

**PENGARUH SIKAP KERJA DAN PELATIHAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.SARI
MAKMUR TUNGGAL MANDIRI MEDAN**

SKRIPSI

OLEH :

MUZDALIFAH

16.832.0146



**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

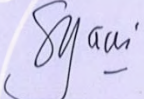
Document Accepted 9/23/20


Access From (repository.uma.ac.id)

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
Nama : MUZDALIFAH
NPM : 16 832 0146
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

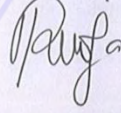
Disetujui Oleh :
Komisi
Pembimbing


(Dr. Wan Suryani, SE., M.Si)
Pembimbing I


(Teddi Pribadi, SE., MM)
Pembimbing II

Mengetahui :


(Dr. Lisak Effendi, SE., M.Si)
Dekan


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

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

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan Ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar apa adanya.

Medan, 06 Mei 2020

Yang membuat Pernyataan,



Muzdalifah

16.832.0146

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : M u z d a l i f a h

NPM : 16.832.0146

Program Studi : Ekonomi & Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (non-eksklusif royalty-free right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : “Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan”, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (Database), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap 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,



Muzdalifah
16.832.0146

Abstrak

Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana “Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan”. Jenis penelitian ini adalah asosiatif yaitu suatu penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel. Metode pengumpulan data dilakukan dengan daftar pertanyaan (*questionnaire*). Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan buruh tetap Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan teknik sampel jenuh, maka jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 responden diambil dari seluruh karyawan buruh tetap. Pengolahan data menggunakan SPSS versi 20 dengan analisis diskriptif dan pengujian analisis regresi. Berdasarkan hasil uji t dapat dilihat bahwa sikap kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan hasil uji F maka diperoleh secara serempak sikap kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel kinerja. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,421 Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh sebesar 45,9% kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh sikap kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2). Sisanya sebesar 54,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : Sikap Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja

Abstract

Influence of work attitude and training on performance at PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan

This research aims to know "the influence of occupational attitude and training on performance on employees of PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan". This type of research is associative which is a research that is asking relations between two variables. The population in this study were permanent labor employees at PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan as many as 89 employees using the saturated sample technique, the number of samples in this study were 89 respondents taken from all permanent labor employees. Data processing using SPSS version 20 with a descriptive analysis and testing. Based on t test results it can be seen that the working attitude (X1) and job training (X2) have a positive and significant influence on the performance variables. Based on the results of the F test, the simultaneously acquired work attitude (X1) and work Training (X2) positively and significantly affect the performance variables. The R Square value gained is 0.421 to see large variable effect free of variables tied to how to calculate coefficient of determination (KD) = $R^2 \times 100\%$, so acquired by 45.9% performance (Y) can be explained by the working Attitude (X1) and job Training (X2). The remaining 54.1% is influenced by other factors not described in this study.

Keywords: work attitude, job training, performance

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

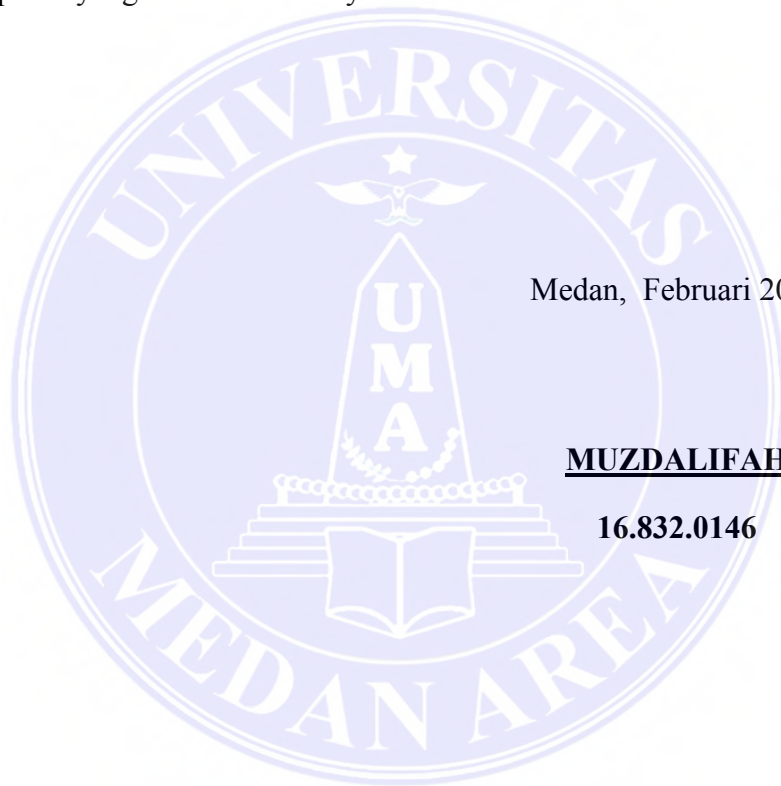
Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Oleh karena itu, Pada Kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya, dalam bentuk do'a maupun materi dalam membantu penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. kemudian tidaklah berlebihan apabila penulis menghaturkan banyak terimakasih kepada yang terhormat:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.

2. Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Teddi Pribadi SE, MM selaku Wakil Dekan I Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area, sekaligus Dosen Pembimbing II yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
4. Wan Risca SE,M.si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Medan Area
5. Dr. Wan Suryani SE,M.Si Selaku Dosen Pembimbing I yang telah Meluangkan Waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Skripsi.
6. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Kedua orang tua saya yang telah memberikan banyak dukungan yang luar biasa setiap harinya dalam bentuk doa maupun materi dalam penyusunan membantu menyusun susunan skripsi ini dan studi yang saya tempuhi.
8. Seluruh Pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
9. Buat sahabat- sahabatku yang tidak bisa disebutkan satu persatu namanya yang telah memeberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

10. Semua teman-teman stambuk 2016 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang memberikan dukungan dan motivasi untuk dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.



Medan, Februari 2020

MUZDALIFAH

16.832.0146

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	
1.1.Latar Belakang Masalah	1
1.2. Identifikasi Masalah.....	5
1.3.Rumusan Masalah	5
1.4.Tujuan Penelitian	6
1.5.Manfaat Penelitian	6
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Sumber Daya Manusia	
2.1.1. Peran Sumber Daya Manusia	8
2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	10
2.2.Sikap Kerja	
2.2.1. Pengertian Sikap Kerja.....	14
2.2.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja	16
2.2.3. Macam-macam sikap kerja	17
2.2.4. Indikator Sikap Kerja.....	18
2.3.Pelatihan Kerja	
2.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja	19
2.3.2. Faktor-faktor pelatihan kerja	20
2.3.3. Tujuan Pelatihan Kerja.....	22
2.3.4. Manfaat Pelatihan kinerja	23

2.2.1. Indikator Pelatihan Kerja	24
2.4.Kinerja	
2.3.1. Pengertian Kinerja.....	25
2.3.2. Standar Kinerja.....	27
2.3.3. Faktor yang mempengaruhi kinerja	28
2.3.4. Indikator Kinerja	29
2.5.Penelitian Terdahulu.....	30
2.6.Kerangka Konseptual	31
2.7.Hipotesis	33

BAB III: METODE PENELITIAN

3.1.Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	34
3.1.1. Jenis Penelitian	34
3.1.2. Lokasi Penelitian	34
3.1.3. Waktu Penelitian.....	34
3.2.Populasi dan Sampel.....	35
3.2.1. Populasi	35
3.2.2. Sampel	35
3.3.Definisi Operasional	36
3.4.Jenis dan Sumber Data	37
3.5.Teknik Pengumpulan Data	37
3.6.Teknik Analisis Data	38

BAB IV: PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian	44
4.1.1. Gambaran Umum Perusahaan	44
4.1.2. Struktur Organisasi	45
4.1.3. Penyajian Data Responden	47
4.1.4. Penyajian Data Angket Responden	48
4.2. Hasil Penelitian	53
4.2.1. Uji Validitas dan Reabilitas	53
4.2.2. Uji Asumsi Klasik	56

4.2.3. Uji Statistik	61
4.2.4. Uji Hipotesis	63
4.2.5. Koefisien Determinasi	65
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65

