

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI  
JASA SYARIAH KARANGGAAN LEMBUR  
MANDIRI-BEKASI**

**SKRIPSI**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat untuk menyelesaikan Program Strata Satu  
Program Studi Manajemen



Oleh :  
MINA  
2016511207

**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA PRODI MANAJEMEN S1  
JAKARTA  
2020**

## SURAT PERNYATAAN

Bersama ini,

Nama : Mina

NIM : 2016511207

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada Program Sarjana ini ataupun pada program lain. Karya ini adalah milik Saya, karena itu pertanggungjawabannya berada di pundak saya. Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan ini tidak benar, maka Saya bersedia untuk ditinjau dan menerima sanksi sebagaimana mestinya.

Jakarta, 08 Agustus 2020



Mina

2016511207

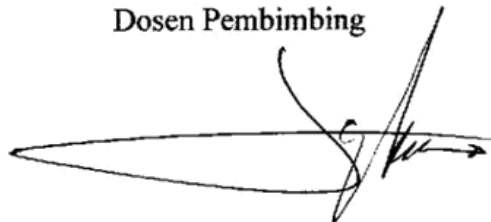
**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI IPWI JAKARTA  
PROGRAM SARJANA - PRODI MANAJEMEN S1**

**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Mina  
NIM : 2016511207  
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap  
Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah  
Karangsaan Lembur Mandiri - Bekasi

Jakarta, 08 Agustus 2020

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Sugoto Sulistyono', written over a horizontal line.

**Sugoto Sulistyono, S.E., M.M**

**PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA  
SYARIAH KARANGGAAN LEMBUR MANDIRI-BEKASI**




**MINA**


**2016511207**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada hari Selasa tanggal 18 bulan Agustus tahun 2020 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai Skripsi Program Sarjana Manajemen – Program Studi Manajemen

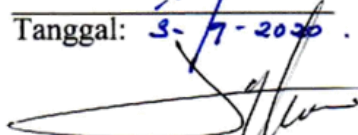
1. **Jen ZA Hans, M.Sc., Ph.D**  
Ketua

  
Tanggal: 31-08-2020

2. **R. Fadjar Darmanto, S.E., M.M**  
Anggota

  
Tanggal: 31-08-2020

3. **Sugoto Sulistyono, S.E., M.M**  
Anggota

  
Tanggal: 31-08-2020

**Menyetujui,**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWIJA  
Program Sarjana – Program Studi Manajemen  
Ketua Program,

**Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M**

Tanggal:

## ABSTRAK

*Disiplin (X1) dan Pelatihan kerja (X2)* merupakan dua dari beberapa faktor yang diduga relatif besar dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri. Untuk membuktikan pengaruh keduanya maka dilakukan penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri (Koperasi KLM).

Penelitian dilakukan di Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri dengan mengambil 45 karyawan sebagai sampel penelitian yang dihitung menggunakan sampel jenuh. Pengambilan data dilakukan dengan instrument kuesioner tertutup lima skala penilaian dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju. Penelitian dilakukan dengan menganalisis data penelitian dibantu statistik (SPSS 16). Analisis regresi ganda digunakan sebagai alat analisis sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan Uji-F dan Uji-T.

Penelitian menghasilkan tiga temuan utama sesuai dengan hipotesis yang diajukan, yaitu 1) *Disiplin* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 2) *Pelatihan Kerja* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan; 3) *Disiplin dan Pelatihan Kerja* secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan tersebut maka untuk meningkatkan kinerja karyawan disarankan agar dilakukan upaya memperbaiki disiplin dan pelatihan kerja karyawan.

