

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA
PT. PLN (PERSERO) UP3 MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

NURLAILI FADILAH

168320215



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2020**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area


Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20


HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
Nama : **NURLAILI FADILAH**
NPM : 16 832 0215
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing



(H. Amrin Mulia U Nst, SE., MM)
Pembimbing I



(Dra. Isnaniah LKS, MMA)
Pembimbing II

Mengetahui :



(H. Achwan Effendi, SE., M.Si)
Dekan



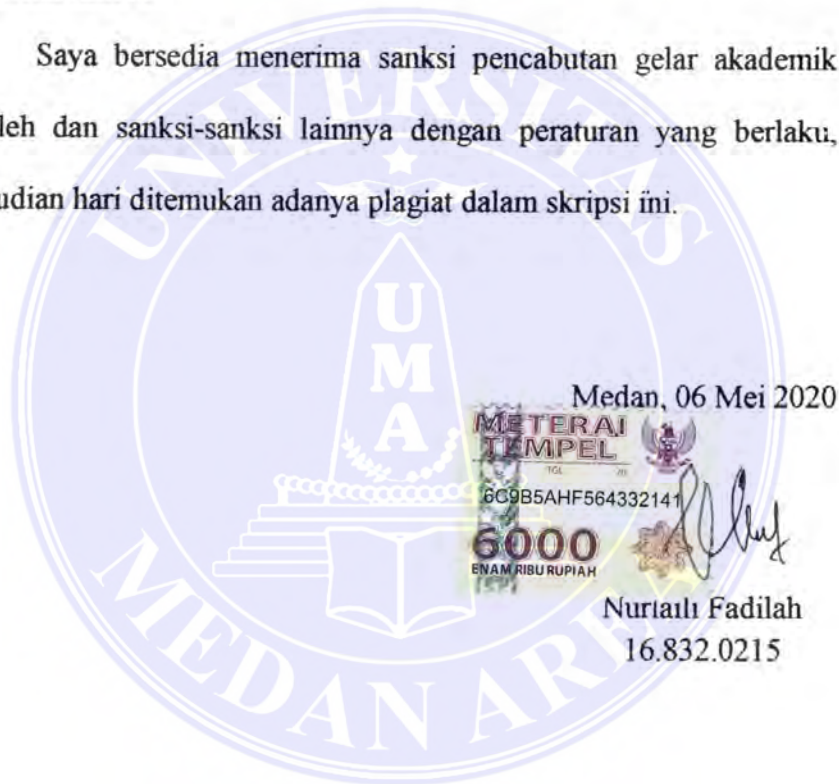
(Wan Rizca Amelia SE., M.Si)
Ka. Prodi Manajemen

Tanggal/Bulan/Tahun Lulus : 06/Mei/2020

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTIGAN AKADEMIS**

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurlaili Fadilah
NPM : 16.832.0215
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 06 Mei 2020

Yang menyatakan



Nurlaili Fadilah
16.832.0215

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Jenis data dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang bersifat untuk mengetahui pengaruh atau hubungan variable bebas dengan variable terikat. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dari PT. PLN (Persero) UP3 Medan dengan sampel sebanyak 52 karyawan. Teknik pengambilan data berupa penyebaran kuesioner kepada karyawan kantor pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa t hitung pada variabel pelatihan sebesar 3,368 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan probabilitas t yakni sig 0,001 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05. Berdasarkan nilai tersebut maka variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Pada variabel disiplin kerja sebesar 2,100 lebih besar dari t tabel 2,009 dengan probabilitas t yakni sig 0,041 lebih kecil dari batasan signifikansi sebesar 0,05, maka variabel disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh nilai F hitung 24,683 lebih besar dari F tabel 3,19 dengan signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, berarti pelatihan disiplin kerja secara serempak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,502 Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 70,8% kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect and work discipline on the performance of employees of PT. PLN (Persero) UP3 Medan. The type of data in this study is associative research that is to determine the effect or relationship of independent variables with the dependent variable. The population of this study are employees of PT. PLN (Persero) UP3 Medan with a sample of 52 employees. Data collection techniques in the form of distributing questionnaires to office employees at PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Based on the results of the t test, it can be seen that the t count on the training variable of 3,368 is greater than ttable 2,009 with the probability that t is sig 0,001 smaller than the significance limit of 0.05. Based on these values, the training variables have a positive and significant effect on performance variables. In the work discipline variable of 2,100 is greater than t table 2,009 with a probability of t that is sig 0.041 smaller than the significance limit of 0.05, then the work discipline variable partially has a positive and significant effect on the performance variable. Based on the results of the F test, the Fcount value of 24.683 was greater than the Ftable of 3.19 with a significant value of $0.000 < 0.05$, meaning that work discipline training simultaneously had a positive and significant effect on performance variables. R Square value obtained by 0.502 This figure shows that 70.8% of performance (dependent variable) can explained by training and work discipline. The remaining 49.8% is influenced by other factors not explained in this study.

Keywords: Training, Work Discipline and Performance

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat dan perlindungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul penelitian ini adalah **“Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**. Penyusunan skripsi ini merupakan suatu aplikasi ilmu yang didapat dari pembelajaran di ruang perkuliahan dan syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Manajemen (S.M). Penulis menyampaikan ucapan terimakasih sebanyak-banyaknya kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak Dr. Ihsan Effendi, SE, Msi Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Bapak Teddy Pribadi, SE, MM Selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Ibu Wan Rizca Amelia SE, Msi Selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
5. Bapak Amrin Mulia Nasution, SE. MM selaku Dosen Pembimbing I yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Ibu Dra. Isnaniah LKS, MMA selaku Dosen Pembimbing II yang bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dan banyak memberikan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Eka Dewi Setia Tarigan SE, M.si selaku Sekretaris yang bersedia meluangkan waktunya untuk menghadiri Seminar Proposal dan Seminar Hasil.
8. Seluruh Dosen, Staff Pengajar Universitas Medan Area yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
9. Pimpinan, Staff, dan pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan data dan informasi yang diperlukan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat dan Teman-Teman, terimakasih atas kesetiaan dan bantuannya kepada penulis selama dalam masa studi strata I.
11. Seluruh Pihak yang terlibat dalam penyelesaian Skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dan kesalahan pada penulisan. Penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun sehingga penyusunan skripsi ini dapat menjadi lebih baik lagi. Semoga penyusunan skripsi ini bermanfaat dan memberi kontribusi yang baru khususnya dalam bidang ekonomi manajemen dalam penelitian-penelitian ilmiah.

Medan, Februari 2020

Nurlaili Fadilah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	4
BAB II. LANDASAN TEORI	
2.1. Kinerja Karyawan	5
2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan	5
2.1.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja	6
2.1.3. Indikator Kinerja	7
2.2. Pelatihan.....	8
2.2.1. Pengertian Pelatihan	8
2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan	9
2.2.3. Jenis dan Metode Pelatihan.....	11
2.2.4. Proses Pelatihan	13
2.2.5. Indikator Pelatihan.....	14
2.3. Disiplin Kerja	15

2.3.1. Pengertian Displin Kerja.....	15
2.3.2. Jenis-jenis Displin Kerja.....	16
2.3.3. Faktor-faktor Displin Kerja.....	18
2.3.4. Indikator Displin Kerja	19
2.4. Penelitian Terdahulu	20
2.5. Kerangka Konseptual.....	22
2.6. Hipotesis	23

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Jenis Penelitian.....	24
3.1.1. Jenis Pelatihan.....	24
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	24
3.1.3. Waktu Penelitian.....	24
3.2. Populasi dan Sampel Penelitian.....	25
3.2.1. Populasi.....	25
3.2.2. Sampel	25
3.3. Definisi Operasioanal Variabel.....	26
3.4. Jenis dan Sumber Data.....	27
3.5. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.6. Validitas dan Realibilitas Intrumen Penelitian	29
3.6.1. Uji Validitas.....	29
3.6.2. Uji Realibilitas	29
3.7. Teknik Analisis Data	30
3.7.1. Analisis Regreasi Berganda	30
3.7.2. Uji Asumsi Klasik.....	30
3.7.2.1. Uji Normalitas.....	30
3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas	31