BAB V : KESIMPULAN & SARAN

5.1. Kesimpulan	69
5.2. Saran	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

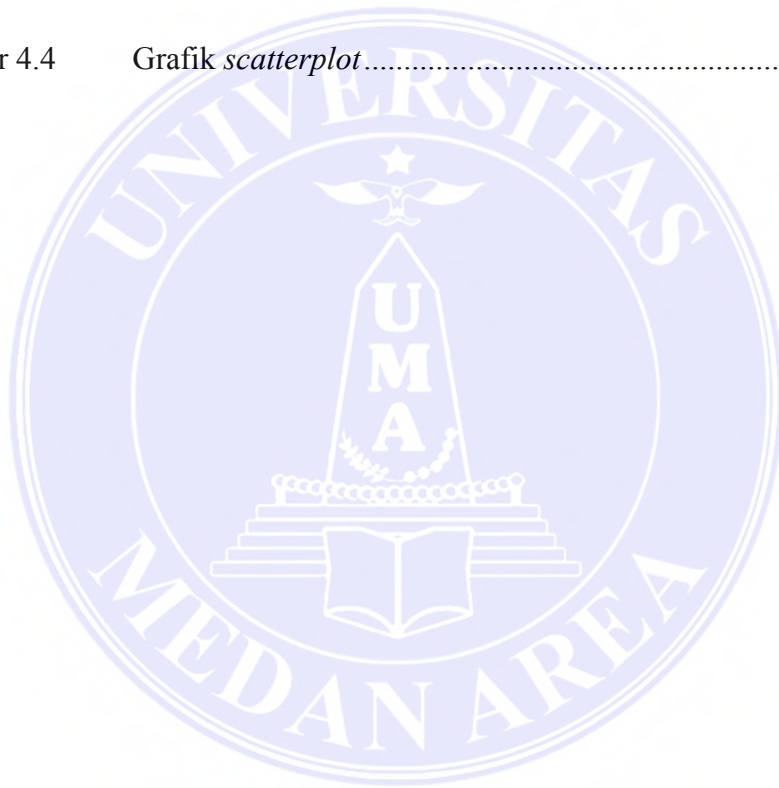


DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul/Teks	Halaman
Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu	30
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	34
Tabel 3.2	Defenisi Operasional	36
Tabel 3.3	Bobot Nilai Angka.....	38
Tabel 4.1	Jenis Kelamin Responden	47
Tabel 4.2	Usia Responden	48
Tabel 4.3	Tabulasi Data Responden Variabel Sikap Kerja (X1).....	49
Tabel 4.4	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2) ..	50
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja (Y).....	52
Tabel 4.6	Estimasi Uji Validitas	54
Tabel 4.7	Hasil Uji Reliabilitas Variabel X1, X2, dan Y.....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas Kolmogrov-Smirnov	57
Tabel 4.9	Uji Multikolinearitas.....	60
Tabel 4.10	Analisis Linear Berganda	62
Tabel 4.11	Uji Parsial (Uji t)	63
Tabel 4.12	Uji Simultan (Uji F).....	64
Tabel 4.13	Koefisien Determinasi	65

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul/Teks	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Konseptual.....	32
Gambar 4.1	Struktur Organisasi	45
Gambar 4.2	Histogram	57
Gambar 4.3	Normal <i>Probability Plot</i>	59
Gambar 4.4	Grafik <i>scatterplot</i>	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tidak mudah, baik organisasi milik pemerintah atau milik swasta. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Menurut Simamora (2015) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku. Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, output dan bahan outcome.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah sikap kerja dan pelatihan kerja. Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Sikap kerja juga diartikan sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya. Sikap kerja sebagai kecenderungan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas terhadap pekerjaannya.

karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja keras, jujur, tidak malas dan ikut memajukan perusahaan. Sikap kerja juga dapat dijadikan apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan karena tidak dipatuhinya sikap kerja, melainkan ada masalah lain dalam hubungan antara karyawan yang akibatnya sikap kerjanya diabaikan. Azwar (2013) menjelaskan bahwa sikap seseorang terhadap suatu objek adalah perasaan mendukung atau tidak memihak pada objek tersebut. Sikap merupakan ekspresi efek seseorang pada obyek tertentu yang mempunyai rentangan kemungkinan dari suka sampai tidak suka.

Sikap dideskripsikan dengan suatu kecendrungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang. Sedangkan dalam makna lain “Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluative baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan– terhadap objek, individu, atau peristiwa.

Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Menurut Rivai dan Sagala (2011), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Karyawan professional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi

PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah perusahaan pengolah biji kopi, dengan produk jadi biji kopi pilihan dan bubuk kopi. Hasil produksi perusahaan dipasarkan ke luar negeri seperti Asia, Beberapa Negara di Eropa dan Amerika. Perusahaan memperoleh pendapatan dari penjualan biji kopi pilihan dan bubuk

kopi tersebut. Setelah peneliti melakukan survey dan wawancara maka diperoleh hasil yang berkaitan erat dengan kinerja karyawan yaitu terlihat fenomena masalah yang terjadi dalam sikap kerja dan pelatihan kerja yang menyebabkan kinerja menurun.

Masalah sikap kerja yang terjadi adalah kurangnya sikap para karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Para karyawan juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, mereka lebih banyak bersantai dan berbincang dengan karyawan lain.

Selain sikap kerja, masalah pelatihan pegawai yang dilakukan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri adalah kurangnya pelatihan khusus yang dipersiapkan untuk karyawannya dalam pengembangan diri pegawai menyebabkan kinerja pegawai menurun, pihak perusahaan tidak menyediakan sarana pelatihan yang lebih guna mengembangkan diri karyawannya terutama karyawan lama atau senior mereka lebih sulit membuat laporan yang sesuai dengan perkembangan teknologi sekarang mereka lebih kepada metode lama yang akan ketinggalan zaman dan pengerjaan yang lebih lama. Seharusnya pihak kantor memberikan program pelatihan lebih bagi karyawan senior agar mereka tidak merasa tertinggal, apabila mereka merasa tertinggal maka kinerja karyawan akan lama kelamaan semakin menurun.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja**

Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan”.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas yang ditulis dengan latar belakang peneliti memberi identifikasi masalah yang berkaitan dengan **Pengaruh Sikap Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan** Perumusan Masalah

Identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Kinerja karyaawan yang menurun
2. Sikap Kerja karyawan yang acuh
3. Pelatihan kerja yang kurang dilaksanakan kepada pegawai senior
4. Tekanan dalam bekerja tinggi yang memicu kinerja menurun

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?
2. Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?
3. Apakah sikap kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah sikap kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
2. Untuk mengetahui apakah sikap kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi peneliti.
Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang dijalankan perusahaan.
2. Bagi perusahaan.
Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh sikap kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Bagi peneliti lain.
Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.

4. Bagi Akademisi

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan sikap kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1. Peran Manajemen Sumber Daya Manusia

Peran sumber daya manusia dalam organisasi menurut rachmawwati (2014:6) sebagai berikut:

a. Peran administrasi manajemen sumber daya manusia

Peran ini difokuskan pada pemrosesan dan penyimpanan data, meliputi penyimpanan database dan arsip pegawai, proses klaim keuntungan, kebijakan organisasi tentang pemeliharaan dan kesejahteraan pegawai, pengumpulan dokumen dan sebagainya

b. Peran operasional manajemen sumber daya manusia

Peran ini lebih bersifat taktis, meliputi pemrosesan lamaran pekerjaan, proses seleksi dan wawancara, kepatuhan terhadap kebijakan dan peraturan, peluang bekerja dengan kondisi baik, pelatihan dan pengembangan, program K, dan system kompensasi.

c. Peran strategis ini menekankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya manusia yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus focus pada masalah-masalah dari implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

2.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Mangkunegara (2013), “Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan,

dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”. Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Selanjutnya menurut A.F Stoner (2013), “Manajemen sumber daya manusia yaitu suatu prosedur berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya”. Adapun menurut Malayu S.P. Hasibuan (2015), “MSDM adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

2.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno (2015) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Salah satu alasan utama berdirinya organisasi adalah untuk mencapai tujuan. Usaha untuk mencapai tujuan tersebut dilaksanakan melalui pelaksanaan berbagai macam tugas. Berbagai macam tugas itu tentu saja berbeda-beda, dan tugas-tugas itu harus dilakukan secara efektif dan efisien untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Supaya bisa efektif dan efisien, tugas-tugas itu harus dilakukan oleh orang atau pelaksana yang tepat, yang

memiliki kemampuan sesuai dengan beban tugas yang harus dilaksanakan, sehingga para pelaksana memiliki dorongan atau motivasi yang tinggi untuk menjalankannya. Selain dipengaruhi oleh adanya kesesuaian dengan kemampuan, juga harus sesuai dengan ganjaran yang diterima, dan tidak ada hambatan-hambatan yang serius dalam pelaksanaan pekerjaan dan lain-lain

2.2.4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Merupakan tugas manajemen Sumber Daya Manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan Sumber Daya Manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada Sumber Daya Manusia.

Adapun fungsi-fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum menurut Rivai, (2014) yaitu :

a. Fungsi Manajerial

- 1) Perencanaan (*Planning*) Para manajer yang efektif menyadari bahwa sebagian besar dari waktu mereka harus disediakan untuk perencanaan. Bagi manajer sumber daya manusia, perencanaan berarti penentuan program perusahaan yang akan membantu tercapainya sasara. Dengan perkataan lain proses penentuan sasaran akan melibatkan partisipasi aktif dan penuh dari manajer sumber daya manusia dengan keahliannya dalam bidang sumber daya manusia (*human resources*).
- 2) Pengorganisasian (*Organizing*) Setelah apa yang akan dilakukan diputuskan maka perlu dibuat organisasi untuk melaksanakannya,

organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan. Jika telah ditentukan bahwa fungsi-fungsi sumber daya manusia tertentu akan membantu ke arah tercapainya sasaran perusahaan, maka manajer sumber daya manusia harus menyusun suatu organisasi dengan merancang struktur hubungan antara pekerjaan, personalia dan faktor-faktor fisik. Karena rumitnya hubungan antara jabatan-jabatan yang ada, banyak pimpinan perusahaan yang mengharapkan agar manajer sumber daya manusia bisa memberikan saran untuk organisasi secara keseluruhan.

