meningkatkan disiplin karyawan.

4.6.3 Disiplin Kerja memediasi Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian menggunakan sobel, diperoleh nilai 0,049 yang berarti lebih kecil dari 0,196. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak dapat menjadi variabel mediasi antara pelatihan kerja terhadap kinerja kemudian hubungan antara pelatihan kerja terhadap disiplin kerja memiliki nilai probabilitas $0,0861 > 0,05$ yang berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan, dan hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar $0,041 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan yang signifikan, kemudian hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan memiliki nilai probabilitas sebesar 0,002 yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan.

Rivai, (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013: 150) menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja, yang

berarti pelatihan kerja yang baik membuat seseroran menjadi lebih disiplin dalam bekerja.

Suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila tercapainya suatu tujuan dalam perusahaan yang berkaitan dengan diterapkannya disiplin kerja. Dimana disiplin kerja merupakan adanya kepatuhan terhadap aturan yang ada dalam perusahaan sehingga memudahkan dalam melakukan suatu tindakan yang diperlukan untuk memajukan perusahaan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang telah dilakukan Tyas dan Sunuharyo (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dimana dengan disiplin kerja karyawan dapat menghindari kecelakaan kerja dan dapat memaksimalkan pekerjaan karena karyawan bekerja sesuai dengan standar kerja.

Disiplin memiliki jangkauan yang luas meliputi seluruh kehidupan manusia, baik dalam hubungan dengan duniawi maupun akhirat. Masing-masing hubungan itu diwujudkan dalam disiplin kerja amaliyah dan disiplin ubudiyah, dimana amaliyah yaitu disiplin yang kaitanya dengan kehidupan dan penghidupan manusia sebagai makhluk sosial. Sedangkan disiplin ubudiyah yaitu berkaitan dengan status manusia sebagai makhluk Allah SWT yang wajib taat kepadanya (Moenir,1983).

Disiplin ditunjukkan terhadap aturan yang menyangkut aturan waktu serta perbuatan keduanya berhubungan menjadi satu, dapat dibedakan tetapi tidak dapat dipisahkan (Moenir, 1983). Waktu sangat berharga bagi kehidupan manusia dan

organisasi. Tidak ada peraturan terhadap manusia yang tidak berkaitan dengan waktu. Bahkan Allah SWT sendiri meyakinkan kepada umatnya mengenai kegunaan waktu dengan menyebut “masa” sebagai andalan, dalam Al Qur’an Al Ashr 1-3 yang berbunyi:

وَالْعَصْرِ إِنَّ الْإِنْسَانَ لَفِي خُسْرٍ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَّصَوْا بِالصَّبْرِ ۝

Artinya: “Demi masa, “Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman, mengerjakan amal sholeh dan nasihat menasihatinya supaya menepati kesabaran”.

Dapat disimpulkan bahwa dalam Islam mengajarkan dengan sebaik-baiknya dan pada akhirnya ia akan mendapatkan pahala dalam pekerjaannya serta membantu terwujudnya tujuan dalam pekerjaannya.

Maka dari itu setiap umat sesungguhnya oleh Allah SWT diberikan banyak kesempatan untuk selalu melatih dalam menggunakan waktu dalam hidup di dunia seefisien mungkin untuk segala aktifitasnya, terutama dalam menjalankan ibadah dan beramal sholeh.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Setelah dilakukan penelitian dan analisis data yang diperoleh dari PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien sebesar 0,196 dan nilai signifikansi sebesar $0,041 < 0,05$. Artinya terdapat pengaruh secara langsung pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung variabel pelatihan terhadap disiplin kerja memunculkan angka signifikansi koefisien sebesar 0,861. Nilai angka 0,861 lebih besar dari standar tolerance sebesar 0,05. Bisa disimpulkan bahwa hasil uji variabel pelatihan kerja (X) terhadap variabel disiplin kerja (Z) adalah tidak signifikan atau negative.
3. Berdasarkan hasil uji tes sobel diatas diketahui nilai sobel test statistics 0,049 yang berarti lebih kecil dari 1,96, hal tersebut dapat diartikan bahwa variabel mediasi tersebut tidak signifikan. Maka dengan demikian model pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja tidak mampu menjadi variabel mediasi hubungan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Implikasi manajerial yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan diharapkan meningkatkan proses pelatihan kerja karyawan, agar karyawan semakin produktif dan kinerjanya semakin meningkat, dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan dalam menjalankan tugas, membuat kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan faktor-faktor lain yang mempengaruhi pelatihan kerja dan kinerja karyawan seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, insentif, dan lain sebagainya. Serta pada penelitian selanjutnya dapat membandingkan kinerja karyawan pada objek yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an Al-Karim dan Terjemah
- Adomi, Erharenana E, dan Eruvwe, Ufuotomo. 2004. *“Staff Discipline Library Management Emerald Group 25 (2/5): 223-229*
- Afianto, Izaz Dany dan Utami, Hamidah Nayati 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Kartawan (Studi Pada Karyawan Devisi Marketing PT. Victory International Futures Kota Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol.50 No.6 September 2017*Akhir, Khairul (2008). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara Iv (Persero) Medan, Thesis Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatra Utara, Medan.
- Dessler, Garry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh Jakarta Barat. PT. Indeks.
- Fahmi, Irham. 2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Edisi 1. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Fajar, Siti dan Tri Heru Al. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta.UPP STIM YKPN
- Fauzan, Alfi Hasan 2014, Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Mandiri. Tbk. Area Cirebon (Yos Sudarso), *Jurnal Pendidikan Ekoonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Indonesia*.
- Handoko. T. Hany. Dr. 2010. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Edisi Ketujuh Belas*. Yogyakarta.BPFE.
- Handoko.T. Hany. Dr. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, M. Malayu S.P 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan ke-12 Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. Malayu.S.P 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan ke tujuh belas*. Jakarta. PT. Bumi Aksara
- Hariandja, Marihot Tua Efendi.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hendrawan, Yan Kurnia 2016. Pengaruh Pelatihan-Pengembangan Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Komitmen Organisasi (PT.PLN (Persero)). *Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 16, No, 1, 2016: 89-104*
- IG, Wursanto, 1995. *Dasar-Dasar Manajemen Personalialia*, Jakarta Pustaka Dian
- Inayah, Elok Aulal. (2018). Pengaruh Karakter Individu Terhadap Kinerja Karyawan Dngan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Marinal Indoprma Skrisi. Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.