Kata kunci :

Disiplin, Pelatihan kerja, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*Discipline (X1) and job training (X2) are two of several factors that are thought to be relatively large in influencing Employee Performance (Y) of the Karanggaan Lembur Mandiri Syariah Service Cooperative. To prove the effect of both, this study was conducted with the aim of knowing the effect of discipline and job training on the performance of employees of the Karanggaan Lembur Mandiri Sharia Service Cooperative (Koperasi KLM).*

*The research was conducted at the Karanggaan Lembur Mandiri Syariah Service Cooperative by taking 45 employees as the research sample which was calculated using saturated samples. Data were collected using a closed questionnaire instrument with a five scale rating from strongly disagree to strongly agree. The research was conducted by analyzing research data assisted by statistics (SPSS 16). Multiple regression analysis is used as an analysis tool while hypothesis testing is done by using the F-test and T-test.*

*The study resulted in three main findings in accordance with the proposed hypothesis, namely 1) Discipline has a positive effect on employee performance; 2) Job Training has a positive influence on employee performance; 3) Discipline and Job Training together have a positive influence on employee performance.*

*Based on these findings, to improve employee performance, it is recommended that efforts be made to improve employee discipline and job training.*

*Keywords :*

*Discipline. Job training, Employee Performance*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya, sholawat beserta salam kita limpahkan kepada nabi kita Muhammad SAW yang telah melimpahkan syafaatnya kepada kita semua, sehingga dapat melaksanakan dan menyelesaikan Skripsi dengan judul “ PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA SYARIAH KARANGGAAN LEMBUR MANDIRI – BEKASI ” ini dengan tepat waktu. Selain daripada itu, penyelesaian tesis ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, sehingga penulis ingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Sugoto Sulistyono, S.E., M.M. selaku dosen pembimbing Skripsi.
2. Dr. Susanti Widhiastuti, S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi S1 STIE IPWIJA.
3. Dr. Suyanto, S.E., M.M., A.K., C.K. selaku Ketua STIE IPWIJA.
4. Bapak Jami B Samu selaku Ketua Umum Koperasi Jasa Syariah KLM.
5. Ir. Pere Sumbada Sudharma selaku sekretaris Koperasi Jasa Syariah KLM.
6. Para Pengurus, Pengawas, Pengelola dan karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM.
7. Kedua orang tua dan keluarga saya yang selalu memberikan do'a dan dukungannya.
8. Seluruh teman-teman kelas F15 yang selalu memberikan semangat dan berjuang bersama.

9. Semua sahabat di luar Kampus Ipwija yang telah memberikan semangat dan perhatiannya.

10. Pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu.

Semoga bantuan yang bapak, ibu, dan rekan-rekan berikan mendapat imbalan dari Yang Maha Kuasa dan penulis juga berharap hasil penelitian yang sederhana ini dapat memberikan manfaat bagi perusahaan, pembaca, pelaku bisnis dan pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Jakarta, 08 Agustus 2020

Mina  
2016511207



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN ORISINALITAS.....	ii
LEMBAR PERETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB 1 PENDAHULUAN .....	1
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	5
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
1.5. Sistematika Penulisan.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1. Landasan Teori.....	8
2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia .....	8
2.1.2. Disiplin Kerja.....	13
2.1.3. Pelatihan Kerja.....	19
2.1.4. Kinerja Karyawan .....	28
2.2. Penelitian Terdahulu .....	36
2.3. Kerangka Pemikiran.....	42
2.4. Hipotesis.....	43

BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	45
3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	45
3.2. Disain Penelitian.....	45
3.3. Operasionalisasi Variabel.....	47
3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling.....	51
3.5. Metode Pengumpulan Data.....	52
3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian.....	54
3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis.....	56
3.7.1. Metode Analisis.....	56
3.7.2. Pengujian Hipotesis.....	58
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	62
4.1. Hasil Penelitian.....	62
4.1.1. Gambaran Umum.....	62
4.1.2. Karakteristik Responden.....	76
4.1.3. Uji Validitas Realibilitas.....	80
4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian.....	86
4.1.5. Analisis Data.....	90
4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi.....	93
4.1.7. Uji Regresi Linear Berganda.....	94
4.1.8. Pengujian Hipotesis.....	96
4.2. Pembahasan Penelitian.....	99
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN.....	102
5.1. Kesimpulan.....	102
5.2. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1. Rencana Penelitian.....	45
Tabel 3.3. Operasionalisasi Variabel .....	48
Tabel 3.4. Jumlah Populasi Karyawan Koperasi KLM.....	51
Tabel 3.5. Skala Likert .....	54
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	78
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	79
Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin .....	81
Tabel 4.6. Hasil Uji Realibilitas variabel Disiplin .....	82
Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja .....	83
Tabel 4.8. Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja .....	83
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan .....	85
Tabel 4.10. Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan.....	85
Tabel 4.11. Rentang Skala Disiplin, Pelatihan Kerja & Kinerja Karyawan .....	87
Tabel 4.12. Deskripsi Variabel Disiplin.....	87
Tabel 4.13. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja .....	88
Tabel 4.14. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	89
Tabel 4.15. Uji Multikolinieritas.....	91
Tabel 4.16. Uji Autokorelasi.....	92
Tabel 4.17. Koefisien Determinasi.....	94
Tabel 4.18. Hasil Uji Regresi.....	95
Tabel 4.19. Uji F .....	96
Tabel 4.20. Uji T .....	97

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.3. Alur Pikir.....	43
Gambar 3.2. Kerangka Penelitian .....	47
Gambar 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Gambar 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	78
Gambar 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	79
Gambar 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian.....	80
Gambar 4.5. Uji Normalitas .....	90
Gambar 4.6. Uji Heteroskedestisitas.....	93
Gambar 4.7. Rangkuman Hasil Analisis.....	100

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dengan semakin berkembangnya dunia bisnis saat ini, menuntut setiap perusahaan untuk selalu meningkatkan kualitasnya agar tetap bisa bertahan dan mampu bersaing. Oleh karenanya setiap perusahaan harus mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang mampu mengelola usahanya dengan baik. Setiap perusahaan biasanya mengadakan pelatihan, pendidikan dan pengembangan SDM untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam rangka pengembangan SDM, koperasi dapat menempuh pendekatan baik struktural maupun kultural. Pendekatan struktural merupakan cara pengembangan SDM koperasi sebagai lembaga ekonomi dimana pelatihan harus benar-benar efektif. Pendekatan kultural lebih banyak menyoroti SDM koperasi dari sisi anggota, masyarakat dan lingkungannya. Perkembangan SDM didorong oleh kemajuan peradaban, pendidikan, ilmu pengetahuan, dan tuntunan daya saing produksi barang dan jasa. Peranan SDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Sumber daya manusia selain mampu, cakap, dan terampil juga tidak kalah pentingnya kemauan dan kesungguhan mereka untuk belajar efektif dan efisien.

Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut

harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri, selanjutnya disebut Koperasi KLM, adalah lembaga yang bergerak di bidang jasa keuangan dan asuransi dengan nomor badan hukum 53/BH/INDAGKOP/X/2011. Koperasi KLM sangat berupaya menjaga kredibilitas, serta kepercayaan anggota, dan masyarakat dalam peran sertanya menggerakkan perekonomian rakyat. Seperti dalam Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 Tentang Perkoperasian, yaitu sebagai badan usaha yang beranggotakan orang-seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip-prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Dalam pengelolaannya harus mengutamakan kesejahteraan dan kepuasan para anggotanya. Dimana jika karyawan bekerja dengan disiplin dan mempunyai kemampuan melayani nasabahnya dengan baik, maka nasabah akan merasa senang dan dihargai.