- 3) Pengarahan (*Directing*) Jika kita sudah memiliki rencana dan organisasi untuk melaksanakannya, maka fungsi selanjutnya adalah melaksanakan pekerjaan tersebut. Tetapi telah terbukti bahwa fungsi yang menghidupkannya menjadi semakin penting. Maka definisi dari fungsi di atas diberi nama pengarahan, tetapi fungsi tersebut mungkin dapat diberi nama lain seperti motivasi, pelaksanaan, atau memberikan perintah. Banyak sekali kesulitan yang dihadapi dalam menyuruh orang lain untuk bekerja dengan efektif, meskipun tingkat kesulitan itu tentu bermacam-macam.
- 4) Pengendalian (*Controlling*) Fungsi yang keempat dari manajemen adalah fungsi pengawasan, yaitu mengamati dan membandingkan pelaksanaan dengan rencana dan mengoreksinya jika terjadi penyimpangan atau, kalau perlu, menyesuaikan kembali rencana yang dibuat. Dengan demikian pengawasan adalah fungsi manajemen yang menyangkut masalah pengaturan berbagai kegiatan sesuai dengan

rencana sumber daya manusia, yang dirumuskan sebagai dasar analisa dari tujuan organisasi yang fundamental.

b. Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia

- 1) Pengadaan tenaga kerja Fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang pertama adalah berusaha memperoleh jenis dan jumlah yang tepat dari sumber daya manusia yang diperlukan untuk menyelesaikan sasaran organisasi. Hal-hal yang perlu dilakukan dalam kaitan ini adalah penentuan sumber daya manusia yang dibutuhkan dan perekrutannya, seleksi, dan penempatan. Menentukan kebutuhan tenaga kerja menyangkut, baik mutu maupun jumlah tenaga. Sedangkan seleksi dan penempatan menyangkut masalah memilih dan menarik tenaga kerja, pembahasan formulir lamaran, tes psikologis, dan wawancara.
- 2) Pengembangan Setelah karyawan diperoleh maka langkah berikutnya adalah mengembangkan tenaga kerja (karyawan) sampai pada tingkat ketrampilan dengan pelatihan yang perlu untuk prestasi kerja yang tepat. Kegiatan ini semakin menjadi penting karena pesatnya perkembangan teknologi, dan makin kompleksnya tugastugas manajer.
- 3) Kompensasi Fungsi ini dapat didefinisikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada para karyawan sesuai dengan sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Walaupun beberapa penelitian tentang moral yang dilakukan akhirakhir ini cenderung mengurangi pentingnya arti penghasilan dalam bentuk uang bagi para karyawan, tetapi kompensasi tetap merupakan salah satu

fungsi manajemen sumber daya manusia yang sangat penting. Dalam membahas masalah ini kita hanya mempertimbangkan kompensasi ekonomis.

- 4) Integrasi Meskipun kita sudah memperoleh karyawan, mengembangkan mereka, dan memberikan kompensasi yang layak, kita tetap menghadapi masalah yang cukup sulit yakni integrasi. Integrasi adalah usaha untuk menghasilkan suatu rekonsiliasi (kecocokan) perorangan, masyarakat dan organisasi. Dengan 14 demikian kita perlu memahami perasaan dan sikap para karyawan untuk dipertimbangkan dalam penentuan berbagai kebijakan organisasi.
- 5) Pemeliharaan Fungsi sumber daya manusia berikutnya adalah mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada. Pemeliharaan adalah usaha untuk mengabdikan keadaan yang telah sesuai dengan perencanaan. Fungsi ini tentu saja mengharuskan dilaksanakannya keempat fungsi lainnya secara terus-menerus. Tetapi pada fungsi ini perhatian dititikberatkan pada pemeliharaan kondisi fisik dari para karyawan (kesehatan dan keamanan), dan pemeliharaan sikap yang menyenangkan (program-program pelayanan karyawan)
- 6) Pemutusan hubungan kerja Fungsi sumber daya manusia ini adalah mengembalikan karyawan yang telah purna-tugas kepada masyarakat, karena sebagian besar karyawan tidak meninggal dunia pada masa kerjanya. Organisasi bertanggungjawab untuk melaksanakan proses pemisahan sesuai dengan persyaratan-persyaratan yang telah

ditentukan dan, menjamin bahwa karya yang telah purna-tugas itu dikembalikan kepada masyarakat dalam keadaan sebaik mungkin

2.1. Sikap Kerja

2.1.1. Pengertian Sikap Kerja

Sikap merupakan konsepsi yang bersifat abstrak tentang pemahaman perilaku manusia. Seseorang akan lebih mudah memahami perilaku orang lain apabila terlebih dahulu mengetahui sikap atau latar belakang terbentuknya sikap pada orang tersebut. Perubahan sikap yang sedang berlangsung merupakan perubahan sistem dari penilaian positif ke negatif atau sebaliknya, merasakan emosi dan sikap setuju atau tidak setuju terhadap objek. Objek sikap itu sendiri terdiri dari pengetahuan, penilaian, perasaan dan perubahan sikap. Setiap manusia semestinya memiliki sikap. Secara umum sikap terbagi mejadi dua yaitu sikap positif dan sikap negatif. menurut Wibowo (2014) Sikap dideskripsikan dengan suatu kecenderungan merespon secara positif atau negatif pada seseorang atau sesuatu dalam lingkungannya. Sikap akan tampak apabila kita mengatakan suka atau tidak suka akan sesuatu atau seseorang. Sedangkan dalam makna lain “Sikap (*attitude*) adalah pernyataan evaluative -baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan– terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu”, (Robbins & Judge, 2015). Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan

Menurut Sarwono (2015) sikap (*attitude*) adalah istilah yang mencerminkan rasa senang, tidak senang, atau perasaan biasa-biasa saja (netral) dari seseorang terhadap sesuatu. Sesuatu itu bisa benda, kejadian, situasi, orang-orang atau kelompok, kalau yang timbul terhadap sesuatu itu adalah perasaan senang, maka disebut sikap positif. Sedangkan perasaan tidak senang disebut sikap negatif. Kalau tidak timbul perasaan apa-apa berarti sikapnya netral. Sikap menurut Djaali (2016) adalah kecenderungan untuk bertindak berkenaan dengan objek tertentu. McShane & Von Gliwon (2015) Sikap adalah proses evaluasi apakah suatu objek, individu atau suatu peristiwa dilingkungan disenangi atau malah sebaliknya. Hasil dari evaluasi tersebut kemudian akan terlihat pada perilaku yang ada pada setiap diri manusia. Kaitannya dengan sikap kerja, Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu dilingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan.

Dapat disimpulkan bahwa sikap kerja merupakan pikiran dan perasaan puas atau tidak puas, suka atau tidak suka terhadap pekerjaannya dengan kecenderungan respon positif atau negatif untuk memperoleh hal yang diinginkannya dalam pekerjaannya. Sikap kerja ini menunjukkan respon-respon setiap orang berupa emosional terhadap pekerjaan yang sedang dikerjakan, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan, dan rasa percaya diri ketika

bekerja. Tingkah laku tersebut yang mencerminkan sikap kerja yang dimiliki seseorang ketika bekerja. Sikap kerja yang berupa afektif berasal dari cerminan diri sendiri untuk menanggapi hal yang dialaminya, apabila seseorang merasa terpancing emosionalnya ketika bekerja dia akan merespon pekerjaan tersebut dengan positif atau negatif.

2.1.2. Faktor faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

Selain beberapa makna dari sikap di atas, Sikap juga mengandung banyak makna yang cukup kompleks. Namun untuk lebih mudah memahaminya sebaiknya kita kenali tiga buah faktor dari sikap sebagaimana dikatakan dalam pendapat berikut. Sikap yang kompleks ini dapat lebih mudah dimengerti dengan mengenal adanya tiga komponen yang berbeda dalam setiap sikap tertentu. yaitu komponen kognitif, afektif dan kecenderungan perilaku. Komponen ini menggambarkan kepercayaan, perasaan, dan rencana tindakan anda dalam berhubungan dengan orang lain. Berikut penjelasan ketiga komponen sikap yang dikutip dari Wibowo (2014).