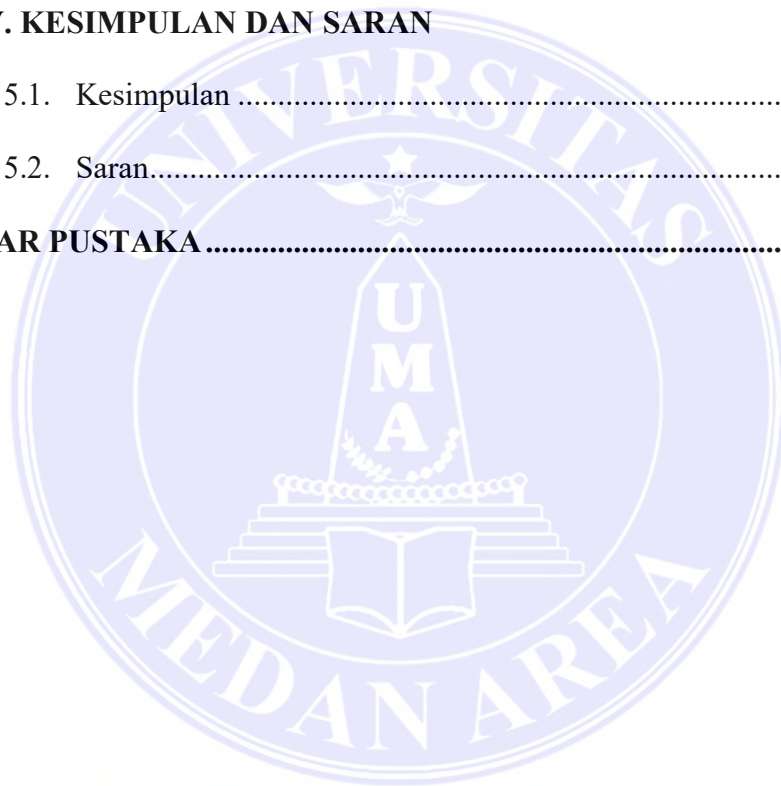
3.7.2.3. Uji Multikolinearitas	31
3.7.3. Uji Hipotesis	31
3.7.3.1. Uji Parsial (Uji t).....	32
3.7.3.2. Uji Serempak (Uji f)	32
3.7.3.3. Koefisien Determinasi.....	33

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Objek Penelitian.....	34
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	34
4.1.2. Visidan Misi Perusahaan	36
4.1.3. Motto Perusahaan	36
4.1.4. Logo Perusahaan.....	37
4.1.5. Struktur Organisasi dan Job Descriptions.....	38
4.1.5.1. Struktur Organisasi	38
4.1.5.2. Job Descriptions.....	40
4.1.6. Penyajian Data Responden	42
4.1.7 Penyajian Data Angket	44
4.1.7.1. Distribusi Jawaban Responden X1	44
4.1.7.2. Distribusi Jawaban Responden X2	47
4.1.7.3. Distribusi Jawaban Responden Y	50
4.2. Hasil Uji Instrumen	52
4.2.1. Uji Validitas	52
4.2.2. Uji Reliabilitas	54
4.3. Uji Asumsi Klasik.....	54
4.3.1. Uji Normalitas.....	54
4.3.2. Uji Multikolinieritas	57
4.4. Uji Statistik.....	59

vii

4.5. Uji Hipotesis.....	61
4.5.1. Uji Parsial (Uji t).....	61
4.5.2. Uji Simultan (Uji f).....	62
4.6. Koefisien Determinasi.....	63
4.7. Hasil Pembahasan Penelitian	63
4.7.1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja	63
4.7.2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	xiv



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian	24
Tabel 3.2 Definisi Operasional	26
Tabel 3.3 Skala Likert	28
Tabel 4.1 Usia Responden.....	34
Tabel 4.2 Jenis Kelamin	43
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir	43
Tabel 4.4 Jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan	44
Tabel 4.5 Pelatihan yang diberikan sudah mencapai tujuan kinerja karyawan secara maksimal	45
Tabel 4.6 Kualifikasi peserta pelatihan (karyawan tetap atau staf yang direkomendasikan oleh pimpinan) berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan	45
Tabel 4.7 Kualifikasi pelatih yang memiliki keahlian dan mampu membangkitkan motivasi berpengaruh besar untuk hasil kinerja karyawan.....	46
Tabel 4.8 Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan	46
Tabel 4.9 Waktu (jumlah sesi) pelatihan sudah cukup meningkatkan standart kualitas kinerja karyawan.....	47

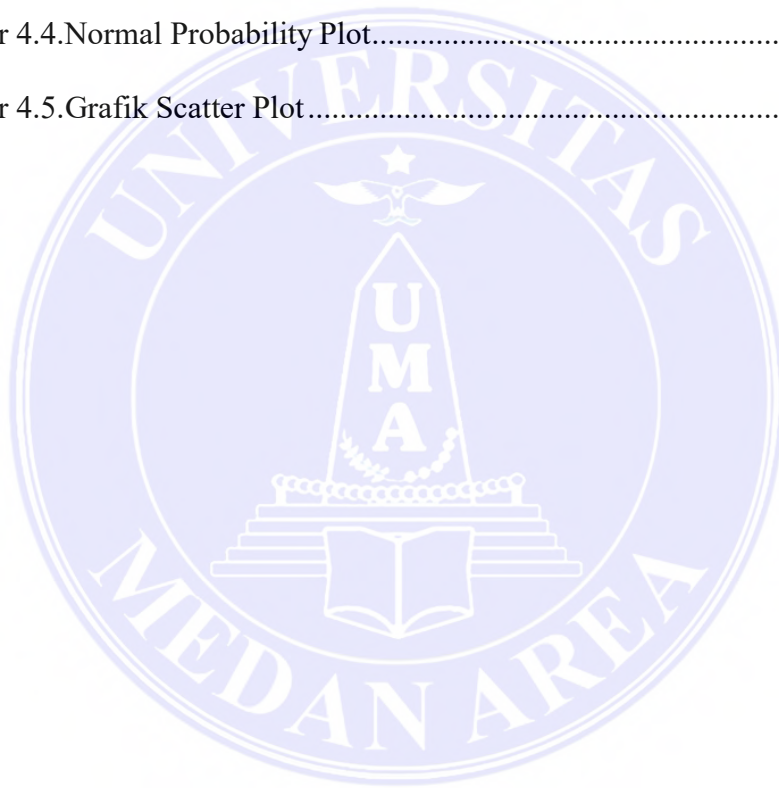
Tabel 4.10 Sikap/attitude yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan baik terhadap perusahaan maupun sesama karyawan	47
Tabel 4.11 Mematuhi pertauran dan cara kerja yang dibuat oleh perusahaan merupakan salah satu penilaian dasar terhadap kinerja karyawan	48
Tabel 4.12 Memiliki tanggung jawab yang besar berpengaruh untuk perusahaan memberikan kepercayaan yang lebih terhadap kinerja karyawannya.....	49
Tabel 4.13 Menerima semua sanksi hukuman yang dibuat oleh perusahaan agar terciptanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	49
Tabel 4.14 Banyak/sedikitnya jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.....	50
Tabel 4.15 Semakin bagus kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkatkan kinerja karyawan.....	50
Tabel 4.16 Pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan	51
Tabel 4.17 Tingkat kehadiran menjadi penilaian besar perusahaan terhadap kinerja karyawannya.....	51
Tabel 4.18 Kerjasama yang baik antar karyawan dapat meningkatkan dan mendapatkan penilaian terhadap kinerja karyawan	52
Tabel 4.19 Estimasi Uji Validitas	53
Tabel 4.20 Hasil Uji Reliabilitas X1, X2 dan Y.....	54

Tabel 4.21 Kolmogorov Smirnov	57
Tabel 4.22 Uji Multikolinieritas.....	58
Tabel 4.23 Analisis Regresi linier Berganda.....	59
Tabel 4.24 Uji Parsial (Uji t).....	61
Tabel 4.25 Uji Simultan (Uji F)	62
Tabel 4.26 Koefisien Determinasi.....	63



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1.Kerangka Konseptual	23
Gambar 4.1.Logo Perusahaan	37
Gambar 4.2.Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.3.Histogram	55
Gambar 4.4.Normal Probability Plot.....	56
Gambar 4.5.Grafik Scatter Plot.....	59



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu Instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan.