- Indah Sari, Ririn Nur Dan Hadijah, Siti Hady (2016). Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja (Studi Dinas Pendidikan Di Jawa Barat). *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran* Vol.1 No.1 Agustus 2016 Hal.204-214
- Kasim, Rantetampang dan Lumbantobing (2016). Relationships of Work Discipline, Leadership, Training, and Motivation to Performance of Employes Administration Abepura Hospital Papua 2015, *International Journal of Sciences: Basic and Applied Research*, Vol. 26,pp.156-164.
- Kusama, Musadieq, Nurtjahjono (2015) “Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 21-22 No 1 April 2015
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A.A P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Mausia Perusahaan*, Cetakan kedua. PT. Remaja Rosda Karya Offset. Bandung
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu, 2016. *Manajenen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rosda
- Mathis, Robert L & Jackson, John H. (2011), *Manajemen Sumber Daya Manusia (terjemah) jilid 1*, Jakarta: Penerbit Salemba
- Meldona. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Integratif*, Uin-Malang Pres, Malang
- Mondy, Mondy. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jilid 2. Jakarta: Erlangga
- Moenir, A.S.(1983). *Pendekatan Manusiawi Dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian*. Jakarta: Gunung Agung
- Nitisemito, Alex S. 1992. *Manajemen Personalialia*, Cetakan Keempat. Jakarta. Ghalia
- Octavianus, Wungow Raymond dan Adolfina 2018. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Telkom Indonesia Cabang Manado). *Jurnal EMBA* Vol. 6 No. 3 Juli 2018, Hal. 1758-1767
- Pratama, Rizaldi Aga dan Mukzam Mochamad Djudi 2018. Pengaruh Metode Pelatihan dan Materi Pelatihan Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Perkebunan Nusantara X Pabrik Gula Pesantren Baru Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 62 No. 2 September 2018

- Ratnasari, Miranda Diah Dan Sunuharyo, Bambang Swasto (2018). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)* Vol.58 No.1 Mei 2018
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, Erma 2013. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Angkasa Pura 1. *Jurnal Ilmiah Manajemen* Vol.1 Nomor 4 Juli 2013
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suharnomo Dan Kambey, Fendy Levy (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan Dan Pengembangan, Pemberdayaan Dan Partisipasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Njonja Meneer Semarang). *Jurnal Studi Manajemen & Organisasi* Vol. 10 No. 2 Juli Tahun 2013 Halaman 142
- Sugiyono, 2011. *GAZ Fisik*. Universitas Pendidikan Indonesia. repository. upi. Edu 2013
- Sumarsono, Sonny. (2004). *Metedologi Riset Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Mahfudz, Masyhuri. (2010). *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Supriyanto, Achmad Sani Dan Maharani, Vivin. (2013). *Metedologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia. Teori Kuisisioner dan Analisis Data*. Malang: UIN-Maliki Press
- Tai, Wer-Tao. 2004. "effect of training framing, general self-efficacy and training motivation on trainess training effectiveness". *Emerald Group Publishing Limited* 35 (1): 51-65.
- Tyas, Rima Dwining dan Sunuharyo, Bambang Swasto. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 62 No. 1 September 2018
- Udayanto, Rahmat Restu, 2015. Pengaruh Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola. *E- Journale Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 3 Tahun 2015)*
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi 3*. Jakarta Rajagrafindo Persada
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Jakarta Salemba Empat



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisisioner

“Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan”

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr-i
Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan
Di Pasuruan

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi saya yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Chiel Jedang Indonesia Pasuruan” makasaya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr- i untuk mengisi kuesioner berikut ini, yang selanjutnya akan kami gunakan untuk analisis. Kuesioner ini bertujuan untuk menggali penilaian/ pendapat/ persepsi Bapak/ Ibu/ Sdr-i yang berkaitan dengan kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yang nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

Informasi yang akan kami peroleh mengenai persepsi karyawan terhadap kinerja ini untuk keperluan akademis dalam rangka penyusunan skripsi. Oleh karena itu kami sangat mengharap Bapak/Ibu/Sdr-i untuk memberikan penilaian yang jujur atas kondisi yang ada sesuai pertanyaan dari kuesioner yang kami berikan sehingga diharapkan dapat diperoleh gambaran keadaan yang sebenarnya.

Atas kesediaan dan kerjasama Bapak/ Ibu/ Sdr-i kami mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat Saya,

Lidia Abriola

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden :(boleh tidak diisi)

Jabatan :

Lama Kerja : 1-5 th 6-10 th 11-15 th

Tingkat Pendidikan Akhir : SMA/SMK D3 S1 S2

JenisKelamin : L P

Umur : 21-30 31-40 41-51

Pendapatan : Kurang dari 2jt 3jt-4jt lebih dari 4jt

II. PETUNJUK PENGISIAN

Pilihlah jawaban dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang menurut anda sesuai dengan pendapat anda. Adapun pilihan jawaban adalah sebagai berikut : TS (Sangat Tidak Setuju), T (Tidak Setuju), N (Netral), S (Setuju), SS (Sangat Setuju).

III. DAFTAR PERTANYAAN

A. PELATIHAN KERJA (X)

KETERAMPILAN MENJALANKAN TUGAS	STS	T	N	S	SS
1. Saya memiliki pengetahuan lebih.					
2. Saya lebih unggul.					
3. Saya lebih terampil dalam bekerja setelah mengikuti pelatihan.					
4. Saya dapat meningkatkan target setelah mengikuti pelatihan kerja.					
KEMAMPUAN					
1. Saya mampu meningkatkan kemampuan berfikir setelah mengikuti pelatihan kerja					
2. Saya mampu mencari cara lain ketika saya mengalami masalah dalam bekerja.					

3. Saya mampu mengeluarkan ide/gagasan setelah saya melakukan pelatihan kerja					
4. Saya mampu untuk mengerjakan pekerjaan secara mandiri.					

B. KINERJA KARYAWAN (Y)

KUANTITAS KERJA	STS	TS	N	S	SS
1. Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jumlah yang ditentukan.					
2. Saya lebih cepat dalam menjalankan pekerjaan.					
3. Saya dapat menyelesaikan berbagai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.					
4. Saya dapat mempercepat penyelesaian pekerja..					
KUALITAS KERJA					
1. Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang baik dan rapi.					
2. Saya mampu meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
3. Saya selalu puas dengan kinerja saya selama ini.					
4. Saya mempunyai komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja.					
KETEPATAN					
1. Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
2. Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan.					
3. Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.					
4. Saya mampu memenuhi target yang di berikan.					

C. DISIPLIN KERJA (Z)

TURUNYA PRODUKTIFITAS KERJA	STS	TS	N	S	SS
1. Saya dapat meningkatkan produktifitas kerja					
2. Saya bersungguh-sungguh dalam meningkatkan produktifitas kerja.					
3. Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan.					
4. Saya patuh terhadap aturan kerja sehingga tidak terjadi produktifitas kerja.					
TINGKAT ABSENSI TINGGI					
1. Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja sehingga tingkat kehadiran saya bagus.					
2. Saya jarang absen jika tidak dalam keadaan mendesak.					
3. Saya tidak pernah keluar saat jam kerja.					
4. Saya selalu datang dan pulang tepat waktu sesuai jadwal kantor.					
ADANYA KELALAIAN DALAM MENYELESAIKAN PEKERJAAN					
1. Saya bekerja sesuai prosedur kerja yang telah ditetapkan dalam perusahaan.					
2. Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang telah ditentukan.					
3. Saya selalu taat dan patuh terhadap peraturan yang telah di tetapkan perusahaan.					
4. Saya tidak pernah lalai dalam menjalankan tugas yang diberikan.					
TINGKAT KECEROBOHAN ATAU KECELAKAAN TINGGI					
1. Saya memperbaiki kerusakan peralatan karena kesalahan saya dalam bekerja.					
2. Saya akan diberi sanksi apabila saya melakukan kesalahan.					
3. Saya akan menerima hukuman apabila melanggar prosedur dalam bekerja.					
4. Saya akan lebih teliti dalam mengerjakan tugas yang diberikan.					