Dilihat dari data absensi karyawan, disiplin karyawan Koperasi KLM sudah mulai menurun, seperti adanya karyawan yang datang terlambat, pekerjaan yang tidak selesai dengan tepat waktu yang terkadang membuat nasabah merasa kurang puas dengan pelayanan yang ada. Kurangnya disiplin karyawan ini merupakan masalah yang harus segera diatasi oleh sebuah lembaga seperti koperasi. Menurut (Rivai dan Sagala,2013:825) disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu diperilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan

seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku disuatu perusahaan. Dengan disiplin maka karakter seseorang akan terlihat melalui komitmennya dalam melakukan sesuatu. Penelitian tentang disiplin kerja sebelumnya juga telah dilakukan oleh (Ananta Dwikristianto, Sesilya Kempa;2017) dengan hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja. Pelatihan sebagai bagian dari pendidikan yang mengandung proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan, waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori. Ivancevich dalam Edy Sutrisno (2016:67), mengungkapkan “Pelatihan adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja (kinerja) karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera”. Penelitian tentang pelatihan kerja juga telah dilakukan oleh (Jumawan, Martin Tanjung Mora;2018) yang membuktikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dikoperasi KLM sendiri pelatihan kerja memang belum dijalankan secara maksimal, dimana masih terlihat dari beberapa karyawan yang belum terlalu memahami pekerjaannya seperti kurang cekatan dalam melayani dan menangani nasabah, target yang tidak tercapai dengan baik, kurangnya pengetahuan tentang perkoperasian. Oleh karenanya Koperasi KLM harus lebih memaksimalkan lagi dalam pelatihan kerja terhadap para karyawannya, agar meningkatkan kemampuan dan kesadaran karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui betapa pentingnya kedisiplinan dan pelatihan kerja yang akan menentukan keberhasilan suatu lembaga seperti Koperasi. Dengan sikap disiplin karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya maka ia bisa mengatur waktu yang efektif dan efisien dalam bekerja. Demikian pula pelatihan kerja juga penting karena untuk menentukan sebatas mana kualitas karyawan koperasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Melihat betapa pentingnya disiplin dan pelatihan kerja dalam rangka menunjang keberlanjutan perusahaan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai **“PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA SYARIAH KARANGGAAN LEMBUR MANDIRI-BEKASI (KOPERASI KLM)”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas, maka permasalahan umum penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM. Permasalahan tersebut selanjutnya dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM?
2. Apakah terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM?



### **1.3. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan permasalahan diatas, maka tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM. Tujuan tersebut selanjutnya dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai kalangan.

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan di bidang perkoperasian.
  - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian di bidang Koperasi khususnya yang berkaitan dengan disiplin, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.
2. Manfaat Praktis
  - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai input bagi pimpinan dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berhubungan

dengan disiplin dan pelatihan kerja dalam rangka peningkatan kinerja karyawan.

- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran guna meningkatkan kinerja karyawan di Koperasi Jasa Syariah KLM.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Penelitian dilakukan dalam rangka penyusunan tesis dimana sistematika penulisan laporan penelitian adalah sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, Tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB 2 KAJIAN PUSTAKA**

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

#### **BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini menjelaskan tentang tempat dan waktu penelitian, disain penelitian, operasionalisasi variabel, populasi, sampel, dan metode sampling, metode pengumpulan data, instrumentasi variabel penelitian, metode analisis dan pengujian hipotesis.

## BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan dimana didalamnya dijelaskan mengenai gambaran umum Koperasi Jasa Syariah KLM, karakteristik responden, pengujian data, deskripsi variabel penelitian, analisis data penelitian, pembahasan.

## BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini merupakan bagian akhir yang berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang dilakukan dan telah dibahas pada bab sebelumnya.

## **BAB 2**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia atau manajemen SDM adalah proses dan upaya untuk merekrut, mengembangkan, memotivasi, serta melakukan evaluasi secara menyeluruh terhadap sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Widodo (2015:2) menjelaskan “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimasikan pendayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi di mana SDM itu berada”.

Menurut Sedarmayanti (2017:3-4) MSDM adalah suatu pendekatan dalam mengelola masalah manusia berdasarkan tiga prinsip dasar, yaitu :

1. Sumber daya manusia adalah harta/aset paling berharga dan penting yang dimiliki organisasi/perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

2. Keberhasilan sangat mungkin dicapai, jika kebijakan prosedur dan peraturan yang berkaitan manusia dari perusahaan saling berhubungan dan menguntungkan semua pihak yang terlibat dalam perusahaan.