- a. Komponen kognitif, merupakan keyakinan atau gagasan yang dimiliki orang tentang objek atau situasi. Misalnya apa yang kita pikirkan tentang perilaku orang yang berbicara menggunakan telepon genggam ditempat umum tersebut kita yakini kurang menaruh perhatian (tidak patut), kurang produktif, tidak dapat diterima dan kasar.
- b. Komponen afektif (*Affective component*), Komponen afektif dari sikap merupakan perasaan atau emosi yang dimiliki seseorang tentang objek atau situasi tertentu. Misalnya perasaan kita tentang orang yang berbicara dengan telepon genggam ditempat umum dapat merasa terganggu atau

marah, yang mencerminkan pengaruh atau perasaan negatif terhadap orang tersebut.

- c. Komponen kecenderungan perilaku (*Behavior component*), Komponen perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bermaksud atau mengharapkan tindakan terhadap seseorang atau sesuatu. Misalnya bagaimana respon kita terhadap orang yang berbicara dengan telepon genggam tersebut apabila kita berada didekatnya.

2.1.3. Macam-macam Sikap Kerja

Robbins & Judge (2015) menjelaskan bahwa sikap kerja berisi evaluasi positif atau negatif yang dimiliki oleh karyawan tentang aspek-aspek lingkungan kerja mereka. Karyawan yang memiliki evaluasi positif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja cenderung memiliki kepuasan terhadap pekerjaan yang tinggi dan sebaliknya karyawan yang memiliki evaluasi negatif terhadap segala sesuatu di lingkungan kerja maka cenderung akan merasa kurang puas setelah bekerja dan adanya perasaan sedikit membosankan. Dari pengertian diatas macam-macam sikap kerja berikut salah satu macam sikap kerja:

- a. Sikap kerja yang **Efektif** adalah suatu pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu, sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, efektif adalah sampai tingkat apakah tujuan itu sudah dicapai dalam arti kualitas dan kuantitas.
- b. Sikap kerja yang **Efisien** adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output, antara daya usaha dan hasil usaha, atau antara pengeluaran dan pendapatan. Dengan kata lain, efisien adalah segala sesuatu yang

dikerjakan dengan berdaya guna atau segala sesuatunya dapat diselesaikan dengan tepat, cepat, hemat, dan selamat.

- c. Sikap kerja **Prestatif** adalah bersikap atau berperilaku kerja prestatif merupakan salah satu modal dasar untuk mencapai kesuksesan dalam berwirausaha. Prestatif dalam hal ini mempunyai arti bahwa seorang yang berwirausaha mempunyai sikap yang selalu berambisi ingin maju dalam segala bidang

2.1.4. Indikator Sikap Kerja

Sikap kerja dapat dijadikan indikator apakah suatu pekerjaan berjalan lancar atau tidak. Jika sikap kerja dilaksanakan dengan baik, pekerjaan akan berjalan lancar. Jika tidak berarti akan mengalami kesulitan. Tetapi, bukan berarti adanya kesulitan, indikator sikap kerja menurut McShane & Von Gliwon (2015) terdiri dari *belief*, *feeling*, dan *behavioral intentions*, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Keyakinan (*Belief*), *Belief* atau keyakinan merupakan persepsi yang ditimbulkan tentang objek sikap, yang kita yakin benar. Misalnya kita yakin bahwa merger (penggabungan dua perusahaan) mengurangi keamanan kerja untuk pekerja pada perusahaan yang melakukan merger.
- b. Perasaan (*Feeling*), *Feeling* atau perasaan mencerminkan evaluasi positif atau negatif dari sikap objek. Sementara orang berfikir bahwa merger adalah baik sedangkan lainnya berfikir bahwa merger itu buruk. Suka atau tidak suka kita terhadap merger merupakan penilaian perasaan.
- c. Maksud Prilaku (*Behavior Intentions*), *intentions* atau maksud merupakan motivasi untuk terikat dalam perilaku tertentu menurut objek sikap. Pada

saat mendengar bahwa perusahaan akan merger dengan organisasi lain, kita mungkin menjadi termotivasi untuk mencari pekerjaan lain dimana saja atau mungkin mengeluh kepada manajemen tentang keputusan merger tersebut

2.2. Pelatihan Kerja

2.1.1. Pengertian Pelatihan Kerja

Karyawan profesional seolah menjadi dambaan bagi setiap perusahaan, dimana karyawan adalah faktor yang berperan penting dalam perusahaan. Melalui pelatihan diharapkan karyawan bisa memenuhi standar ideal yang ditentukan oleh perusahaan dengan potensi yang dimiliki seorang karyawan baik ketrampilan, pengetahuan maupun sikap yang dapat ditingkatkan pada saat pelatihan. Menurut Widodo (2015) pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan tau anggota organisasi.

Menurut Widodo (2015), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar. Menurut Rachmawati (2016), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2014), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku

pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Menurut Sinambela (2016) “Pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja”. Menurut Sinambela (2016) “Pelatihan diartikan sebagai kegiatan yang dirancang untuk mempersiapkan pegawai yang mengikuti pelatihan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan mereka saat ini”. Menurut Intruksi Presiden No 15 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2014) menyatakan bahwa Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

Dari pengertian para ahli diatas tentang pelatihan, maka penulis merangkum bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis karyawan di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

2.2.2. Faktor-faktor Pelatihan Kerja

Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang

berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori, berikut ini adalah faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014) antara lain:

- a. Dukungan Manajemen puncak, Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia
- b. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM, Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM
- c. Perkembangan teknologi, Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan
- d. Kompleksitas organisasi, Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan.
- e. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya, Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM yakni, rekrutmen dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, manajemen kinerja, perencanaan dan pengembangan karir,

hubungan karyawan, manajemen PHK, dan administrasi personalia, serta sistem informasi SDM

2.2.3. Tujuan Pelatihan Kerja

Tujuan umum dan tujuan khusus pelatihan menurut Sedarmayanti (2015) adalah sebagai berikut :

a. Tujuan Umum Pelatihan

Tujuan umum pelatihan adalah meningkatkan produktivitas organisasi, dengan melalui berbagai kegiatan antara lain :

- 1) Mengembangkan pengetahuan sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara rasional.
- 2) Mengembangkan keterampilan/keahlian, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat dan efektif.
- 3) Mengembangkan/merubah sikap, sehingga menimbulkan kemauan kerjasama dengan sesama karyawan dan manajemen (pimpinan).

b. Tujuan Khusus Pelatihan

- 1) Kualitas
- 2) Produktivitas kerja.
- 3) Mutu perencanaan tenaga kerja.
- 4) Semangat/moral.
- 5) Balas jasa tidak langsung.
- 6) Kesehatan dan keselamatan kerja.
- 7) Cegah kadaluarsa pengetahuan dan keterampilan.
- 8) Pengembangan diri.

2.2.4. Manfaat Pelatihan Kerja

Pelatihan merupakan salah satu faktor yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Pendidikan dan latihan tidak hanya menambah pengetahuan, tetapi juga meningkatkan keterampilan bekerja sehingga meningkatkan produktivitas kerja. Adapun tujuan dan manfaat pelatihan menurut Suparyadi (2015):

- a. Meningkatkan Kemandirian Karyawan, yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- b. Meningkatkan Motivasi, Motivasi karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.
- c. Menumbuhkan Rasa Memiliki, Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.
- d. Mengurangi Keluarnya Karyawan, Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja.

Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasinya akan merasa puas sehingga mereka tidak berpikir untuk keluar dari pekerjaannya sekarang dan mencari pekerjaan di perusahaan lain.

- e. Meningkatkan Laba Perusahaan, Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. Pelanggan yang setia atau loyal akan melakukan pembelian kembali dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan dapat meningkat.

2.2.5. Indikator Pelatihan Kerja

Pelatihan dan pengembangan adalah suatu yang mengacu pada hal-hal yang berhubungan dengan usaha-usahan berencana yang dilaksanakan untuk mencapai penguasaan keterampilan, pengetahuan, dan sikap karyawan atau anggota organisasi, Indikator - indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2015), diantaranya:

- a. 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.

- b. Materi-Materi pelatihan dapat berupa: pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja, kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.
- c. Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).
- d. Kualifikasi Peserta pelatihan adalah pegawai perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.
- e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur), Pelatih/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Mangkunegara (2015) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Abdullah (2014) kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang dalam bahasa Inggris adalah *performance*.

kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Widodo (2015)

kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Menurut Widodo (2015) kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Bandari (2016) mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Simamora (2015) kinerja mengacu kepada tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Widodo (2015) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang pada pekerjaan yang bersangkutan sesuai dengan ukuran yang berlaku.

“Menurut Lestari (2016) “Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan input proses, *output* dan bahan *outcome*.”