Pelatihan adalah merupakan bagian dari suatu proses pendidikan yang tujuannya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan khusus seseorang atau sekelompok orang. Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya. Pelatihan saja tidak cukup dalam meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan.

PT. PLN (persero) UP3 Medan adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang ketenagalistrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat khususnya wilayah Medan, yang beralamat di Jl. Listrik No. 8 Medan. PT.PLN (persero) UP3 Medan merupakan salah satu perusahaan yang menerapkan disiplin kerja serta mengadakan program pelatihan setiap tahunnya untuk seluruh karyawannya.

Setelah peneliti melakukan survei dan wawancara di PT.PLN (persero) UP3 Medan kepada pihak karyawannya ditemukan masalah terkait pelatihan dan disiplin kerja. Berdasarkan masalah dalam pelatihan karyawan ialah materi yang diberikan kurang sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan, sehingga peningkatan kinerja karyawan kurang maksimal atau mencapai batas yang diinginkan. Seharusnya perusahaan harus lebih memperhatikan masalah tersebut agar program pelatihan berjalan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Berdasarkan masalah dalam disiplin kerja adalah kurangnya pemahaman karyawan atas peraturan yang ada sehingga menimbulkan persepsi yang berbeda yang menimbulkan kurangnya kesadaran karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku di perusahaan. Sikap karyawan yang terlambat datang bekerja, sanksi atau hukuman yang diberikan perusahaan hanya teguran tertulis, dimana sanksi

tersebut berisi pasal – pasal yang mengatakan bahwa karyawan tersebut telah melanggar jadwal kerja keterlambatan dalam bekerja serta pemotongan gaji. Namun sanksi ini dirasa masih kurang untuk menjadi pedoman acuan karyawan dalam mematuhi peraturan disiplin kerja. Sehingga masih ada karyawan yang terkadang suka melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pertimbangan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai seberapa besar pengaruh pelatihan dan disiplin kerja di kalangan karyawan terhadap peningkatan kinerja, dengan judul : **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, dapat dirumuskan masalah yang muncul, yaitu :

1. Apakah pelatihan karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
2. Apakah disiplin kerja karyawan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja karyawan secara simultan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja karyawan secara simultan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman bidang pelatihan dan disiplin kerja karyawan.
2. Bagi Perusahaan
Dapat memberikan informasi kepada pimpinan perusahaan yang bersangkutan guna melakukan perubahan dan perbaikan dalam melaksanakan pelatihan dan disiplin kerja karyawan di masa yang akan datang.
3. Bagi Peneliti Lain
Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan dan perbandingan bagi peneliti lainnya yang ingin melakukan penelitian di tempat yang sejenis.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001:67) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pengertian kinerja (Prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sedangkan menurut Hasibuan (2011:94) pengertian kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah suatu keadaan yang berkaitan dengan keberhasilan organisasi dalam menjalankan misi yang dimilikinya yang dapat diukur dari tingkat produktivitas, kualitas layanan, responsivitas, responsibilitas, dan akuntabilitas (Tangkilisan, 2005 : 178).

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pada waktu yang telah ditetapkan secara maksimal, yang kemudian digunakan sebagai dasar dalam penilaian terhadap karyawan tersebut. Mengingat atau tidaknya kinerja tergantung kepada kemampuan kerja yang diwujudkan apakah sesuai atau tidak dengan tugas yang diberikan dan waktu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2009:19) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins (2006:25) juga menyatakan kinerja dapat menjadi hasil dari seorang individu atau dapat berupa hasil dari kerja kelompok dalam satu organisasi. Deskripsi kinerja menyangkut tiga komponen penting, yakni tujuan, ukuran dan penilaian.

2.1.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Payaman (2005:87), kinerja setiap karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor yang digolongkan pada tiga kelompok yaitu :

1. Kompetensi individu

Kompetensi karyawan adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Kompetensi karyawan dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan kerjanya serta motivasi dan etos kerjanya. Kemampuan dan keterampilan kerja karyawan dipengaruhi oleh kebugaran fisiknya, latar belakang pendidikan, pelatihan dan pengalaman kerjanya.

2. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mencakup pengorganisasian sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana kerja, pilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, sarana keselamatan dan kesehatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial.

3. Dukungan manajemen

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan bila manajemen maupun menciptakan iklim dan suasana kerja yang kondusif, menyusun pembagian kerja yang jelas, menyusun dan menyediakan buku-buku petunjuk atau pedoman kerja,

memberikan bimbingan dan petunjuk bagi pekerja untuk memperkaya atau memperdalam pengalaman kerjanya serta menumbuhkan dan mengembangkan motivasi dan etos kerja karyawan.

2.1.3. Indikator Kinerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378). Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas dari hasil pekerjaan
Jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kualitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Kualitas dari hasil pekerjaan
Mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan” yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan mutu keluaran yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu dari proses pekerjaan
Waktu harus dimanfaatkan sebaik mungkin dan secara optimal. Penundaan penggunaan waktu dapat menimbulkan berbagai konsekuensi biaya besar dan kerugian.
4. Kehadiran atau absensi
Tingkat kehadiran merupakan bagian dari perilaku karyawan yang menjadi tolak ukur sebuah perusahaan dalam mengetahui tingkat partisipasi karyawan pada perusahaan.
5. Kemampuan bekerjasama
Kemampuan bekerjasama merupakan bagian dari perilaku karyawan yang

dapat menciptakan kekompakan sehingga dapat meningkatkan rasa kerjasama antar karyawan.

2.2. Pelatihan

2.2.1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai upaya dalam mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Oleh karena itu untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam pengembangan karyawan diperlukan program pelatihan yang sesuai dengan analisa jabatan agar karyawan mengetahui tujuan pelatihan yang dijelankannya.

Menurut Simamora (2006:342) pelatihan (*training*) merupakan proses sistematis perubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional. Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para karyawan dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Sudarmanto (2009:38) mendefinisikan pelatihan kerja adalah proses yang telah direncanakan untuk memperbaiki perilaku, menambah pengalaman dan ilmu pengetahuan serta perilaku melalui pengalaman pelatihan untuk mencapai produktivitas dalam suatu aktivitas kerja. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para karyawan keahlian-keahlian khusus atau membantu mereka mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang mengutamakan pengetahuan, keterampilan dan peningkatan sikap seseorang

karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang efektif dan efisien.

Pelatihan tidak dapat memecahkan semua masalah kompetensi yang tidak efektif, program pelatihan dan pengembangan yang sehat kerap berhubungan dalam meminimalkan masalah-masalah ini.

2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia yang memiliki kemampuan menghasilkan kinerja yang baik (Siagian, 2013:67).

Tujuan Pelatihan Kerja menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:135) bahwa tujuan pelatihan yaitu:

1. Untuk mempersiapkan karyawan dalam penguasaan tertentu.
2. Untuk meningkatkan performa dan produktivitas para karyawan pemegang jabatan-jabatan perusahaan.
3. Memberikan kesempatan untuk belajar yang termasuk tujuan dari program pengembangan diri dan karir karyawan.
4. Mempersiapkan para karyawan agar dapat menangani atau mengerjakan material, metode baru, peralatan dan teknologi baru.
5. Mempersiapkan para lulusan dari berbagai tingkatan sekolah atau pendidikan umum agar dapat melewati masa transisi untuk memasuki situasi kerja pada perusahaan saat ini.
6. Mendukung perusahaan dalam perencanaan sumber daya manusia yang lebih berintegrasi dan komperhensif dalam bertugas sehingga

kinerja karyawan yang tinggi dapat berpengaruh langsung pada peningkatan dan pencapaian perusahaan.