#### **2.1.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peranan manajemen sumber daya manusia yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013 : 34) antara lain :

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.

10. Mengatur pensiun, pemberhentian, dan pesangonnya

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Wahyudi (2010:12), mengemukakan bahwa fungsi-fungsi dari manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1). Fungsi Manajerial, meliputi :

a. Perencanaan (Planning)

Perencanaan adalah melaksanakan tugas dalam perencanaan kebutuhan, pengaduan, pengembangan, dan pemeliharaan.

b. Pengorganisasian (Organizing)

Perorganisasian adalah menyusun suatu organisasi dengan mendesain struktur dan hubungan antara tugas-tugas yang harus dikerjakan oleh tenaga kerja yang telah dipersiapkan.

c. Pengarahan (Directing)

Pengarahan adalah memberikan dorongan untuk menciptakan kemauan kerja yang dilaksanakan secara efektif dan efisien.

d. Pengendalian (Controlling) Pengendalian adalah melakukan pengukuran antar kegiatan yang dilakukan dengan standar-standar yang telah ditetapkan khususnya di bidang tenaga kerja.

2). Fungsi Operasional

Fungsi Operasional dalam manajemen sumber daya manusia merupakan dasar (basic) pelaksanaan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien dan efektif dalam pencapaian tujuan organisasi/perusahaan. Fungsi operasional tersebut terbagi 5 (lima), secara singkat diuraikan sebagai berikut:

- a. Fungsi Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan.
- b. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- c. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai timbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.
- d. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
- e. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang.. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

#### **2.1.1.4. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Sadili (2010:30) adalah memperbaiki kontribusi produktif tenaga kerja terhadap organisasi dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. 4 (empat) tujuan MSDM adalah :

1. Tujuan Sosial Agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.
2. Tujuan Organisasional Sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional Mempertahankan kontribusi departemen manajemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan Individual Tujuan pribadi dari setiap anggota dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi atau perusahaan.

Dari uraian diatas , Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan atau semua tenaga kerja yang menopang seluruh aktivitas dari organisasi, lembaga, atau perusahaan untk mencapai tujuan yang telah di tetapkan. Pada dasarnya manajemen SDM ini berfokus pada kegiatan rekrutment, pengelolaan dan pengarahan untuk para pekerja serta mengembangkan perusahaan dengan menerapkan nilai dan budaya perusahaan itu sendiri. Perusahaan juga memastikan memiliki tim yang baik, solid dan memahami



pemberdayaan karyawan agar tercipta kinerja yang baik pula pada setiap karyawannya.

## **2.1.2. Disiplin Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal sosial yang berlaku. Bagi perusahaan, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan, sehingga mendapat hasil yang optimal. Sedangkan adanya disiplin kerja bagi karyawan yaitu memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan dapat ditegakkan apabila peraturan-peraturan yang telah ditetapkan itu dapat diatasi oleh sebagian besar karyawannya dalam kenyataan, bahwa dalam suatu instansi apabila sebagian besar pegawainya mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin pegawai sudah dapat ditegakkan. Disiplin Kerja menurut Sintaasih dan Wiratama (2013:129) merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. Sedangkan Disiplin Kerja menurut Setyaningdyah (2013:145) adalah kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin Kerja juga pada hakekatnya merupakan bagaimana menumbuhkan kesadaran bagi para pekerjanya untuk

melakukan tugas yang telah diberikan, dan pembentukan disiplin kerja ini tidak timbul dengan sendirinya (Harlie,2010:117). Dari beberapa pendapat di atas maka penulis dapat memahami bahwa disiplin merupakan sikap dan kesadaran diri seseorang untuk taat dan patuh terhadap aturan yang berlaku dalam suatu organisasi atau perusahaan.