Kinerja menurut Fahmi (2014) adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Widodo (2015) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.3.2. Standar Kinerja

Kinerja adalah suatu yang ditampilkan oleh seorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input* proses, *output* dan bahan *outcome* “Standar kinerja yang baik menurut Sedarmayanti (2016) memiliki kriteria yaitu

- a. Dapat dicapai: sesuai dengan usaha yang dilakukan pada kondisi yang diharapkan
- b. Ekonomis: biaya rendah/wajar, dikaitkan dengan kegiatan yang dicakup.
- c. Dapat diterapkan: sesuai kondisi yang ada. Jika terjadi perubahan kondisi, harus dibangun standar yang setiap saat dapat disesuaikan dengan kondisi yang ada
- d. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
- e. Konsisten: akan membantu keseragaman komunikasi dan operasi keseluruhann fungsi organisasi.
- f. Menyeluruh: menckup semua aktivitas yang saling berkaitan
- g. Dapat dimengerti: diekspresikan dengan mudah jelas untuk menghindari kesalahan komunikasi/kekaburan, instruksi yang digunakan harus spesifik dan lengkap
- h. Dapat diukur: harus dapat dikomunikasikan dengan presisi.

- i. Stabil: harus memiliki jangka waktu cukup untuk memprediksi dan menyediakan usaha yang akan dilakukan.
- j. Dapat diadaptasi: harus didesain sehingga elemen dapat ditambah, dirubah, dan dibuat terkini tanpa melakukan perubahan pada seluruh struktur.
- k. Legitimasi: secara resmi disetujui.

2.3.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu pekerjaan yang telah dilakukan, baik berupa fisik atau material maupun non fisik atau non material. Sintaasih (2015) menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

- a. Faktor Kemampuan, Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*) artinya yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
- b. Faktor Motivasi, Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai secara terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Selain itu, Gibson dalam Nugroho, dkk (2016) menyatakan bahwa ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja:

- a. Faktor Individu : kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang

- b. Faktor psikologis : persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja
- c. faktor organisasi : struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (*reward system*)

2.3.4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif Menurut Sedarmayanti (2016) yaitu yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang ditetapkan. Indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja hari demi hari organisasi/unit kerja yang bersangkutan menunjukkan kemampuan dalam rangka menuju tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan”.

“Untuk mengukur kinerja karyawan secara individu, terdapat enam indikator yang dikemukakan (Bandari, 2016) yaitu :

- a. Kualitas, Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Kuantitas, Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

- d. Efektivitas Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. Kemandirian Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya

2.4. Penelitian Terdahulu

Secara ringkas, penelitian-penelitian terdahulu dapat dilihat pada table dibawah berikut ini :

Table 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Zulkarnain (2017)	Pengaruh Sikap, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja KARYAWAN Pada PDAM Tirtanadi Medan	Variabel Bebas X1= Sikap X2= Pendidikan Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Sikap, Pendidikan dan Pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Pada PDAM
2.	Denni Triasmoko (2014)	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri)	Variabel Bebas X= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Pelatihan baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri)

No	Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
3	Alexander (2017)	Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Petugas Register Kependudukan Dengan Kerja Sebagai Variabel Intervening	Variabel Bebas X= Sikap Kerja Variabel terikat Y= Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Petugas Register Kependudukan Dengan Kerja Sebagai Variabel Intervening
4	Robert (2017)	Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado	Variabel Bebas X1= Pelatihan X2= Kompensasi Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado
5	Sugiarti (2016)	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta	Variabel Bebas X= Pelatihan Variabel terikat Y= Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Padma Ardy Aktuaria Jakarta

Sumber: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

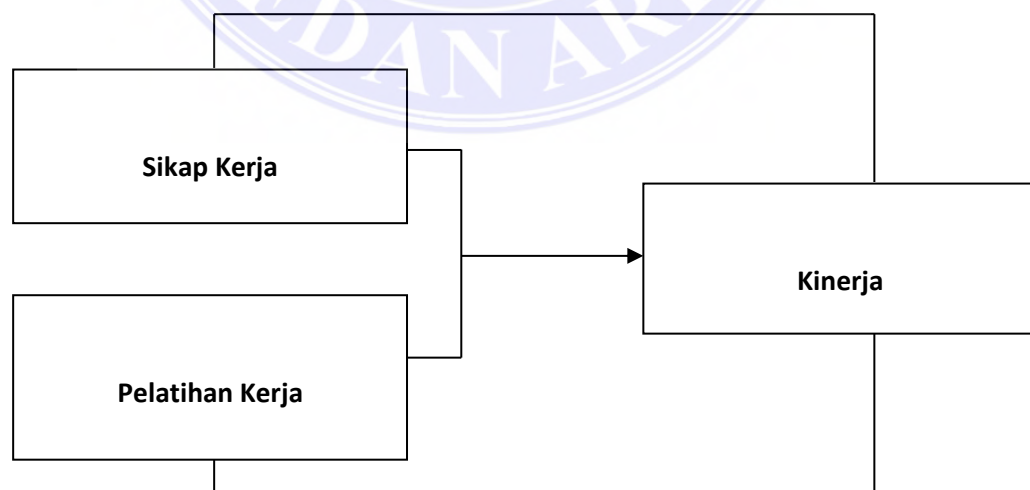
2.5. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk

menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012). Hal ini di tunjukan dari hasil penelitian :

1. Sikap kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Muhammad Subagio,2015. Agung Gita Subakti, 2013)
2. Sikap kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (R.C.Y Korompis & Dkk, 2017)
3. Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Sugiarti & Dkk, 2016. Aditya, 2013. Zulkarnain, 2017. Lia Riantika Tanujaya, 2015, Hendri Rosa, 2015)
4. Pelatihan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Suryo, 2015. Denny triasmoko & Dkk, 2014)

Dalam kerangka konseptual ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena hal ini sangat penting sebagai bahan masukan untuk melihat secara jelas karakteristik kedua variabel yang akan diteliti nantinya.



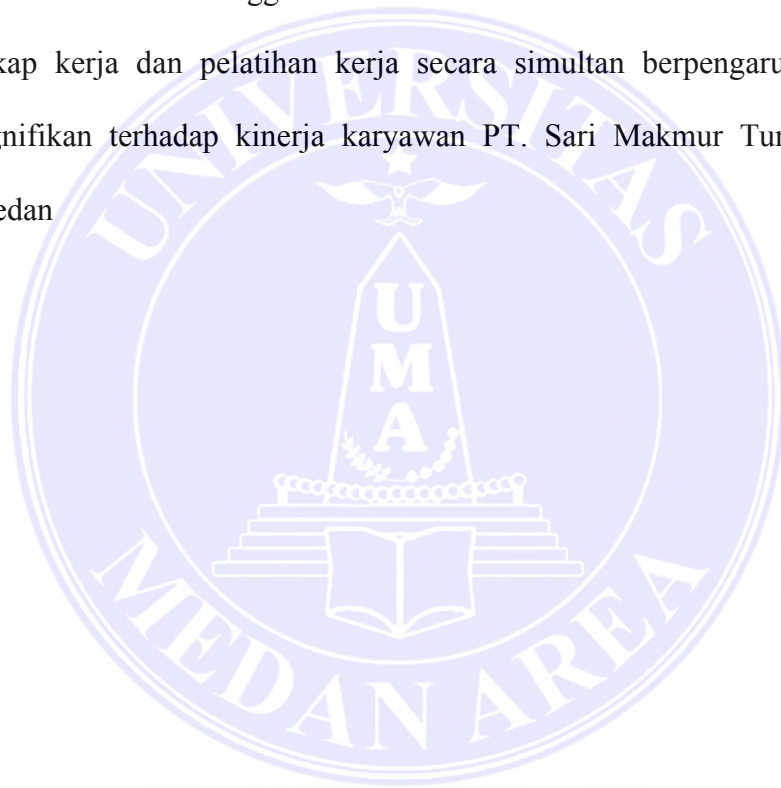
Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

Sumber: (Sugiyono,2012)

2.6. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
2. Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
3. Sikap kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono (2012:68) adalah “Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih”.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan. Jl. Kompos No 110 A (Medan Binjai km.12) Sunggal 20351.

3.1.3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang direncanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan september sampai februari. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2019					
		Nov	Des	Jan	feb	Mar	Apr
1	Penyusunan proposal						
2	Seminar proposal						
3	Pengumpulan data						
4	Analisis data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja hijau						
7	Meja Hijau						

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

menurut Sugiyono (2012:68), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan buruh tetap pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan yang berjumlah 89 orang karyawan.

3.2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2012:67), bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus mewakili (*representative*).

Teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling* atau teknik sampling yaitu suatu cara mengambil sampel yang representatif dari populasi (Sugiyono,2016:81). Pengambilan sampel untuk Penelitian menurut Suharsimi Arikunto (2010: 112), jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih.

Maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan buruh tetap pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan yang berjumlah 89 responden.