Berdasarkan beberapa tujuan pelatihan yang telah dipaparkan di atas terdapat kaitan pengaruh antara pelatihan dengan kinerja karyawan. Tujuan pelatihan yang berkaitan dengan indikator dari kinerja yaitu:

1. Melatih dan meningkatkan mekanisme kerja dan kepekaan melaksanakan tugas berkaitan dengan indikator kinerja yaitu kualitas dan inisiatif dalam bekerja.
2. Meningkatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan kerja berkaitan dengan indikator kinerja yaitu pengetahuan.
3. Meningkatkan kepribadian dan semangat pengabdian kepada organisasi dan masyarakat berkaitan dengan indikator kinerja yaitu tanggung jawab.
4. Meningkatkan pengetahuan, keahlian, keterampilan dan sikap untuk dapat melaksanakan tugas jabatan secara profesional dengan dilandasi kepribadian dan etika karyawan sesuai dengan kebutuhan instansi berkaitan dengan indikator kinerja yaitu disiplin kerja.

Tujuan pelatihan di atas menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa dilihat dari tujuan dari diklat yang sejalan dengan indikator pengukuran kinerja.

Pelatihan juga memiliki beberapa manfaat yang sangat penting. Menurut Simamora, (2004), ada berbagai manfaat pelatihan, yaitu:

1. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas

2. Mengurangi waktu pembelajaran yang diperlukan karyawan untuk mencapai standar kerja yang dapat diterima.
3. Memenuhi kebutuhan perencanaan sumber daya manusia
4. Mengurangi frekuensi dan biaya kecelakaan kerja
5. Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi.

Tujuan dan manfaat pelatihan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan pelatihan yaitu untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, dan keterampilan karyawan agar lebih profesional dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dan memiliki keterkaitan dengan kinerja karyawan.

Sedangkan manfaat pelatihan yaitu untuk meningkatkan stabilitas karyawan dan dapat memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri agar dalam melaksanakan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

2.2.3. Jenis dan Metode Pelatihan

Pelatihan bagi para karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau institusi biasanya dikelompokkan menjadi 2, yakni pelatihan sebelum menjalankan tugas atau pekerjaan (pre-service training), dan pelatihan setelah menjalankan tugas (in service training).

1. Pre-Service Training (Pelatihan Pra Jabatan)

Sebelum karyawan menjalankan tugasnya atau pekerjaannya, karyawan tersebut harus menjalani pelatihan yang biasanya disebut pelatihan pra jabatan atau “pre-service training”. Oleh sebab itu pelatihan ini diikuti oleh para pegawai baru atau calon para pegawai baru di institusi atau organisasi. Tujuan pelatihan ini utamanya memberikan wawasan bagi

kepada para pegawai baru tersebut terhadap organisasi atau institusi tempat mereka bekerja. Oleh sebab itu melalui pelatihan ini para pegawai baru akan mengenal dan memahami visi misi dan budaya kerja (corporate culture) organisasi atau institusi, sehingga akhirnya diharapkan para pegawai ini dapat menjalankan tugas atau pekerjaannya dengan baik, loyal dan penuh dedikasi.

2. In-Service Training (Pelatihan Dalam Jabatan)

Pelatihan ini ditujukan kepada karyawan yang sudah bekerja di berbagai unit atau devisi dari suatu organisasi atau institusi, oleh sebab itu disebut pelatihan dalam jabatan atau “in-service training”. Tujuan pelatihan ini adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Dilihat dari cara atau pendekatan yang digunakan pelatihan dalam jabatan ini dibedakan menjadi dua, yakni: pelatihan diluar tugas (off the job training) dan pelatihan di dalam tugas (on the job training).

Menurut Menurut Siagian (2010:192-197), berikut ini adalah berbagai teknik melatih yang sudah umum dikenal dan digunakan dewasa ini adalah:

1. Metode on the job training (Pelatihan didalam Tugas)

- a) Pelatihan dalam jabatan.
- b) Rotasi pekerjaan.
- c) Sistem magang.

2. Metode off the job training (Pelatihan diluar Tugas)

- a) Sistem ceramah
- b) Pelatihan vestibule (Pelatihan Simulasi)
- c) Role-playing (Permainan Peran)

- d) Studi kasus
- e) Simulasi
- f) Pelatihan laboratorium
- g) Belajar sendiri

2.2.4. Proses Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Bila dilihat dari pendekatan sistem pelatihan itu terdiri dari *Input* (sasaran diklat), *output* (perubahan perilaku), dan faktor yang mempengaruhi proses tersebut.

Notoatmodjo (2003: 45) menjelaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses yang akan menghasilkan suatu perubahan perilaku sasaran pelatihan. Secara nyata perubahan perilaku berbentuk peningkatan mutu kemampuan dan keterampilan dari sasaran pelatihan. Teori yang mempengaruhi proses pelatihan dibedakan menjadi dua yaitu perangkat lunak (*software*) dan perangkat keras (*hardware*). Perangkat lunak dalam proses pelatihan ini mencakup kurikulum, organisasi pelatihan, peraturan-peraturan, metode belajar mengajar dan tenaga pengajar atau pelatih itu sendiri, sedangkan perangkat keras (*hardware*) yang juga besar pengaruhnya terhadap proses pelatihan adalah fasilitas-fasilitas yang mencakup gedung, buku-buku referensi, alat bantu pendidikan, dan sebagainya. Pendekatan lain mengatakan bahwa faktor fasilitas, tenaga pengajar atau pelatih, alat bantu pelatihan atau peraga, metode belajar mengajar itu digolongkan menjadi sumber daya yang terdiri dari 4M (*man, maney, materil, dan methods*).

2.2.5 Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:56), diantaranya:

1. Jenis Pelatihan

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

2. Tujuan Pelatihan

Harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihan yang akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.

3. Kualifikasi Peserta

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

4. Kualifikasi Pelatih

Pelatih/infrastruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain:

- a. Mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan
- b. Mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode dengan baik.

5. Materi

Materi pelatihan harus disesuaikan dengan permasalahan yang dihadapi perusahaan dengan karyawannya. Seperti permasalahan disiplin kerja, maka materi yang disampaikan harus berkaitan dengan disiplin kerja, dan kaitkan dengan tujuan perusahaan tersebut yaitu meningkatkan kinerja Karyawan.

6. Waktu (Jumlah Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan, makin sering melakukan pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

2.3. Disiplin Kerja

2.3.1. Pengertian Disiplin Kerja

Di dalam organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati.

Menurut Siagian (2002: 305), disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Pendapat lain mengatakan bahwa disiplin kerja merupakan “suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi” (Helmi, 1996: 32)

Dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan praktek secara nyata dari para karyawan terhadap perangkat peraturan yang terdapat dalam suatu organisasi. Dalam hal ini disiplin tidak hanya dalam bentuk ketaatan saja melainkan juga tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi, berdasarkan pada hal tersebut diharapkan kinerja karyawan akan meningkat dan bersikap serta bertingkah laku disiplin.

Menurut Hasibuan (2005:193) kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran seseorang untuk mentaati peraturan-peraturan organisasi/ organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Setiap organisasi baik kecil, sedang maupun telah besar harus memiliki ketentuan-ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, termasuk diantaranya disiplin.

Disiplin kerja karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan perusahaan. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi suatu perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan disiplin selain melalui tata tertib atau peraturan diperlukan juga adanya penjabaran tugas dan wewenang yang jelas dan sederhana yang dengan mudah diikuti apabila aturan, norma hukum dan tata tertib yang berlaku sudah dilaksanakan dan ditaati.