SERING KONFLIK ANTAR KARYAWAN					
1. Saya tidak pernah terlibat konflik dengan karyawan dalam satu perusahaan.					
2. Saya menjalin hubungan yang baik dengan karyawan dalam satu perusahaan.					
3. Saya dapat bekerjasama dalam menjalankan tugas yang diberikan dengan rekan kerja saya.					
4. Saya lebih mudah menyelesaikan permasalahan di perusahaan apabila bekerja sama dengan rekan kerja.					



Lampiran 2 :Data Karakteristik Responden

NO	JENIS KELAMIN	USIA	PENDIDIKAN TERAKHIR	LAMA KERJA
1	Laki-laki	25	S1	2 TAHUN
2	Perempuan	35	S2	6 TAHUN
3	Laki-laki	27	D3	4 TAHUN
4	Laki-laki	42	D3	13 TAHUN
5	Laki-laki	25	S1	2 TAHUN
6	Laki-laki	26	D3	3 TAHUN
7	Laki-laki	26	S1	2 TAHUN
8	Perempuan	27	S1	3 TAHUN
9	Perempuan	28	S1	4 TAHUN
10	Laki-laki	27	S1	4 TAHUN
11	Laki-laki	26	S1	2 TAHUN
12	Laki-laki	34	S1	7 TAHUN
13	Perempuan	25	S1	2 TAHUN
14	Laki-laki	29	S1	4 TAHUN
15	Laki-laki	33	S2	6 TAHUN
16	Laki-laki	27	S1	3 TAHUN
17	Laki-laki	27	D3	3 TAHUN
18	Laki-laki	31	S1	5 TAHUN
19	Laki-laki	34	S1	7 TAHUN
20	Laki-laki	32	S2	6 TAHUN
21	Laki-laki	32	S1	5 TAHUN
22	Laki-laki	29	D3	5 TAHUN
23	Laki-laki	32	S1	5 TAHUN
24	Perempuan	28	S1	3 TAHUN
25	Laki-laki	32	S2	10 TAHUN
26	Perempuan	41	SMA	10 TAHUN
27	Perempuan	30	S1	6 TAHUN
28	Perempuan	28	S1	3 TAHUN
29	Laki-laki	25	D3	2 TAHUN
30	Laki-laki	25	SMA	2 TAHUN
31	Perempuan	27	S1	3 TAHUN
32	Perempuan	28	D3	3 TAHUN
33	Laki-laki	41	SMA	11 TAHUN
34	Perempuan	31	S1	6 TAHUN

LANJUTAN TABEL

35	Perempuan	29	S1	4 TAHUN
36	Laki-laki	33	S1	7 TAHUN
37	Laki-laki	30	S1	5 TAHUN
38	Perempuan	34	D3	8 TAHUN
39	Perempuan	30	S1	5 TAHUN
40	Laki-laki	29	S1	4 TAHUN
41	Perempuan	28	D3	3 TAHUN
42	Laki-laki	42	S1	11 TAHUN
43	Laki-laki	32	S1	5 TAHUN
44	Laki-laki	29	D3	5 TAHUN
45	Laki-laki	44	S2	10 TAHUN
46	Laki-laki	27	S1	3 TAHUN
47	Perempuan	25	D3	2 TAHUN
48	Perempuan	32	D3	5 TAHUN
49	Perempuan	31	S1	5 TAHUN
50	Perempuan	29	S1	5 TAHUN
51	Laki-laki	29	S1	4 TAHUN
52	Perempuan	28	S1	5 TAHUN
53	Laki-laki	39	S2	9 TAHUN
54	Laki-laki	32	S1	6 TAHUN
55	Laki-laki	32	S1	5 TAHUN
56	Laki-laki	41	D3	7 TAHUN
57	Laki-laki	31	S1	5 TAHUN
58	Laki-laki	25	SMA	5 TAHUN
59	Laki-laki	25	S1	2 TAHUN
60	Laki-laki	27	D3	3 TAHUN
61	Laki-laki	27	S1	3 TAHUN
62	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
63	Perempuan	28	SMA	5 TAHUN
64	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
65	Laki-laki	21	SMA	2 TAHUN
66	Perempuan	25	S1	2 TAHUN
67	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
68	Laki-laki	27	S1	4 TAHUN
69	Perempuan	27	SMA	4 TAHUN
70	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
71	Laki-laki	29	SMA	4 TAHUN
72	Laki-laki	28	S1	4 TAHUN
73	Perempuan	26	SMA	3 TAHUN

LANJUTAN TABEL

74	Laki-laki	29	S2	2 TAHUN
75	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
76	Laki-laki	27	D3	3 TAHUN
77	Perempuan	29	S1	5 TAHUN
78	Perempuan	27	SMA	4 TAHUN
79	Laki-laki	28	D3	3 TAHUN
80	Perempuan	27	SMA	3 TAHUN
81	Laki-laki	27	SMA	4 TAHUN
82	Laki-laki	29	S1	2 TAHUN
83	Perempuan	27	S1	2 TAHUN
84	Perempuan	30	S1	4 TAHUN
85	Laki-laki	28	S1	3 TAHUN
86	Perempuan	27	S1	3 TAHUN
87	Laki-laki	29	S1	3 TAHUN
88	Laki-laki	30	S2	2 TAHUN
89	Perempuan	28	S1	4 TAHUN
90	Laki-laki	25	SMA	2 TAHUN
91	Perempuan	26	D3	2 TAHUN
92	Perempuan	28	D3	3 TAHUN
93	Perempuan	27	SMA	4 TAHUN
94	Laki-laki	27	S1	3 TAHUN
95	Perempuan	26	S1	2 TAHUN
96	Laki-laki	28	S1	4 TAHUN
97	Laki-laki	32	S1	5 TAHUN
98	Laki-laki	31	SMA	5 TAHUN
99	Perempuan	26	S1	3 TAHUN
100	Perempuan	28	S1	3 TAHUN
101	Perempuan	27	S1	4 TAHUN
102	Laki-laki	27	S1	4 TAHUN
103	Perempuan	27	S1	2 TAHUN
104	Perempuan	28	S1	3 TAHUN
105	Perempuan	25	S1	2 TAHUN
106	Laki-laki	31	S1	3 TAHUN
107	Laki-laki	29	S1	4 TAHUN
108	Perempuan	27	S1	3 TAHUN
109	Perempuan	27	S1	2 TAHUN

Lampiran 3 :Data Jawaban Responden

Responden	Pelatihan Kerja (X)								Total
	X.1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	
1	4	4	5	5	5	5	4	4	36
2	5	5	5	5	2	1	5	1	29
3	4	4	4	4	5	5	5	5	36
4	4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	4	32
6	4	4	4	4	4	4	4	4	32
7	3	2	3	2	5	5	5	5	30
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	4	5	4	4	3	5	4	5	34
10	4	4	4	4	4	4	4	4	32
11	3	3	3	4	4	4	4	4	29
12	4	4	4	4	4	4	4	4	32
13	4	3	4	4	4	4	4	4	31
14	3	4	5	4	4	4	5	4	33
15	4	3	4	5	4	5	4	5	34
16	3	5	4	5	5	4	3	4	33
17	4	4	4	4	4	4	4	5	33
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	4	4	4	4	3	3	3	3	28
20	4	4	4	4	4	4	4	4	32
21	4	3	4	4	4	4	5	5	33
22	4	5	4	4	3	5	4	5	34