3.3. Definisi Operasional

Tabel 3.3

Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Sikap Kerja (X ₁)	Sikap adalah proses evaluasi apakah suatu objek, individu atau suatu peristiwa dilingkungan disenangi atau malah sebaliknya ... McShane & Von Gli (2015:100)	a. Keyakinan (<i>Belief</i>) b. Perasaan (<i>Feeling</i>) c. Maksud Prilaku (<i>Behavior Intentions</i>) ... McShane & Von Gliwon (2015:100)	<i>Likert's</i>
Pelatihan (X ₂)	Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini ... Mangkunegara (2013:62)	a. Tujuan Pelatihan b. Materi c. Metode Yang Digunakan d. Kualifikasi Peserta e. Kualifikasi Pelatih (Instruktur) ... Mangkunegara (2013:62)	<i>Likert's</i>
Kinerja (Y)	Kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu ...Bandari (2016:21)	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian ...Bandari (2016:21)	<i>Likert's</i>

3.4. Jenis Data Dan Sumber Data

3.4.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2012:69) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang di peroleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan serta wawancara serta buku atau *literature* lainnya”. Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai.

3.4.2. Sumber Data

Menurut Sugiyono (2012:139) sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari objek penelitian, wawancara dan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden, diolah dalam bentuk data melalui alat statistik yang diberikan pada karyawan. Menurut Sugiyono (2014:137) data sekunder yaitu sumber data penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan di catat pihak lain) atau sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah sebagai berikut:

3.5.1. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memporeh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.

3.5.2. Studi Dokumentasi, yaitu pengumpulan data internal yang diperoleh dari karyawan PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.

3.5.3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angka

No.	Item Instrumen	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

a. Uji Validitas

Menurut Cooper (2014:42) validitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk

diukur. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 20.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika r_{hitung} positif atau $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Cooper (2014:43) reliabilitas dapat diartikan sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian dan kekonsistenan. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan skala *alpha Cronbach* 0 sampai 1. Jika skala itu dikelompokkan kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

3.6.2. Uji Statistik

Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, yaitu analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Berdasarkan uraian yang telah digunakan pada jenis variabel yang digunakan yaitu variabel dependen dan variabel independen maka analisis yang digunakan oleh penulis adalah jenis analisis Regresi Linier Berganda, dengan memakai program *software SPSS 20.00 for window* yaitu

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

Keterangan :

Y : Kinerja

a : Konstanta

$\beta_1 \dots \beta_2$: Koefisien regresi masing-masing variabel

X₁ : Sikap Kerja

X₂ : Pelatihan

e: *Standart Error*

3.6.3. Uji Asumsi Klasik

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

a. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji *Kolmogorov Smirnov*, dalam uji ini pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan, yaitu:

- a) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka distribusi data normal
- b) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal

Hipotesis yang digunakan:

- a) Ho: data residual berdistribusi normal
- b) Ha: data residual tidak berdistribusi normal

b. Uji Normalitas

Menurut Singgih Santoso, (2014:293) 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, untuk memastikan apakah data di sepanjang garis diagonal normal maka di lakukan uji kolmogorov smirnov.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Gujarati (2014:406) 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.

d. Uji Multikolinearitas

Menurut Singgih Santoso, (2014:234) Multikolinieritas berarti adanya hubungan linier yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel yang menjelaskan dari model regresi. Model Regresi yang seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika terbukti ada kolinearitas, sebaiknya salah satu independen yang ada dikeluarkan dari model, lalu pembuatan model regresi diulang kembali. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat toleransi variabel dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dengan membandingkan sebagai berikut :

- a) $VIF < 5$ maka tidak terdapat multikolinearitas
- b) $Tolerance > 0,1$ maka tidak terdapat multikolinieritas

3.6.4. Uji Hipotesis

a. Uji parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji beda t-test digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial. Dasar pengambilan keputusan digunakan dalam uji t adalah sebagai berikut:

Pengujian hasil pengujian (penerimaan/penolakan H_0) dapat dilakukan dengan membandingkan t dengan nilai tingkat signifikansinya. Uji t digunakan untuk mengetahui apakah pengaruh setiap variabel nyata atau tidak.

$$t = \frac{r_n \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(rn)^2}}$$

Dengan taraf signifikan 5% uji dua pihak dan dk= n-2

- a. Bila $t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka tidak ada hubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap x
- b. H_a lain tolak H_o , ada hhubungan signifikansi masing-masing variabel terhadap variabel y

b. Uji simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2012: 98) Uji Statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau variabel terikat.

Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_o ditolak yang berarti variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen.

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (b1-b)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel Independen ditambah *intercept* dari suatu model persamaan

N = jumlah Sampel

3.6.5. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji ini digunakan untuk mengukur kedekatan hubungan dari model yang dipakai. Koefisien determinasi (adjusted R^2) yaitu angka yang menunjukkan

besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya. Besarnya koefisien determinasi adalah antara 0 hingga 1 ($0 < \text{adjusted } R^2 < 1$), dimana nilai koefisien mendekati 1, maka model tersebut dikatakan baik karena semakin dekat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

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

Dimana:

Kd= Koefisien Determinasi

R² = Koefisien Korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi adalah:

- a. Jika kd mendeteksi nol (0), maka pengaruh variable independent terhadap dependent lemah
- b. Jika kd mendeteksi satu (1), maka pengaruh variable independent terhadap dependent kuat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variable sikap kerja (X1), diperoleh nilai $t_{hitung} 4.309 > t_{table} 1.662$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan dan variabel pelatihan kerja (X2), diperoleh nilai $t_{hitung} 4.650 > t_{table} 1.662$ dan nilai $p-value$ pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa sikap kerja dan pelatihan kerja secara parsial dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan
2. Berdasarkan hasil uji simultan, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh $32.977 > 2.71$ artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig $0.000 < 0.05$ artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sikap kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,421. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 42,1%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor sikap kerja dan pelatihan kerja sisanya sebesar 57,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Untuk variable sikap kerja (X1), untuk masalah yang sering terjadi pada salah satu indikator “maksud perilaku” yang kurang sesuai, maka penulis sarankan untuk segera mengatur ulang SOP baru untuk kepatuhan dan kedisiplinan karyawan agar mereka tidak semena-mena dalam melakukan pekerjaan dan menjaga sikap yang professional dalam bekerja agar kinerja karyawan bisa perlahan meningkat.
2. Untuk variabel pelatihan (X2), perusahaan hendaknya memberikan pelatihan kerja yang dilakukan lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. pemberian materi pelatihan kerja harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan kerja yang ada supaya kinerja karyawan meningkat pada PT. Sari Makmur Tunggal Mandiri Medan.
3. Bagi peneliti selanjutnya sekiranya dapat mengembangkan variable lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rodaskarya. Bandung
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Presindo
- Bandari . 2016. *Peranana Pelatihan dalam meningkatkan kinerja*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis
- Djaali. 2016. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara Gujarati.
2014. *Panduan SPSS versi 20*. Bumki Aksara: Jakarta Marwansyah. 2014.
- Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: alfabeta
- McShane & Von Gliwon. 2015. *Organizational Behavior*. Emerging Knowledge Global Realit
- Hasibuan, Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manjusia*. Bumi Aksara: Jakarta
- Jaja Jahari & M. Sobry Sutikno.2015. *Manajmen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Proespect
- Jaja, Jahari. 2014. *MANajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: prospect
- Robbin, Stephen & Judge, Timothy. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Selemba Empat

Rachmawti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga, Yogyakarta: CV. Andi Offset

Rachmawti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Rivai, Veitzhal dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Rajawali Pers Jakarta

Sintaansih, Desak Ketut. 2015. *Jurnal manajemen strategi bisnis dan kewirausahaan*, Vol 7

Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Manddar Maju

Singgih, Santoso. 2014. *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo

Sugiyono. 2014. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA

Siagian. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara: Jakarta

Sinambela, Ljan Poltak. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset

Stoner, James. 2013. *Pengantar Manajemen* edisi keempat jilid lima dialih bahasakan oleh siswanto. Jakarta

Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Berorganisasi*. Edisi 1-2. Jakarta: Rajawali Press

Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Jurnal:

Alexander. 2017. *Pengaruh Sikap kerja Terhadap Kinerja Petugas Register Kependudukan Dengan Kerja Sebagai Variabel Intervening* . Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Denni, Triasmoko. 2014. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian Pada PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri)*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Hidayat, O. S., Setiana, E., & Situmeang, C. (2016). *Pengembangan Sistem Dan Penguatan Manajemen Koperasi*. Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 22 (4). 26-33.

Robert. 2017. *Pengaruh sikap kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Negara Indonesia Cabang Manado*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Situmeang, C., Napitupulu, E., & Siagian, S. (2017). *Interactive Learning Media Development in Capital Market Subject Using Macromedia Flash Integrated Home Online Trading System (HOTS)*. Advances in Social Science, Education and Humanities Research. 451-455.

Sugiarti. 2016. *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Padma Ardyta Aktuarial Jakarta*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

Zulkarnain. 2017. *Pengaruh Sikap, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PDAM Tirtanadi Medan*. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

KUESIONER

PENGARUH SIKAP KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SARI MAKMUR TUNGGAL MANDIRI 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 pertanyaan dari kuesioner yang diberikan di bawah ini.