2.3.2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin pribadi dan disiplin kelompok.

a. Disiplin pribadi

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar dari keluarga dan

masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi, melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain.

Manfaat dari disiplin diri adalah:

- 1) Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi, jika harapan organisasi terpenuhi maka karyawan akan mendapat penghargaan dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
 - 2) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain.
 - 3) Penghargaan terhadap kemampuan diri, hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.
- b. Disiplin kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggung jawabnya.

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi terbuka adalah salah satu kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk didalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan

memerlukan konsultasi terutama apabila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

2.3.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Terdapat banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi. Hasibuan (2000: 195) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, yaitu:

1. Tujuan

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

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan. Karena keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan memicu terciptanya kedisiplinan yang baik.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan

waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan..

7. Ketegasan pimpinan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

2.3.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2006:194) indikator disiplin kerja yaitu:

1. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a. Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja

- b. Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

2. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a. Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b. Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan

3. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

4. Sanksi Hukuman

Kesetiaan/patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

2.4. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan adalah sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat

mendukung penelitian berikutnya yang sejenis. Berikut daftar penelitian terdahulu yang peneliti jadikan rujukan dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Tirza Pingkan Pojoh (2014)	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo	Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.
2.	Asrizal Effendy Nst (2018)	Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hermes Realty Indonesia	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak disiplin dan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Hermes Realty Indonesia. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji nilai Fhitung > Ftabel (37,063 > 3,11) dengan signifikansi 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis H0 ditolak dan H1 diterima.

3.	Ronni Sutrisno (2014)	Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang	Berdasarkan hasil persamaan regresi linear berganda yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F secara bersama-sama ada pengaruh variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan.
4.	Stefanie Santoso (2018)	Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun demikian, faktor komunikasi pelatih bukanlah faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi efektivitas pelatihan, melainkan faktor materi pelatihan.

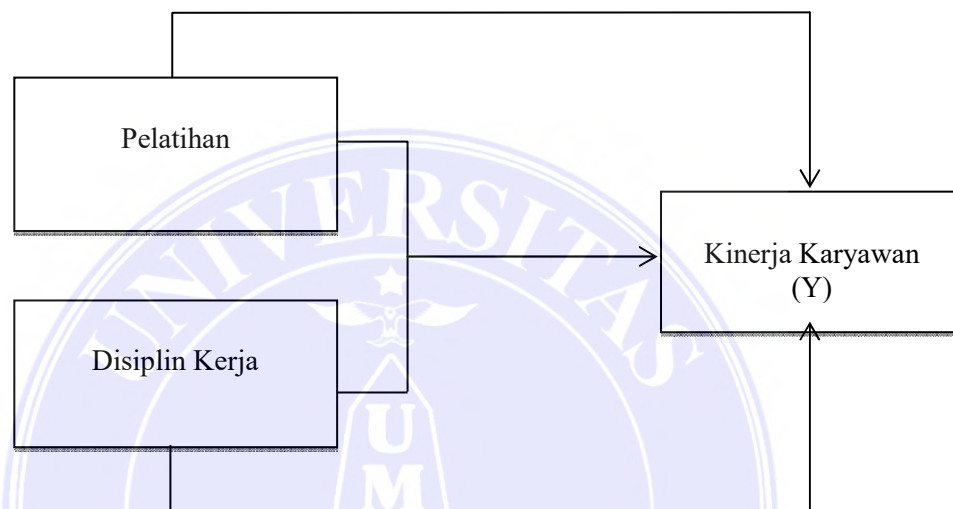
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa gambaran mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, karena hal ini

sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara karakteristik ketiga variabel yang akan diteliti nantinya.

Berdasarkan penelitian terdahulu, maka dapat disusun kerangka konseptual digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2 Kerangka Konseptual



2.6. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian yang dilakukan, yaitu:

- 1 = Pelatihan secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 2 = Disiplin kerja secara parsial berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- 3 = Pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 14/9/20

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, menurut sugioyono (2014:89) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh atau hubungan itu terhadap variabel tersebut.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berlokasi di Jl. Listrik No.8 Medan 20112

3.1.3. Waktu Penelitian

Adapun waktu penelitian ini dimulai sejak bulan Oktober 2019 s/d November 2019.

Tabel 3.1

Rencana Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	Bulan					
		Okt 19	Nov 19	Des 19	Jan 20	Feb 20	Mar 20
1.	Penyusunan Proposal	■	■				
2.	Seminar Proposal			■			
3.	Pengumpulan Data			■			
4.	Analisis Data				■		
5.	Seminar Hasil					■	
6.	Meja Hijau						■

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1. Populasi

Populasi adalah Wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dengan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini ialah karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang berjumlah 60 karyawan.

3.2.2. Sampel

Sampel adalah Bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel. Dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil data dari seluruh responden yang ada.

Untuk menentukan jumlah sampel, penelitian ini melakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin, yaitu:

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

Keterangan :

- n : jumlah sampel
 N : jumlah populasi
 e : error level (tingkat kesalahan)

Berdasarkan rumus tersebut, dengan begitu sampel yang diambil berjumlah:

$$n = \frac{60}{1 + 60 \cdot (0.05)^2} = \frac{60}{1 + 60 \cdot 0,0025} = \frac{60}{1 + 0,15} = \frac{60}{1,15} = 52,1$$

Hasil dari rumus Slovin menunjukkan sampel yang dapat digunakan sebanyak 52.1 namun hasil tersebut digenapkan menjadi 52. Maka dengan itu, Karyawan PT. PLN (persero) UP3 Medan yang akan dijadikan sampel terdapat 52 orang.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Defenisi operasioanl variabel bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan.

Tabel 3.2
Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jenis pelatihan 2. Tujuan pelatihan 3. Kualifikasi peserta 4. Kualifikasi pelatih 5. Materi 6. Kemampuan Berpikir 	<i>Likert</i>
Displin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sikap 2. Norma 3. Tanggung jawab 4. Sanksi hukuman 	<i>Likert</i>

	normal sosial yang berlaku.		
Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kuantitas dari hasil pekerjaan 2. Kualitas dari hasil pekerjaan 3. Ketepatan waktu dari proses pekerjaan 4. Kehadiran atau absensi 5. Kemampuan bekerja sama 	<i>Likert</i>

3.4. Jenis dan Sumber Data

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

1. Data Primer

Data primer yaitu data diperoleh secara langsung pada objek penelitian yaitu karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dengan menyebarkan kuesioner yang masih harus diolah kembali untuk mendapatkan data yang akan digunakan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diperoleh melalui berbagai literatur berupa buku-buku, karya ilmiah dan literatur yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan :

1. Pengamatan

Observasi merupakan metode penelitian dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada obyek penelitian.