LANJUTAN TABEL									
23	4	4	3	4	4	4	4	5	32
24	5	3	4	3	4	5	4	5	33
25	3	4	5	3	5	5	5	4	34
26	4	4	4	4	4	5	5	5	35
27	4	4	5	5	5	5	5	4	37
28	4	4	5	4	5	5	5	5	37
29	4	4	4	4	4	5	5	5	35
30	3	4	5	4	5	5	5	5	36
31	1	5	3	4	5	5	5	5	33
32	3	3	3	4	5	5	5	5	33
33	1	2	4	5	5	5	5	5	32
34	4	4	5	4	3	5	5	5	35
35	3	5	4	4	5	3	3	4	31
36	4	5	5	5	5	3	4	3	34
37	4	5	4	4	3	5	4	5	34
38	3	5	5	5	5	5	5	5	38
39	4	4	5	4	3	4	5	4	33
40	5	3	3	4	3	5	5	5	33
41	5	5	4	4	3	4	5	4	34
42	5	4	3	4	4	4	5	4	33
43	4	4	4	4	4	4	4	3	31
44	2	3	3	5	3	3	1	3	23
45	4	5	5	4	5	5	4	4	36
46	4	5	4	4	3	5	4	5	34
47	3	4	4	4	4	5	4	4	32
48	4	4	4	4	4	4	4	4	32

LANJUTAN TABEL									
49	4	4	4	4	4	4	4	4	32
50	4	4	4	5	4	5	4	5	35
51	4	3	1	4	2	3	2	5	24
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	3	5	4	5	5	4	3	4	33
54	4	4	4	4	4	4	4	5	33
55	5	5	4	5	3	5	4	4	35
56	3	5	4	5	5	5	5	5	37
57	3	4	4	5	5	4	4	5	34
58	4	3	4	4	4	4	5	5	33
59	4	5	4	4	3	5	4	5	34
60	4	4	3	4	4	4	4	5	32
61	5	3	4	3	4	5	4	5	33
62	3	4	5	3	5	5	5	4	34
63	4	4	4	4	4	5	5	5	35
64	4	4	5	5	5	5	5	4	37
65	4	4	5	4	5	5	5	5	37
66	4	4	4	4	4	5	5	5	35
67	3	4	5	4	5	5	5	5	36
68	1	5	3	4	5	5	5	5	33
69	3	3	3	4	5	5	5	5	33
70	1	2	4	5	5	5	5	5	32
71	4	4	5	4	3	5	5	5	35
72	3	5	4	4	5	3	3	4	31
73	4	5	5	5	5	3	4	3	34
74	4	5	4	4	3	5	4	5	34

LANJUTAN TABEL									
75	4	4	3	5	3	2	4	5	30
76	3	4	3	4	4	3	3	4	28
77	3	3	3	3	3	3	3	3	24
78	5	5	5	5	4	4	4	5	37
79	4	4	4	4	4	4	3	4	31
80	4	3	4	4	4	4	4	4	31
81	4	4	4	4	4	4	4	4	32
82	4	4	4	4	4	4	4	4	32
83	4	4	5	5	4	4	4	5	35
84	4	4	4	4	4	4	4	4	32
85	5	5	5	4	4	4	5	5	37
86	4	3	4	5	4	3	4	5	32
87	4	5	4	4	4	4	5	4	34
88	4	3	4	5	5	3	4	5	33
89	4	4	4	4	5	4	4	4	33
90	4	3	4	5	3	4	4	5	32
91	4	5	4	3	4	4	4	4	32
92	4	4	4	4	4	4	3	4	31
93	4	3	4	4	3	3	4	5	30
94	4	4	3	4	4	3	4	4	30
95	5	5	5	5	5	4	4	5	38
96	4	3	4	5	4	5	4	4	33
97	4	4	4	4	4	4	3	4	31
98	4	4	4	4	4	4	5	4	33
99	4	4	3	4	4	4	4	4	31
100	3	2	2	5	4	3	4	4	27

LANJUTAN TABEL									
101	5	5	5	5	4	3	3	5	35
102	3	4	4	5	4	4	3	5	32
103	4	4	4	5	4	4	4	5	34
104	4	4	4	4	4	4	4	5	33
105	5	5	5	5	5	5	5	5	40
106	5	3	2	4	2	4	3	5	28
107	4	4	4	5	5	4	5	5	36
108	4	4	5	5	4	4	4	5	35
109	4	4	4	4	4	4	3	4	31

Responden	Kinerja Karyawan (Y)												Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y.3.1	Y3.2	Y3.3	Y3.4	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	38
2	4	2	1	5	3	2	5	4	4	4	4	4	42
3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	55
4	3	3	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	46
5	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	46
6	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	44
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	56
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	54

LANJUTAN TABEL													
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
15	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	57
16	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	54
17	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	50
19	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	46
20	4	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	46
21	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	48
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
23	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
24	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
26	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
27	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
30	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
31	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
32	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	47
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
35	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	42
36	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
38	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
39	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55

LANJUTAN TABEL													
40	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
41	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
42	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
43	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	46
44	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
45	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
46	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	47
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
48	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
49	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	42
50	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	43
51	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
52	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
53	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
54	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
55	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
56	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
57	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
58	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
59	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	47
60	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	53
61	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	52
62	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
63	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
64	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
65	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55

LANJUTAN TABEL													
66	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
67	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
68	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
69	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
70	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
71	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
72	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
73	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
74	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
75	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
76	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
77	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
78	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
79	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
80	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
81	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	48
82	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
83	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
84	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
85	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
86	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
87	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
88	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
89	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
90	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
91	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47

LANJUTAN TABEL													
92	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
93	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
94	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
95	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
96	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
97	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
98	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
99	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
100	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	45
101	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
102	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
103	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	38
104	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	51
105	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46
106	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	55
107	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	46
108	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	47
109	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	46

Responden	Disiplin Kerja (Z)																				Total
	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z2.1	Z2.2	Z2.3	Z2.4	Z3.1	Z3.2	Z3.3	Z3.4	Z4.1	Z4.2	Z4.3	Z4.4	Z5.1	Z5.2	Z5.3	Z5.4	
1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	4	4	4	5	80
2	1	5	2	5	3	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	70
3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	4	4	88
4	3	3	3	3	3	1	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	64
5	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
6	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
8	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94
9	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
10	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
13	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
16	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	86
17	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	91
18	4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	87
19	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
20	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77
21	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
22	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79

LANJUTAN TABEL

23	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
24	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	75
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	89
26	4	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	78
27	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
29	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	76
30	3	2	2	5	4	3	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	60
31	5	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
32	3	4	4	5	4	4	3	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	77
33	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	91
34	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	90
35	4	4	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	68
36	5	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	75
37	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
39	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	70
40	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	75
41	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
42	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
43	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
45	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	94
46	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
47	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80

LANJUTAN TABEL

49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
50	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
52	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	97
53	4	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	86
54	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	91
55	4	3	4	5	5	3	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	87
56	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
57	4	3	4	5	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	77
58	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
59	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
60	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
61	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
62	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
63	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	70
64	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
65	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
66	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
67	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	76
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
69	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	94
70	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
71	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
74	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78