I DATA RESPONDEN (No. Responden:)

1. Nama : _____
2. Usia : a. 20 - 25 Thn b. 26 - 30 Thn c. 31 – 35 Thn d. > 36 Thn
3. Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita
4. Pendidikan : a. SMU b. D3 c. S1 d. S2

II PETUNJUK PENGISIAN

Berilah tanda centang /*checkbox* (✓) pada kolom yang anda anggap sesuai. Setiap responden hanya diperbolehkan memilih satu jawaban.

Keterangan :

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

III DAFTAR PERNYATAAN

1. VARIABEL BEBAS SIKAP KERJA (X1)

NO	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
Keyakinan (<i>belief</i>)						
1	Karyawan selalu yakin dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan perusahaan					
2	Keyakinan bekerja sangat menentukan kinerja perusahaan kedepannya					
Perasaan (<i>feeling</i>)						
3	Karyawan mematuhi semua peraturan yang diberikan perusahaan					
4	Tugas yang diberikan atasan kepada dikerjakan dengan sepenuh hati					
5	Para karyawan selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan					
Maksud Prilaku (<i>Behavior Intentions</i>)						
6	Pertanggung Jawaban dalam penetapan prosedur kegiatan perusahaan membuat saya patuh dalam bekerja					
7	Tanggung Jawab yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
8	Karyawan selalu bersikap profesional dalam bekerja					

2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN KERJA (X₂)

NO	KETERANGAN	SS	S	KS	TS	STS
Tujuan Pelatihan						
1	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
2	Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan karyawan					
Materi						
3	Materi yang diberikan atasan kepada bawahan sangat mudah dimengerti oleh para karyawan					
4	Perusahaan memberikan materi pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan					
Metode Yang Digunakan						
5	Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
6	Pelatihan yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan kesanggupan karyawan					
Kualifikasi Peserta						
7	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
8	Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
Kualifikasi Pelatih						
9	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
10	Pelatih mampu membuat karyawan mengerti dalam apa yang dilakukannya					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

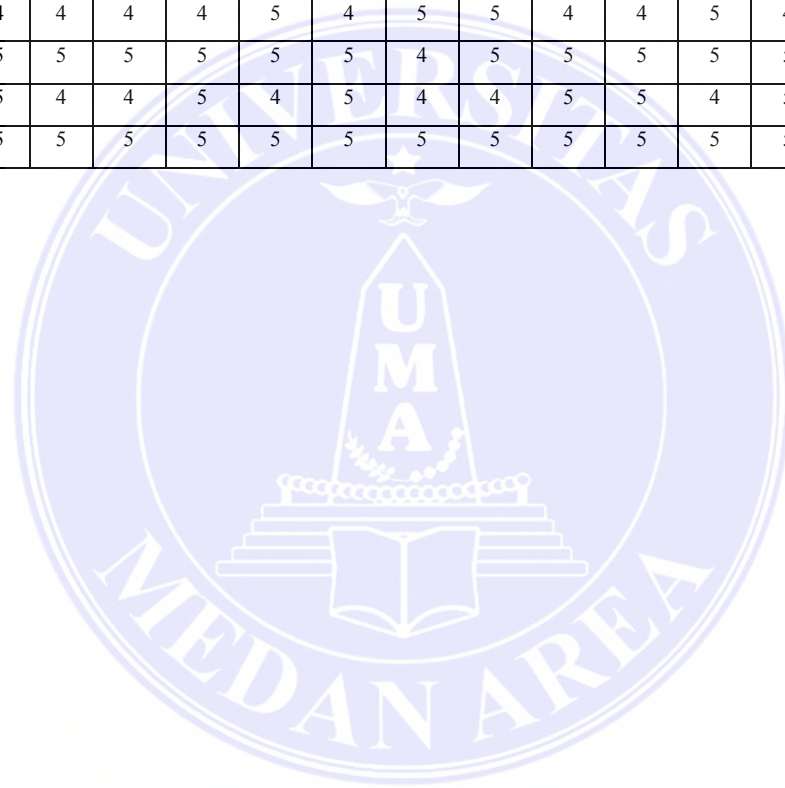
NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
Kualitas						
1	Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
Kuantitas						
3	Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan					
4	Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
Ketepatan Waktu						
5	Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
6	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
Efektivitas						
7	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan					
8	Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan.					
Kemandirian						
9	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten.					
10	Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					

Terima kasih atas bantuan Bapak/Ibu, Saudara/Saudari yang telah mengisi kuesioner ini. Atas perhatian dan kerja samanya Saya ucapkan Terima Kasih banyak

Tabulasi Data Uji Validitas dan Reliabilitas

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
2	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
7	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	5	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
17	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	3	5	4	4	3	5	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	5

23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
27	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
29	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	



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 9/23/20

Access From (repository.uma.ac.id)

Sikap Kerja (X1)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	30.40	9.421	.847	.920
P2	30.17	10.833	.592	.938
P3	30.30	10.286	.830	.923
P4	30.30	10.286	.830	.923
P5	30.40	9.421	.847	.920
P6	30.17	10.833	.592	.938
P7	30.30	10.286	.830	.923
P8	30.40	9.421	.847	.920

Pelatihan Kerja (X2)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	42.77	19.289	.602	.945
P10	43.03	17.826	.765	.940
P11	42.80	18.166	.911	.935
P12	42.80	18.303	.874	.936
P13	42.93	17.857	.754	.940
P14	42.87	19.085	.721	.941
P15	42.90	17.472	.813	.938
P16	42.67	19.333	.567	.947
P17	42.80	18.303	.874	.936
P18	42.90	17.472	.813	.938

Kinerja (Y)

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P19	34.27	14.754	.532	.950
P20	34.53	13.154	.789	.938
P21	34.30	13.459	.941	.930
P22	34.40	12.662	.885	.932
P23	34.17	14.626	.545	.949
P24	34.30	13.872	.811	.937
P25	34.30	13.872	.811	.937
P26	34.40	12.662	.885	.932

LAMPIRAN
Hasil Tabulasi Data Responden
Sikap Kerja (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	Total
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35
36	5	4	4	5	4	4	4	4	34

37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	5	4	4	4	35
47	3	4	4	4	5	3	4	4	31
48	5	5	5	5	4	4	4	4	36
49	5	3	4	5	4	4	3	4	32
50	2	4	5	4	4	4	3	4	30
51	5	4	4	5	4	4	4	5	35
52	5	4	5	5	5	4	5	5	38
53	4	5	5	4	4	4	5	4	35
54	4	4	5	4	4	5	4	4	34
55	3	5	5	4	4	4	3	5	33
56	5	5	5	4	4	5	4	4	36
57	4	4	4	5	4	4	4	4	33
58	4	3	3	4	4	3	4	4	29
59	5	4	5	5	5	4	5	5	38
60	3	3	3	4	4	4	5	5	31
61	4	4	5	5	4	4	5	5	36
62	5	5	4	5	4	5	4	4	36
63	5	5	4	5	4	5	5	5	38
64	5	4	4	5	4	4	5	5	36
65	3	5	5	4	4	5	5	5	36
66	5	4	4	5	5	4	3	4	34
67	3	4	4	4	5	3	4	4	31
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	5	3	4	5	4	4	5	3	33
70	2	4	5	4	4	4	5	4	32
71	5	4	4	5	4	4	5	4	35
72	5	4	4	5	5	4	4	4	35
73	3	4	4	4	5	3	4	4	31
74	5	5	5	5	4	4	4	4	36
75	5	3	4	5	4	4	4	4	33
76	2	4	5	4	4	4	4	5	32
77	5	4	4	5	4	4	5	5	36

78	5	4	5	5	5	4	5	4	37
79	4	5	5	4	4	4	4	4	34
80	4	4	5	4	4	5	4	4	34
81	3	5	5	4	4	4	4	4	33
82	5	5	5	4	4	5	4	4	36
83	4	4	4	5	4	4	4	4	33
84	4	3	3	4	4	3	3	4	28
85	5	4	5	5	5	4	3	4	35
86	3	3	3	4	4	4	4	5	30
87	4	4	5	5	4	4	5	5	36
88	5	5	4	5	4	5	5	4	37
89	5	5	4	5	4	5	4	4	36



Pelatihan Kerja (X2)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	47
2	4	5	5	5	3	3	3	4	4	3	39
3	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
4	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	42
5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	35
6	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	44
7	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
8	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	42
9	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	43
10	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	39
11	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	46
12	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
13	3	1	4	4	3	4	4	3	4	4	34
14	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	48
15	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	35
16	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
17	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
18	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
19	4	2	4	4	5	4	5	4	5	5	42
20	5	3	4	4	4	4	3	4	5	4	39
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	4	4	2	4	4	4	5	4	4	4	39
23	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	42
24	4	3	4	5	4	5	5	4	4	4	43
25	5	5	4	5	5	5	3	4	4	5	45
26	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	43
28	4	4	1	5	5	5	4	5	5	5	44
29	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	40
30	3	5	4	4	4	5	5	4	5	5	45
31	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	46
32	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	46
33	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	47
34	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
35	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
36	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	45
37	5	4	4	4	5	4	3	5	5	5	43
38	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	46