2. Wawancara

Metode wawancara adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan interaksi langsung dengan pimpinan maupun para karyawan untuk memperoleh data yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini. Penulis melakukan tanya jawab dengan pimpinan atau karyawan perusahaan untuk mendapatkan gambaran umum perusahaan, strategi perusahaan, serta struktur organisasi.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan untuk diisi oleh para responden dan diminta untuk memberikan pendapat atau jawaban atas pertanyaan yang diajukan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana pertanyaan ada 5 opsi yaitu:

Tabel 3.3
Skala Likert

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

3.6. Validitas Dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

3.6.1. Uji Validitas

Validitas atau tingkat ketepatan, kejituan atau keakuratan adalah kemampuan suatu alat ukur untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Tujuan melakukan uji validitas adalah untuk mengetahui sejauh mana tingkat keakurasian dari sebuah alat ukur untuk mengukur apa yang ingin diukur dan memastikan bahwa item dalam penelitian ini mampu mengukur variabel yang telah ditetapkan. Kualitas item-item yang diukur menentukan kualitas alat ukurnya, jika suatu alat ukur mampu menunjukkan hasil ukurnya dengan akurat, maka alat ukur tersebut dikatakan berhasil. Kriteria Uji Validitas adalah sebagai berikut:

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

3.6.2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah hasil pengukuran tetap sama apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama pula. Suatu kuesioner dapat dikatakan baik jika dalam pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang pada waktu yang berbeda pada kelompok individu yang sama akan menghasilkan hasil yang sama (kondisi tidak berubah). Instrumen seperti itu dikatakan reliable atau dapat diandalkan. Kriteria Uji Realibitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka data dikatakan valid
2. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka data dikatakan tidak valid

3.7. Teknik Analisis Data

3.7.1. Analisis regresi Berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat, yaitu pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. PLN (persero) UP3 Medan. Model persamaannya adalah sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

1, 2 = Koefisien Regresi

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

e = *Standard Error*

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

Syarat asumsi klasik yang harus dipenuhi model regresi berganda sebelum data tersebut dianalisis adalah sebagai berikut :

3.7.2.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng dan distribusi data tersebut tidak menceng ke kiri atau menceng ke kanan. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan pendekatan kurva PP-Plots dan Kolmogorov smirnov.

3.7.2.2. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Artinya, jika varians variabel *independent* adalah konstan (sama) untuk setiap nilai tertentu variabel independen disebut homoskedastisitas.

3.7.2.3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

1. $VIF < 10,00$ maka tidak terdapat multikolinearitas
2. $Tolerance > 0,10$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.7.3. Uji Hipotesis

Setelah melakukan pengukuran variabel dalam penelitian ini, tahap selanjutnya yang akan dilakukan adalah pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis secara statistik ini dilakukan untuk melihat diterima atau ditolak hipotesis yang diajukan. Pengujian pengaruh tersebut dilakukan melalui uji parsial dan simultan oleh karena itu penelitian ini menggunakan metode survei. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka rancangan pengujian hipotesis harus dilakukan terlebih dahulu. Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan menguji pengaruh pelatihan (X1), disiplin kerja (X2) terhadap kinerja (Y), maka

penelitian ini dilakukan dengan cara meregres ketiga variabel, baik variabel dependen maupun variabel independen.

3.7.3.1. Uji parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (parsial), dengan menganggap variabel lainnya konstan. Jika tingkat profitabilitasnya lebih kecil dari 0.05 maka dapat dikatakan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap thitung, kemudian membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_a diterima (H_0 ditolak), yang berarti secara parsial variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.3.2. Uji serempak (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (simultan). Apabila tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen.

Adapun prosedur pengujiannya adalah setelah melakukan perhitungan terhadap F hitung kemudian membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $< 0,05$ maka H_a ditolak (H_0 diterima), yang berarti secara simultan semua variabel independent berpengaruh signifikan terhadap variabel dependent.
- 2) Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tingkat signifikansi (α) $> 0,05$ maka H_0 diterima (H_a ditolak), yang berarti secara simultan semua variabel independent tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.7.3.3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (r^2) digunakan untuk mengukur seberapa kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berada diantara nol dan satu. Jika nilai r^2 mendekati angka 1 maka variabel bebas makin mendekati hubungan dengan variabel terikat atau dapat dikatakan bahwa penggunaan model tersebut dapat dibenarkan. Dari koefisien determinasi ini dapat diperoleh suatu nilai untuk mengukur besarnya sumbangan dari variabel X terhadap variasi naik turunnya variabel Y, yang biasanya dapat dinyatakan pula dalam presentase.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data diatas kesimpulan dari hasil penelitian adalah:

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variable pelatihan, dimana taraf signifikan 5% nilai $t_{hitung} 3,368 > t_{tabel} 2,009$. Nilai $p-value$ pada kolom sig $0.001 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variable disiplin kerja, dimana taraf signifikan 5% nilai $t_{hitung} 2,100 > t_{tabel} 2,009$. Nilai $p-value$ pada kolom sig $0.041 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $24,683 > 3,19$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,502. Angka tersebut

Menunjukkan bahwa sebesar 50,2% kinerja (variabelterikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor pelatihan dan disiplin kerja. Sisanya sebesar 49,8% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan mengandung hal positif ataupun hal negatif adalah sebagai berikut:

1. Terkait dengan pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disarankan perusahaan untuk lebih memaksimalkan tujuan pelatihan dengan memotivasi karyawan untuk belajar hal-hal yang dapat menunjang kinerja mereka sehingga kinerja karyawan dapat meningkat dan materi yang diberikan dalam pelatihan harus sesuai dengan yang dibutuhkan karyawan agar para karyawan dapat meningkatkan kualitas kerja serta pengetahuan dan keterampilan kerja karyawan dapat bertambah secara terencana dan berkesinambungan sehingga kinerja karyawan akan semakin baik.
2. Terkait dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan disarankan perusahaan untuk meningkatkan peraturan dan mempertegas sanksi atau hukuman yang sudah ada serta mempertahankan dan dilaksanakan oleh semua pihak di perusahaan tanpa terkecuali, serta dikelola dalam pengawasan sebuah manajemen personalia, agar tidak terjadi kelengahan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila disiplin di dalam perusahaan telah berjalan dengan

baik maka dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Asrizal Effendy NST, (2018). *Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hermes Realty Indonesia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis.
- Hasibuan Malayu S.P, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Helmi, A. F. (1996). *Disiplin Kerja*. Buletin Psikolog Tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII.
- Mangkunegara, A. Anwar Prabu (2001). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
-(2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Notoatmodjo, Soekidjo. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Simamora, Henry,(2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. STIE YKPN. Yogyakarta. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-1. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Simanjuntak, Payaman J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta: FE UI
- Sudarmanto. (2009). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Siagian, P. Sondang, (2002). *Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi*, Jakarta: Penerbit Gunung Agung.

....., (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Santoso, Stefanie, (2018). *Analisa Efektivitas Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Bumi Surabaya City Resort*. Jurnal Ekonomi. Vol 6, No 1

Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Penerbit Indeks, Jakarta.

Ronni Sutrisno, (2014). *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Wilayah S2JB Cabang Rayon Ampera Palembang*. Skripsi Ekonomi dan Bisnis. Palembang

Tirza Pingkan Pojoh, (2014). *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttengo*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen dan Bisnis.

Tangkilisan. (2005). *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta.

Wungu, J. H. (2003). *Tingkatkan Kinerja Perusahaan Anda Dengan Merit System*, Edisi 1, Cetakan 1. PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta.

LAMPIRAN 1

KUISIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN UP3 MEDAN

Bapak/Ibu, Saudara/I responden yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediannya menjawab dan mengisi beberapa pernyataan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini. Atas kesediaan dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

I. DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Usia : _____ tahun
2. Jenis kelamin : [] Pria [] Wanita
3. Pendidikan Terakhir : [] SMA/Sederajat [] S1
[] D3 [] S2

II. PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda conteng/*checkboxlist* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai.

Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan:

- SS = Sangat Setuju (diberinilai 5)
- S = Setuju (diberinilai 4)
- KS = Kurang Setuju (diberinilai 3)
- TS = Tidak Setuju (diberinilai 2)
- STS = Sangat Tidak Setuju (diberinilai 1)

III. DAFTAR PERNYATAAN

1.

KINERJA (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Banyak/sedikitnya jumlah pekerjaan yang diselesaikan dapat mempengaruhi kinerja karyawan					
2.	Semakin bagus kualitas kerja yang dihasilkan semakin meningkatkan kinerja karyawan					
3.	Pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu mempengaruhi tingkat kinerja karyawan					
4.	Tingkat kehadiran menjadi penilaian besar perusahaan terhadap kinerja karyawannya					
5.	Kerjasama yang baik antar karyawan dapat meningkatkan dan mendapatkan penilaian terhadap kinerja karyawan					

2.