LANJUTAN TABEL

75	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
76	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
77	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	70
78	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
79	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
80	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
81	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	70
82	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	75
83	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
84	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
85	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
86	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
87	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
88	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
89	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
90	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
91	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	75
92	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
93	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	75
94	4	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	80
95	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	95
96	4	4	3	5	3	2	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	86
97	5	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	79
98	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	5	5	5	3	89
99	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	77
100	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	80

LANJUTAN TABEL

101	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	87
102	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	90
103	4	4	3	4	4	3	4	5	3	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	82
104	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	3	5	3	2	5	5	4	85
105	4	2	4	3	5	2	4	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	76
106	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	4	4	85
107	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	5	2	4	4	5	5	5	84
108	5	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	77
109	5	3	2	4	2	4	3	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	3	76

Lampiran 4 :Hasil Uji Sampel Validita

Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Pelatihan Kerja (X)
Item 1	Pearson Correlation	1	.202	0.183	0.032	-.338*	-0.066	0.079	0.030	.276*
	Sig. (2-tailed)		0.035	0.057	0.742	0.000	0.494	0.413	0.754	0.004
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 2	Pearson Correlation	.202*	1	.423**	0.143	0.063	0.015	0.016	-0.123	.469**
	Sig. (2-tailed)	0.035		0.000	0.137	0.513	0.873	0.870	0.204	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 3	Pearson Correlation	0.183	.423**	1	.220	.326**	.216*	.356**	-0.061	.705**
	Sig. (2-tailed)	0.057	0.000		0.021	0.001	0.024	0.000	0.531	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 4	Pearson Correlation	0.032	0.143	.220	1	0.123	-0.183	-0.091	0.023	.265*
	Sig. (2-tailed)	0.742	0.137	0.021		0.202	0.057	0.347	0.814	0.005
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL										
Item 5	Pearson Correlation	-.338**	0.063	.326**	0.123	1	.300**	.314**	0.125	.481**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.513	0.001	0.202	0.002	0.001	0.195	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 6	Pearson Correlation	-.066	0.015	.216**	-0.183	.300**	1	.490**	.525**	.596**
	Sig. (2-tailed)	0.494	0.873	0.024	0.057	0.002	0.000	0.000	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 7	Pearson Correlation	0.079	0.016	.356**	-0.091	.314**	.490**	1	.279**	.627**
	Sig. (2-tailed)	0.413	0.870	0.000	0.347	0.001	0.000	0.003	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 8	Pearson Correlation	0.030	-0.123	-0.061	0.023	0.125	.525**	.279**	1	.439**
	Sig. (2-tailed)	0.754	0.204	0.531	0.814	0.195	0.000	0.003	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Pelatihan Kerja (X)	Pearson Correlation	.276**	.469**	.705**	.265**	.481**	.596**	.627**	.439**	1
	Sig. (2-tailed)	0.004	0.000	0.000	0.005	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Variabel Kinerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Kinerja (Y)
Item 1	Pearson Correlation	1	.699**	.700**	0.145	.265**	0.135	0.013	.403**	.658**	.395**	.428**	.412**	.738**
	Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.132	0.005	0.162	0.896	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 2	Pearson Correlation	.699**	1	.741**	0.067	.501**	.264**	-.198	.343**	.591**	.461**	.438**	.465**	.771**
	Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.488	0.000	0.006	0.039	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 3	Pearson Correlation	.700**	.741**	1	0.104	.311**	.434**	-0.164	.512**	.696**	.414**	.397**	.419**	.806**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.283	0.001	0.000	0.088	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 4	Pearson Correlation	0.145	0.067	0.104	1	.420**	.230	.250**	.353**	-0.067	0.032	0.030	0.094	.341
	Sig. (2-tailed)	0.132	0.488	0.283		0.000	0.016	0.009	0.000	0.487	0.742	0.755	0.330	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL														
Item 5	Pearson Correlation	.265**	.501**	.311**	.420**	1	.538**	0.137	0.154	0.170	0.066	0.060	0.097	.525**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.001	0.000		0.000	0.156	0.110	0.077	0.495	0.535	0.314	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 6	Pearson Correlation	0.135	.264**	.434**	.230	.538**	1	0.051	-0.057	0.112	.327**	.264**	.370**	.506**
	Sig. (2-tailed)	0.162	0.006	0.000	0.016	0.000		0.598	0.558	0.246	0.001	0.005	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 7	Pearson Correlation	0.013	-.198	-0.164	.250**	0.137	0.051	1	.233	0.127	0.116	0.083	0.182	.279**
	Sig. (2-tailed)	0.896	0.039	0.088	0.009	0.156	0.598		0.015	0.188	0.230	0.390	0.059	0.003
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 8	Pearson Correlation	.403**	.343**	.512**	.353**	0.154	-0.057	.233	1	.521**	.388**	.389**	.409**	.616**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.110	0.558	0.015		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 9	Pearson Correlation	.658**	.591**	.696**	-0.067	0.170	0.112	0.127	.521**	1	.508**	.448**	.512**	.742**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.487	0.077	0.246	0.188	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL

Item 10	Pearson Correlation	.395**	.461**	.414**	0.032	0.066	.327**	0.116	.388**	.508**	1	.937**	.917**	.705**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.742	0.495	0.001	0.230	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 11	Pearson Correlation	.428**	.438**	.397**	0.030	0.060	.264**	0.083	.389**	.448**	.937**	1	.858**	.672**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.755	0.535	0.005	0.390	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 12	Pearson Correlation	.412**	.465**	.419**	0.094	0.097	.370**	0.182	.409**	.512**	.917**	.858**	1	.731**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.330	0.314	0.000	0.059	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.738**	.771**	.806**	.341**	.525**	.506**	.198	.616**	.742**	.705**	.672**	.731**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.039	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

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

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

Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Disiplin Kerja (Z)
Item 1	Pearson Correlation	1	.254**	.287**	0.188	0.145	.399**	.288**	.322**	.216	.285**	.373**	.345**	.303**	.307**	.259**	.338**	.262**	.401**	.401**	.266**	.497**
	Sig. (2-tailed)		0.008	0.003	0.050	0.133	0.000	0.002	0.001	0.024	0.003	0.000	0.000	0.001	0.001	0.007	0.000	0.006	0.000	0.000	0.005	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 2	Pearson Correlation	.254**	1	.523**	.298**	.442**	.438**	.380**	0.101	.511**	.362**	.358**	.209	.436**	.306**	.367**	.391**	.458**	.339**	.339**	.389**	.619**
	Sig. (2-tailed)	0.008		0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.295	0.000	0.000	0.000	0.029	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 3	Pearson Correlation	.287**	.523**	1	.268**	.575**	.485**	.517**	0.174	.748**	.439**	.384**	.220	.603**	.283**	.300**	.410**	.629**	.389**	.389**	.455**	.722**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000		0.005	0.000	0.000	0.000	0.070	0.000	0.000	0.000	0.021	0.000	0.003	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 4	Pearson Correlation	0.188	.298**	.268**	1	.293**	.202	.342**	.628**	.196	.378**	.418**	.257**	0.118	.343**	.375**	.340**	0.086	.310**	.310**	.308**	.498**
	Sig. (2-tailed)	0.050	0.002	0.005		0.002	0.035	0.000	0.000	0.041	0.000	0.000	0.007	0.222	0.000	0.000	0.000	0.373	0.001	0.001	0.001	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL

Item 5	Pearson Correlation	0.145	.442**	.575**	.293**	1	.449**	.590**	-0.009	.517**	0.138	0.186	0.081	.389**	0.152	0.153	.223*	.350**	.193*	.193*	.190*	.510**
	Sig. (2-tailed)	0.133	0.000	0.000	0.002		0.000	0.000	0.922	0.000	0.152	0.053	0.403	0.000	0.115	0.112	0.020	0.000	0.044	0.044	0.048	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 6	Pearson Correlation	.399**	.438**	.485**	.202*	.449**	1	.394**	0.173	.236*	.285**	.222*	0.151	.192*	0.173	.203*	.279**	0.184	.229**	.229**	.285**	.491**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.035	0.000		0.000	0.072	0.014	0.003	0.020	0.117	0.046	0.071	0.034	0.003	0.056	0.017	0.017	0.003	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 7	Pearson Correlation	.288**	.380**	.517**	.342**	.590**	.394**	1	.299**	.469**	.261**	.232*	0.169	.380**	0.167	0.170	.271**	.354**	.303**	.303**	.280**	.564**
	Sig. (2-tailed)	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.002	0.000	0.006	0.015	0.078	0.000	0.082	0.077	0.004	0.000	0.001	0.001	0.003	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 8	Pearson Correlation	.322**	0.101	0.174	.628**	-0.009	0.173	.299**	1	0.113	.335**	.381**	.408**	.196*	.393**	.363**	.382**	0.111	.336**	.336**	.293**	.463**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.295	0.070	0.000	0.922	0.072	0.002		0.242	0.000	0.000	0.000	0.041	0.000	0.000	0.000	0.249	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 9	Pearson Correlation	.216*	.511**	.748**	.196*	.517**	.236*	.469**	0.113	1	.417**	.371**	.221*	.774**	.248**	.255**	.373**	.845**	.296**	.296**	.323**	.674**
	Sig. (2-tailed)	0.024	0.000	0.000	0.041	0.000	0.014	0.000	0.242		0.000	0.000	0.021	0.000	0.009	0.008	0.000	0.000	0.002	0.002	0.001	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL

Item 10	Pearson Correlation	.285**	.362**	.439**	.378**	0.138	.285**	.261**	.335**	.417**	1	.845**	.589**	.214*	.643**	.583**	.792**	.376**	.691**	.691**	.792**	.740**
	Sig. (2-tailed)	0.003	0.000	0.000	0.000	0.152	0.003	0.006	0.000	0.000		0.000	0.000	0.025	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 11	Pearson Correlation	.373**	.358**	.384**	.418**	0.186	.222*	.232*	.381**	.371**	.845**	1	.833**	.323*	.843**	.765**	.848**	.319**	.870**	.870**	.827**	.816**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.053	0.020	0.015	0.000	0.000	0.000		0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 12	Pearson Correlation	.345**	.209*	.220*	.257**	0.081	0.151	0.169	.408**	.221*	.589**	.833**	1	.345**	.745**	.830**	.745**	.245**	.784**	.784**	.706**	.692**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.029	0.021	0.007	0.403	0.117	0.078	0.000	0.021	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 13	Pearson Correlation	.303**	.436**	.603**	0.118	.389**	.192*	.380**	.196*	.774**	.214*	.323*	.345**	1	.396**	.284*	.384**	.885**	.446**	.446**	.298**	.663**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.000	0.000	0.222	0.000	0.046	0.000	0.041	0.000	0.025	0.001	0.000		0.000	0.003	0.000	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 14	Pearson Correlation	.307**	.306**	.283**	.343**	0.152	0.173	0.167	.393**	.248*	.643**	.843**	.745**	.396**	1	.774**	.887**	.333**	.802**	.802**	.840**	.752**
	Sig. (2-tailed)	0.001	0.001	0.003	0.000	0.115	0.071	0.082	0.000	0.009	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL

Item 15	Pearson Correlation	.259**	.367**	.300**	.375**	0.153	.203*	0.170	.363**	.255**	.583**	.765**	.830**	.284**	.774**	1	.828**	.246**	.635**	.635**	.761**	.710**
	Sig. (2-tailed)	0.007	0.000	0.002	0.000	0.112	0.034	0.077	0.000	0.008	0.000	0.000	0.000	0.003	0.000		0.000	0.010	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 16	Pearson Correlation	.338**	.391**	.410**	.340**	.223	.279*	.271*	.382**	.373**	.792**	.848**	.745**	.384**	.887**	.828**	1	.440**	.798**	.798**	.847**	.831**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.020	0.003	0.004	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 17	Pearson Correlation	.262**	.458**	.629**	0.086	.350**	0.184	.354**	0.111	.845**	.376**	.319*	.245**	.885**	.333**	.246**	.440**	1	.359**	.359**	.313**	.647**
	Sig. (2-tailed)	0.006	0.000	0.000	0.373	0.000	0.056	0.000	0.249	0.000	0.000	0.001	0.010	0.000	0.000	0.010	0.000		0.000	0.000	0.001	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 18	Pearson Correlation	.401**	.339**	.389**	.310**	.193	.229*	.303**	.336**	.296**	.691**	.870**	.784**	.446**	.802**	.635**	.798**	.359**	1	1.000**	.736**	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.044	0.017	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Item 19	Pearson Correlation	.401**	.339**	.389**	.310**	.193	.229*	.303**	.336**	.296**	.691**	.870**	.784**	.446**	.802**	.635**	.798**	.359**	1.000**	1	.736**	.791**
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.001	0.044	0.017	0.001	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000		0.000	0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

LANJUTAN TABEL

Item 20	Pearson Correlation	.266**	.389**	.455**	.308**	.190*	.285**	.280**	.293**	.323**	.792**	.827**	.706**	.298**	.840**	.761**	.847**	.313**	.736**	.736**	1	.776**
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.000	0.000	0.001	0.048	0.003	0.003	0.002	0.001	0.000	0.000	0.000	0.002	0.000	0.000	0.000	0.001	0.000	0.000		0.000
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109
Disiplin Kerja (Z)	Pearson Correlation	.497**	.619**	.722**	.498**	.510**	.491**	.564**	.463**	.674**	.740**	.816**	.692**	.663**	.752**	.710**	.831**	.647**	.791**	.791**	.776**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	0.000	
	N	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109	109

Lampiran 5 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.657	8

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.851	12

Variabel Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.928	20

Lampiran 6 :Hasil Uji Sampel**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	1.8	1.8
	2.00	1	.9	2.8
	3.00	21	19.3	19.3
	4.00	71	65.1	65.1
	5.00	14	12.8	12.8
	Total	109	100.0	100.0

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	3.7	3.7
	3.00	20	18.3	18.3
	4.00	57	52.3	52.3
	5.00	28	25.7	25.7
	Total	109	100.0	100.0

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9
	2.00	2	1.8	1.8
	3.00	16	14.7	14.7
	4.00	64	58.7	58.7
	5.00	26	23.9	23.9
	Total	109	100.0	100.0