39	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	49
40	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	46
41	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
42	4	5	5	5	4	5	3	5	4	4	45
43	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	45
44	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	42
45	4	4	4	4	4	4	2	5	3	4	38
46	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
47	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
48	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	43
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	41
50	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
51	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	42
52	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	45
53	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	43
54	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	44
55	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	44
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
58	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
59	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
60	5	3	4	4	4	5	4	4	4	5	41
61	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	43
62	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	43
63	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	45
64	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
65	5	3	5	5	4	4	4	4	4	4	41
66	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	43
67	4	4	4	3	5	5	5	5	5	5	46
68	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	44
69	3	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
70	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	48
71	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
72	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	42
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	40
74	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
75	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	45
76	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
77	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	43
78	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	45
79	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

80	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
82	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	42
83	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	43
84	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	43
85	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	43
86	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	45
87	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	44
88	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	42
89	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	46



Kinerja (Y)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
2	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
4	5	3	4	5	5	3	4	5	5	3	42
5	2	4	5	4	2	4	5	4	2	4	36
6	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
7	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
8	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	44
9	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
10	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	41
11	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	47
12	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
13	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	36
14	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	46
15	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	34
16	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	44
17	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
18	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
19	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
20	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	41
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
23	5	3	4	5	5	3	5	5	5	3	43
24	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	47
25	3	5	5	4	3	5	5	4	3	5	42
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	45
27	3	4	5	4	3	4	5	4	3	4	39
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
29	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	41
30	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	43
31	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	48
32	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
33	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
34	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	45
35	5	4	4	5	5	4	4	5	3	4	43
36	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	47
37	4	5	4	5	4	5	5	5	5	3	45
38	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	44

39	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
40	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
41	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	45
42	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	38
43	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	47
44	5	3	4	5	5	3	4	5	5	5	44
45	2	4	5	4	2	4	4	4	4	4	37
46	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	42
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
48	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	41
49	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
50	4	4	5	5	3	3	5	4	5	5	43
51	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	45
52	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	44
53	4	5	4	5	4	4	4	5	3	5	43
54	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
55	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
56	4	4	4	4	4	4	4	5	5	3	41
57	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	44
58	4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	41
59	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	42
60	5	4	4	4	3	5	5	4	3	4	41
61	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	44
62	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
63	5	5	5	4	4	3	3	4	5	3	41
64	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
65	4	5	5	4	3	3	3	4	5	4	40
66	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	46
67	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
68	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	45
69	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	47
70	5	5	5	4	3	5	5	4	5	3	44
71	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	40
72	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	45
73	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	41
74	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	47
75	5	3	4	4	3	5	5	4	4	4	41
76	2	4	5	4	4	5	4	5	3	5	41
77	5	4	4	5	3	4	5	4	5	5	44
78	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	43
79	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	41

80	4	4	5	4	5	3	5	5	5	4	44
81	3	5	5	4	5	5	4	5	3	3	42
82	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	45
83	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
84	4	3	3	4	5	5	4	5	5	5	43
85	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
86	3	3	3	4	5	4	4	5	3	5	39
87	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	45
88	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	46
89	4	5	4	4	5	4	4	5	5	3	43

Variabel Sikap Kerja (X1)

P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	5.6	5.6	5.6
3	16	18.0	18.0	23.6
4	19	21.3	21.3	44.9
5	49	55.1	55.1	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	14.6	14.6	14.6
4	48	53.9	53.9	68.5
5	28	31.5	31.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	6	6.7	6.7	6.7
4	46	51.7	51.7	58.4
5	37	41.6	41.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	35	39.3	39.3	39.3
5	54	60.7	60.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	66	74.2	74.2	74.2
5	23	25.8	25.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	10.1	10.1	10.1
4	61	68.5	68.5	78.7
5	19	21.3	21.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	10	11.2	11.2	11.2
4	43	48.3	48.3	59.6
5	36	40.4	40.4	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	7.9	7.9	7.9
4	54	60.7	60.7	68.5
5	28	31.5	31.5	100.0

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	7.9	7.9	7.9
4	54	60.7	60.7	68.5
5	28	31.5	31.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Variabel Pelatihan Kerja (X2)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.1	1.1	1.1
2	1	1.1	1.1	2.2
3	12	13.5	13.5	15.7
4	47	52.8	52.8	68.5
5	28	31.5	31.5	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.1	1.1	1.1
2	1	1.1	1.1	2.2
4	61	68.5	68.5	70.8
5	26	29.2	29.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.4	3.4	3.4
4	55	61.8	61.8	65.2
5	31	34.8	34.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.2	2.2	2.2
4	58	65.2	65.2	67.4
5	29	32.6	32.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.1	1.1	1.1
3	3	3.4	3.4	4.5
4	48	53.9	53.9	58.4
5	37	41.6	41.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	8	9.0	9.0	11.2
4	39	43.8	43.8	55.1
5	40	44.9	44.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	3.4	3.4	3.4
4	46	51.7	51.7	55.1
5	40	44.9	44.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.1	1.1	1.1
4	53	59.6	59.6	60.7
5	35	39.3	39.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.1	1.1	1.1
3	3	3.4	3.4	4.5
4	51	57.3	57.3	61.8
5	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	5	5.6	5.6	5.6
4	53	59.6	59.6	65.2
5	31	34.8	34.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Variabel Kinerja (Y)**P1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.4	3.4	3.4
3	11	12.4	12.4	15.7
4	28	31.5	31.5	47.2
5	47	52.8	52.8	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	10.1	10.1	10.1
4	45	50.6	50.6	60.7
5	35	39.3	39.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	4.5	4.5	4.5
4	51	57.3	57.3	61.8
5	34	38.2	38.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	43	48.3	48.3	48.3
5	46	51.7	51.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.2	2.2	2.2
3	13	14.6	14.6	16.9
4	29	32.6	32.6	49.4
5	45	50.6	50.6	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12.4	12.4	12.4
4	51	57.3	57.3	69.7
5	27	30.3	30.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	2.2	2.2	2.2
4	61	68.5	68.5	70.8
5	26	29.2	29.2	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	37.1	37.1	37.1
5	56	62.9	62.9	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	3.4	3.4	3.4
3	16	18.0	18.0	21.3
4	24	27.0	27.0	48.3
5	46	51.7	51.7	100.0
Total	89	100.0	100.0	

P10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	15.7	15.7	15.7
4	48	53.9	53.9	69.7
5	27	30.3	30.3	100.0
Total	89	100.0	100.0	

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	43.29	3.050	89
Pelatihan	34.28	2.495	89
Sikap Kerja	43.07	3.078	89

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Pelatihan, Sikap Kerja		Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.659 ^a	.434	.421	2.321

- a. Predictors: (Constant), Punishment, Pengawasan
b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.889	4.121		2.400	.019		
	Sikap Kerja	.464	.108	.380	4.309	.000	.847	1.181
	Pelatihan	.406	.087	.410	4.650	.000	.847	1.181

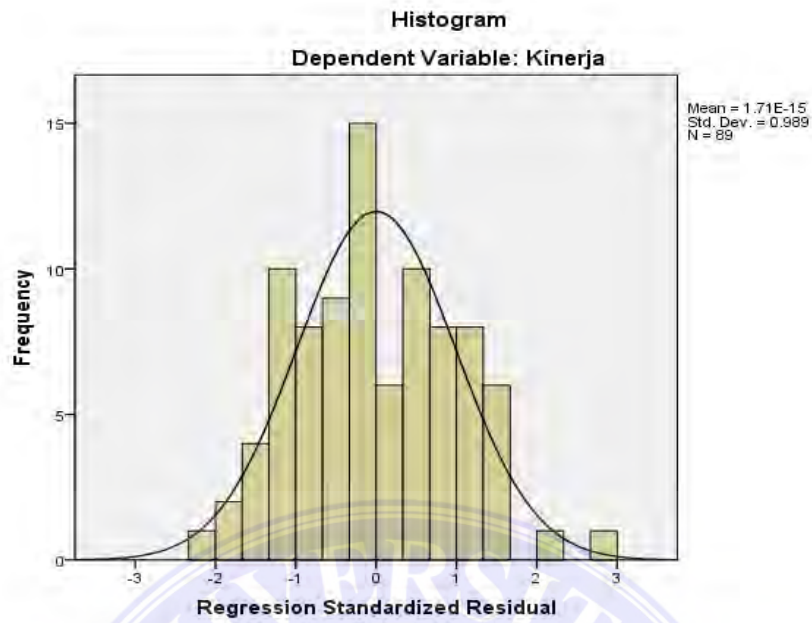
a. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	355.218	2	177.609	32.977	.000 ^a
	Residual	463.186	86	5.386		
	Total	818.404	88			

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

b. Dependent Variable: Kinerja



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