PELATIHAN (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Jenis pelatihan yang diberikan oleh perusahaan dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja karyawan					
2.	Pelatihan yang diberikan sudah mencapai tujuan kinerja karyawan secara maksimal					
3.	Kualifikasi peserta pelatihan (karyawan					

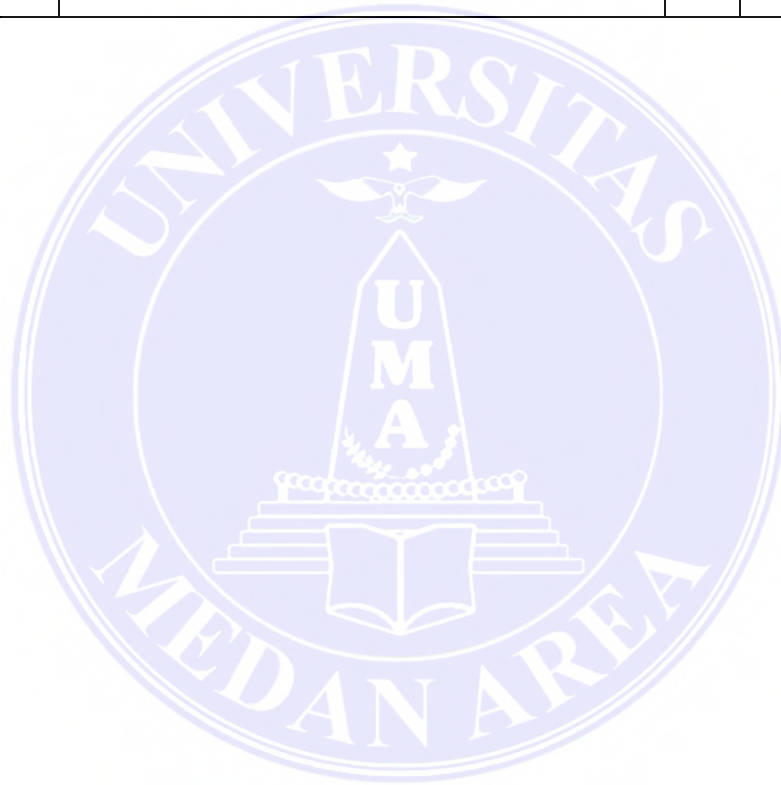
	tetap atau staf yang direkomendasikan oleh pimpinan) berpengaruh terhadap hasil kinerja karyawan					
4.	Kualifikasi pelatih yang memiliki keahlian dan mampu membangkitkan motivasi berpengaruh besar untuk hasil kinerja karyawan					
5.	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai untuk meningkatkan kinerja karyawan					
6.	Waktu (jumlah sesi) pelatihan sudah cukup meningkatkan standart kualitas kinerja karyawan					

3.

DISIPLIN KERJA (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Sikap/attitude yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan baik terhadap perusahaan maupun sesama karyawan					
2.	Mematuhi pertauran dan cara kerja yang dibuat oleh perusahaan merupakan salah satu penilaian dasar terhadap kinerja karyawan					

3.	Memiliki tanggung jawab yang besar berpengaruh untuk perusahaan memberikan kepercayaan yang lebih terhadap kinerja karyawannya						
4.	Menerima semua sanksi hukuman yang dibuat oleh perusahaan agar terciptanya disiplin kerja terhadap kinerja karyawan						



LAMPIRAN 2

No	PELATIHAN						TOTAL X1	DISIPLIN KERJA				TOTAL X2	KINERJA					TOTAL Y
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	
1	5	4	4	5	4	4	26	5	4	5	5	19	4	5	4	4	4	21
2	4	3	3	4	3	4	21	5	3	2	5	15	3	3	3	3	4	16
3	5	4	4	5	4	5	27	4	4	5	4	17	4	4	4	4	3	19
4	4	4	4	5	4	4	25	5	5	5	5	20	3	4	4	4	5	20
5	3	2	2	3	3	2	15	2	2	3	2	9	2	3	3	3	3	14
6	4	3	3	3	3	4	20	4	4	4	4	16	3	3	3	3	3	15
7	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	4	15	3	3	3	3	4	16
8	4	5	4	4	4	3	24	4	4	4	4	16	4	4	3	3	3	17
9	4	5	4	5	4	5	27	5	4	4	5	18	5	5	5	5	4	24
10	4	3	2	5	4	4	22	4	4	3	4	15	3	3	3	3	3	15
11	4	3	3	4	4	4	22	5	3	3	5	16	3	3	4	3	2	15
12	4	3	4	5	4	3	23	4	5	4	4	17	4	5	4	3	5	21
13	4	4	3	5	3	3	22	3	3	4	3	13	3	3	4	3	4	17
14	3	2	3	4	5	4	21	4	4	3	4	15	3	4	3	3	4	17
15	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	4	16	4	5	4	3	4	20
16	5	4	4	5	4	4	26	5	4	4	5	18	5	4	4	5	5	23
17	5	4	4	2	4	5	24	5	4	3	5	17	4	3	4	4	4	19
18	4	2	3	3	3	3	18	4	4	2	4	14	4	2	3	2	3	14
19	4	3	4	5	5	4	25	4	4	5	4	17	4	3	2	2	4	15
20	3	3	2	2	2	2	14	2	3	2	2	9	3	3	2	2	4	14
21	4	4	5	4	4	4	25	5	4	4	5	18	3	5	4	3	4	19
22	5	4	4	3	4	4	24	5	5	5	5	20	4	4	3	5	4	20
23	4	3	4	4	5	5	25	4	3	4	4	15	4	5	4	4	4	21
24	4	5	4	3	4	4	24	4	4	5	4	17	4	4	5	5	4	22
25	5	4	4	4	3	4	24	5	3	4	5	17	5	5	3	4	4	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

26	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	4	17	5	3	4	5	3	20
27	4	5	4	4	5	4	26	5	5	4	5	19	4	5	4	5	4	22
28	4	3	4	4	4	5	24	4	3	5	4	16	5	4	4	5	5	23
29	5	4	4	3	4	4	24	5	5	4	5	19	4	4	3	4	4	19
30	4	4	5	5	4	4	26	4	4	5	4	17	4	4	3	5	5	21
31	5	2	4	4	4	3	22	5	4	4	5	18	5	5	5	4	5	24
32	4	3	4	4	5	4	24	4	5	5	4	18	4	4	4	5	4	21
33	5	4	5	4	4	5	27	5	4	4	5	18	5	4	3	4	3	19
34	4	4	4	4	5	4	25	4	3	4	4	15	4	5	3	4	4	20
35	4	5	4	5	4	5	27	4	3	5	4	16	4	4	4	5	4	21
36	5	4	4	5	3	4	25	4	4	4	4	16	3	5	4	4	5	21
37	4	4	5	4	4	3	24	5	3	4	5	17	4	4	5	5	4	22
38	4	5	4	4	5	4	26	4	4	4	4	16	4	4	5	4	5	22
39	5	4	4	5	4	4	26	4	4	5	4	17	4	5	5	4	3	21
40	4	5	5	4	4	4	26	5	5	4	5	19	5	4	4	5	3	21
41	5	5	4	4	4	5	27	4	4	5	4	17	5	4	5	3	4	21
42	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	16	4	5	4	4	3	20
43	5	4	4	5	5	4	27	4	5	5	4	18	5	4	4	5	4	22
44	5	4	3	5	4	5	26	5	4	5	5	19	4	4	5	4	4	21
45	4	5	4	3	4	3	23	4	4	4	4	16	5	5	3	5	4	22
46	4	3	4	3	4	3	21	5	5	4	5	19	4	5	3	4	5	21
47	4	5	5	3	5	4	26	4	4	5	4	17	5	4	4	5	4	22
48	5	4	5	4	4	4	26	4	5	4	4	17	4	5	5	4	4	22
49	4	4	3	5	4	4	24	5	4	5	5	19	5	5	4	3	5	22
50	5	5	4	4	4	5	27	4	5	4	4	17	5	4	5	3	5	22
51	4	4	3	4	5	4	24	5	4	5	5	19	4	5	4	4	5	22
52	5	4	4	5	4	3	25	4	5	4	4	17	5	5	4	3	4	21