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9
	3.00	6	5.5	6.4
	4.00	69	63.3	63.3
	5.00	33	30.3	30.3
	Total	109	100.0	100.0

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	2.8	2.8
	3.00	18	16.5	16.5
	4.00	55	50.5	50.5
	5.00	33	30.3	30.3
	Total	109	100.0	100.0

LANJUTAN TABEL

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	1	.9	.9	1.8
	3.00	15	13.8	13.8	15.6
	4.00	50	45.9	45.9	61.5
	5.00	42	38.5	38.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	1	.9	.9	1.8
	3.00	14	12.8	12.8	14.7
	4.00	55	50.5	50.5	65.1
	5.00	38	34.9	34.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	3.00	6	5.5	5.5	6.4
	4.00	45	41.3	41.3	47.7
	5.00	57	52.3	52.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	13.8	13.8	13.8
	4.00	74	67.9	67.9	81.7
	5.00	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.3	8.3	8.3
	3.00	26	23.9	23.9	32.1
	4.00	54	49.5	49.5	81.7
	5.00	20	18.3	18.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	8	7.3	7.3	8.3
	3.00	18	16.5	16.5	24.8
	4.00	60	55.0	55.0	79.8
	5.00	22	20.2	20.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	7.3	7.3	7.3
	4.00	58	53.2	53.2	60.6
	5.00	43	39.4	39.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	20	18.3	18.3	18.3
	4.00	74	67.9	67.9	86.2
	5.00	15	13.8	13.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	42	38.5	38.5	40.4
	4.00	54	49.5	49.5	89.9
	5.00	11	10.1	10.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	38	34.9	34.9	34.9
	4.00	65	59.6	59.6	94.5
	5.00	6	5.5	5.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	1.8	1.8	1.8
	4.00	62	56.9	56.9	58.7
	5.00	45	41.3	41.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.3	7.3	7.3
	3.00	36	33.0	33.0	40.4
	4.00	52	47.7	47.7	88.1
	5.00	13	11.9	11.9	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	11.9	11.9	11.9
	4.00	86	78.9	78.9	90.8
	5.00	10	9.2	9.2	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	13.8	13.8	13.8
	4.00	85	78.0	78.0	91.7
	5.00	9	8.3	8.3	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Y3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	12.8	12.8	12.8
	4.00	84	77.1	77.1	89.9
	5.00	11	10.1	10.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	3.00	10	9.2	9.2	10.1
	4.00	71	65.1	65.1	75.2
	5.00	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Z1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	28	25.7	25.7	27.5
	4.00	55	50.5	50.5	78.0
	5.00	24	22.0	22.0	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.3	8.3	8.3
	3.00	22	20.2	20.2	28.4
	4.00	50	45.9	45.9	74.3
	5.00	28	25.7	25.7	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	11	10.1	10.1	11.0
	4.00	52	47.7	47.7	58.7
	5.00	45	41.3	41.3	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.5	5.5	5.5
	3.00	21	19.3	19.3	24.8
	4.00	57	52.3	52.3	77.1
	5.00	25	22.9	22.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	7	6.4	6.4	7.3
	3.00	26	23.9	23.9	31.2
	4.00	62	56.9	56.9	88.1
	5.00	13	11.9	11.9	100.0
Total		109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Z2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	27	24.8	24.8	24.8
	4.00	59	54.1	54.1	78.9
	5.00	23	21.1	21.1	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	3.00	5	4.6	4.6	5.5
	4.00	48	44.0	44.0	49.5
	5.00	55	50.5	50.5	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	7.3	7.3	7.3
	3.00	23	21.1	21.1	28.4
	4.00	61	56.0	56.0	84.4
	5.00	17	15.6	15.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	15	13.8	13.8	14.7
	4.00	66	60.6	60.6	75.2
	5.00	27	24.8	24.8	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	10.1	10.1	10.1
	4.00	74	67.9	67.9	78.0
	5.00	24	22.0	22.0	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	11.9	11.9	11.9
	4.00	65	59.6	59.6	71.6
	5.00	31	28.4	28.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Z4.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.5	5.5	5.5
	3.00	23	21.1	21.1	26.6
	4.00	61	56.0	56.0	82.6
	5.00	19	17.4	17.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z4.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	12.8	12.8	12.8
	4.00	66	60.6	60.6	73.4
	5.00	29	26.6	26.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z4.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	1.8	1.8	1.8
	3.00	13	11.9	11.9	13.8
	4.00	63	57.8	57.8	71.6
	5.00	31	28.4	28.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z4.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	10.1	10.1	10.1
	4.00	69	63.3	63.3	73.4
	5.00	29	26.6	26.6	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

Z5.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	6.4	6.4	6.4
	3.00	22	20.2	20.2	26.6
	4.00	61	56.0	56.0	82.6
	5.00	19	17.4	17.4	100.0
	Total	109	100.0	100.0	

LANJUTAN TABEL

Z5.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.3	8.3	8.3
	4.00	68	62.4	62.4	70.6
	5.00	32	29.4	29.4	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z5.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	8.3	8.3	8.3
	4.00	68	62.4	62.4	70.6
	5.00	32	29.4	29.4	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Z5.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	12.8	12.8	12.8
	4.00	67	61.5	61.5	74.3
	5.00	28	25.7	25.7	100.0
Total		109	100.0	100.0	

Lampiran 7 : Uji Normalitas Dan Uji Linieritas

Uji Normalitas

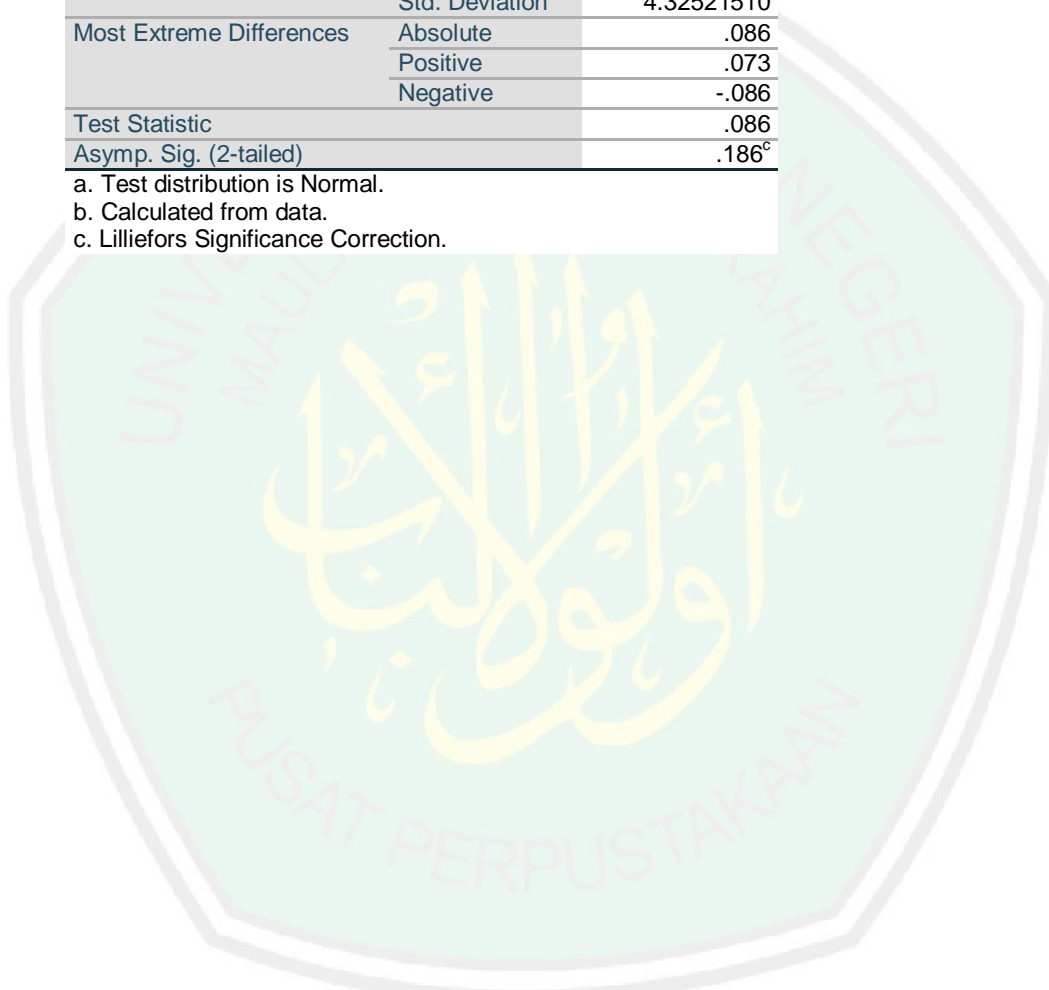
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		109
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.32521510
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.073
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.186 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.



Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Pelatihan Kerja (X) * Kinerja (Y)	Between Groups	(Combined)	285.031	17	16.767	.906	.569
		Linearity	75.997	1	75.997	4.108	.046
		Deviation from Linearity	209.034	16	13.065	.706	.781
	Within Groups		1683.557	91	18.501		
Total			1968.587	108			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja (Z) * Kinerja (Y)	Between Groups	(Combined)	1726.126	17	101.537	1.324	.196
		Linearity	699.313	1	699.313	9.119	.003
		Deviation from Linearity	1026.814	16	64.176	.837	.641
	Within Groups		6978.809	91	76.690		
Total			8704.936	108			

Lampiran 8 : Uji T Uji F

Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	252.817	2	126.409	6.551	.002 ^b
	Residual	2045.366	106	19.296		
	Total	2298.183	108			

a. Dependent Variable: VAR00002

b. Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001

Uji T

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.339	.430	4.54414

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	54.200	3.365		16.108	.000
	Pelatihan Kerja (X)	.212	.102	.196	2.073	.041

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.421	.404	4.36583

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

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	42.413	4.946		8.576	.000
	Pelatihan Kerja (X)	.218	.098	.201	2.211	.029
	Disiplin Kerja (Z)	.147	.047	.287	3.149	.002

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Lampiran 9 :Uji Regresi

X ke Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	79.974	6.678		11.976	.000
	X	.036	.203	.017	.176	.861

a. Dependent Variable: Z

Uji X,Z ke Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.413	4.946		8.576	.000
	X	-.218	.098	-.201	-2.211	.029
	Z	.147	.047	.287	3.149	.002

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 10 :R Square

X ke Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.196 ^a	.339	.030	4.54414

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Kerja

X ke Y melalui Z

Model Summary












Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.348 ^a	.421	.104	4.36583

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

Lampiran 11 : Bukti Konsultasi

BUKTI KONSULTASI

Nama : Lidia Abriola
 NIM/Jurusan : 15510026 / Manajemen
 Pembimbing : Dr. Siswanto, M. Si
 Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Disiplin Kerja Pada PT. Cheil Jedang Indonesia Pasuruan.

No	Tanggal	Materi Konsultasi	Tanda Tangan Pembimbing
1	12 Juli 2018	Pengajuan Outline	1 
2	10 Agustus 2018	Pengajuan Judul	2 
3	21 Desember 2018	Konsultasi BAB I	3 
4	18 Januari 2019	Revisi BAB I	4 
5	22 April 2019	Konsultasi BAB II dan III	5 
6	16 Agustus 2019	Revisi Bab II dan III dan Kuisisioner	6 
7	06 September 2019	Seminar Proposal	7 
8	02 Desember 2019	Revisi BAB IV dan V	8 
9	03 Januari 2020	Revisi BAB IV dan V	9 
10	24 Februari 2020	Revisi BAB IV dan V	10 
11	28 Februari 2020	Revisi BAB IV dan V	11 
12	04 Maret 2020	ACC keseluruhan (BAB I-V)	12 

Malang, 04 Maret 2020

Mengetahui
 Ketua Jurusan manajemen

 Drs. Agus Sucipto, MM., CRA
 NIP. 19670816 200312 1 001



Lampiran 12 : Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

Jalan Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

**SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME
(FORM C)**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP : 197612102009122001
Jabatan : **UP2M**

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Lidia Abriola
NIM : 15510026
Handphone : 082140599122
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Email : lidiaabriola@yahoo.com
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT. CHEEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut di nyatakan **BEBAS PLAGIARISME** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
17%	17%	3%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 26 April 2020
UP2M

Zuraidah, S.E.,M.SA
NIP 197612102009122001

Lampiran 13 : Biodata Peneliti

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Lidia Abriola
Tempat, tanggal lahir : Malang, 05 Oktober 1996
Alamat Asal : Jl. Yos Sudarso No.89 RT/RW 05/02 Kepanjen Malang
Telepon/HP : 082140599122
E-mail : lidiaabriola@yahoo.com
Instagram : lidia_abriola

Pendidikan Formal

2001-2003 : TK PGRI 3
2003-2009 : SDN Mangunrejo Kepanjen 01
2009-2012 : SMPI Kepanjen Malang
2012-2015 : SMA Al- Rifai Gondanglegi Malang
2015-2020 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam
Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang

Pendidikan Non Formal

2015-2016 : Ma'had Sunan Ampel Al-Aly UIN Malang
: Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab UIN Malang
2019 : English Language Center (ELC) UIN Malang

Pengalaman Organisasi

- Devisi Sembako Sedekah Habit Malang
- Ketua MMQA SMA Al- Rifai
- Anggota Devisi Bidang Umum SMA Al- Rifai
- Anggota Kaderisasi KOPRI PMII Rayon Ekonomi "Moch. Hatta"
- Staf Ahli SEMA FE 2017-2018
- Devisi Sosial Advokasi DEMA FE 2018-2019

PENGARUH PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DIMEDIASI OLEH DISIPLIN KERJA PADA PT. CHEIL JEDANG INDONESIA PASURUAN

ORIGINALITY REPORT

17%	17%	3%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.uin-malang.ac.id Internet Source	6%
2	etheses.uin-malang.ac.id Internet Source	5%
3	www.docstoc.com Internet Source	1%
4	elibrary.ub.ac.id Internet Source	1%
5	Submitted to Roehampton University Student Paper	1%
6	jurnaljism-msm.com Internet Source	1%
7	www.2discoverislam.com Internet Source	1%
8	www.pustaka.ut.ac.id Internet Source	1%

9 repository.usu.ac.id 1%
Internet Source

10 anzdoc.com 1%
Internet Source

Exclude quotes Off

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography Off