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 14/9/20

Access From (repository.uma.ac.id)14/9/20

LAMPIRAN SPSS HASIL PENELITIAN

PELATIHAN (X_1)

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	5.8	5.8	5.8
	4.00	32	61.5	61.5	67.3
	5.00	17	32.7	32.7	100.0
Total		52	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.7	7.7	7.7
	3.00	12	23.1	23.1	30.8
	4.00	25	48.1	48.1	78.8
	5.00	11	21.2	21.2	100.0
Total		52	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	5.8	5.8	5.8
	3.00	10	19.2	19.2	25.0
	4.00	31	59.6	59.6	84.6
	5.00	8	15.4	15.4	100.0
Total		52	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	9	17.3	17.3	21.2
	4.00	22	42.3	42.3	63.5
	5.00	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.9	1.9	1.9
	3.00	7	13.5	13.5	15.4
	4.00	33	63.5	63.5	78.8
	5.00	11	21.2	21.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.8	3.8	3.8
	3.00	9	17.3	17.3	21.2
	4.00	29	55.8	55.8	76.9
	5.00	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

DISIPLIN KERJA (X₂)**P1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	1	1.9	1.9	5.8
	S	29	55.8	55.8	61.5
	SS	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	11	21.2	21.2	23.1
	S	28	53.8	53.8	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.8	5.8	5.8
	KS	5	9.6	9.6	15.4
	S	26	50.0	50.0	65.4
	SS	18	34.6	34.6	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	1	1.9	1.9	5.8
	S	29	55.8	55.8	61.5
	SS	20	38.5	38.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

KINERJA (Y)**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	11	21.2	21.2	23.1
	S	25	48.1	48.1	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	11	21.2	21.2	23.1
	S	21	40.4	40.4	63.5
	SS	19	36.5	36.5	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	3.8	3.8	3.8
	KS	16	30.8	30.8	34.6
	S	24	46.2	46.2	80.8
	SS	10	19.2	19.2	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	5.8	5.8	5.8
	KS	16	30.8	30.8	36.5
	S	18	34.6	34.6	71.2
	SS	15	28.8	28.8	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1.9	1.9	1.9
	KS	11	21.2	21.2	23.1
	S	28	53.8	53.8	76.9
	SS	12	23.1	23.1	100.0
	Total	52	100.0	100.0	

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability Statistics

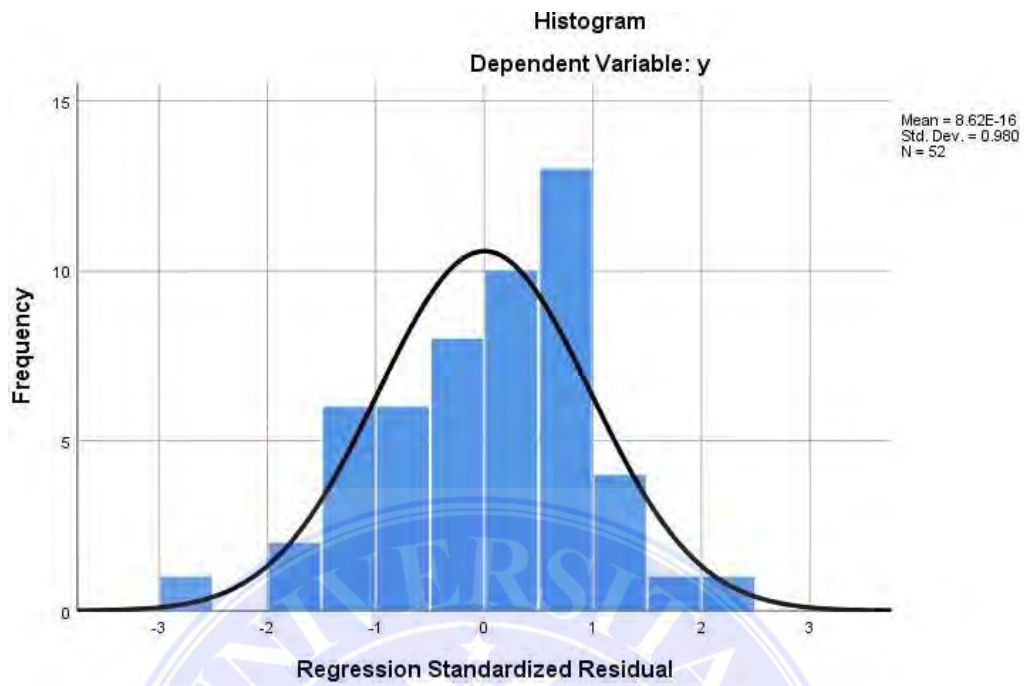
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.701	.706	6

Reliability Statistics

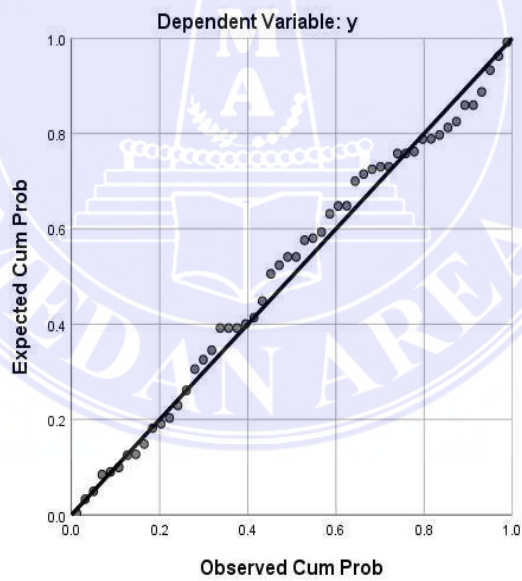
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.707	.706	5



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



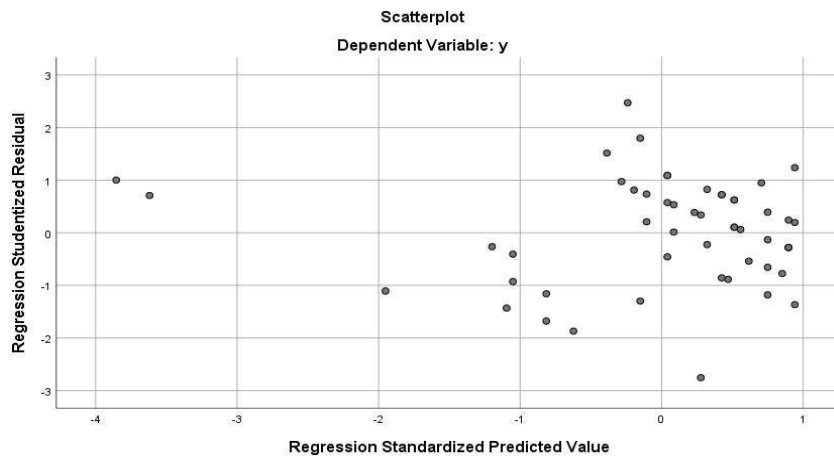
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.92168610
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.059
	Negative	-.069
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

UJI MULTIKOLINIERITAS

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.667	2.455		1.086	.283		
	x1	.455	.135	.472	3.368	.001	.518	1.931
	x2	.370	.176	.294	2.100	.041	.518	1.931

a. Dependent Variable: y



Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x2, x1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: y

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.482	1.96051

a. Predictors: (Constant), x2, x1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	189.740	2	94.870	24.683	.000 ^b
	Residual	188.337	49	3.844		
	Total	378.077	51			

a. Dependent Variable: y

b. Predictors: (Constant), x2, x1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.667	2.455		1.086	.283
	x1	.455	.135	.472	3.368	.001
	x2	.370	.176	.294	2.100	.041

a. Dependent Variable: y



Tabel-t

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

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

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

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