### **2.1.2.2. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja**

Anwar Prabu Mangkunegara (2011:129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu :

#### 1. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

#### 2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

#### 3. Disiplin progresif

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

### **2.1.2.3. Indikator Disiplin Kerja**

Indikator Disiplin kerja Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2011) adalah sebagai berikut :

1. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
2. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

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

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, di antaranya:

##### **1. Tujuan dan Kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan diterapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang di bebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh – sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

##### **2. Teladan Pimpinan**

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

Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pemimpin yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan baik. Jika teladan pemimpin kurang baik ( kurang berdisiplin ), para bawahan pun akan kurang baik.

### 3. Balas Jasa

Balas jasa ( gaji dan kesejahteraan ) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/ pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

### 4. Keadilan

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

### 5. Waskat

Waskat ( pengawasan melekat ) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini untuk mencegah/ mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali system – system kerja yang paling efektif, serta menciptakan system internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

## 6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

## 7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Ketegasan pemimpin menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada perusahaan tersebut.

## 8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan – hubungan baik bersifat vertical maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis.

### **2.1.2.5. Pelaksanaan Disiplin Kerja**

Perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh karyawan dalam organisasi. Menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2016:94) peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin antara lain :

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. Disiplin perlu untuk mengatur tindakan kelompok, dimana setiap anggotanya harus mengendalikan dorongan hatinya dan bekerja sama demi kebaikan bersama. Dengan kata lain, mereka harus secara sadar tunduk pada aturan perilaku yang diadakan oleh kepemimpinan organisasi, yang ditujukan pada tujuan yang hendak dicapai. Dalam pelaksanaan disiplin kerja, peraturan dan ketetapan perusahaan hendaknya masuk akal dan bersifat adil bagi seluruh karyawan. Selain itu, hendaknya peraturan tersebut juga dikomunikasikan sehingga para pegawai tahu apa yang menjadi larangan dan apa yang tidak (Ranupandoyo dan Masnan) dalam Edy Sutrisno (2016:94).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja sangatlah penting untuk setiap karyawan di suatu perusahaan. Dengan adanya disiplin dapat terlihat sikap dan perilaku seseorang dalam menunjukkan rasa tanggung jawabnya serta menumbuhkan kesadaran diri karyawan dalam mentaati peraturan yang ada di perusahaan seperti taat terhadap aturan waktu dan taat terhadap perilaku dalam bekerja.

### **2.1.3. Pelatihan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Pelatihan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk dalam Widodo (2015:80) 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. Pelatihan merupakan usaha mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesenjangan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap. Karyawan merupakan kekayaan organisasi yang paling berharga, karena dengan segala potensi yang dimilikinya, karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga lebih berdaya guna, prestasinya menjadi semakin optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Pengertian Pelatihan kerja menurut Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat pengetahuan dan keahlian tertentu sesuai dengan tingkatan dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan kerja yang dimaksud ialah diarahkan untuk membantu karyawan melaksanakan kepegawaian mereka saat ini secara lebih baik. Pelatihan ini mempunyai fokus yang lumayan sempit dan harus memberikan keahlian – keahlian yang akan memberikan manfaat bagi organisasi secara cepat.

Pelatihan Karyawan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Veithzal Rivai ,2010:211).

Menurut Scott Snell dan George Bohlander (2010:308) analisa kebutuhan pelatihan atau training need analysis yang bisa dieksplorasi, yakni :

#### 1. Task Analysis

Analisis yang berfokus pada kebutuhan tugas yang dibebankan pada satu posisi tertentu. Tugas dan tanggungjawab posisi ini dianalisa untuk diketahui jenis keterampilan apa yang dibutuhkan. Dari sini, kemudian dapat ditentukan jenis pelatihan semacam apa yang diperlukan. Jadi dalam analisa ini, yang menjadi fokus adalah tugas posisi, bukan orang yang memegang posisi tersebut. Melalui metode task analysis ini, kita kemudian bisa menyusun semacam kurikulum pelatihan yang bersifat standar dan terpadu. Artinya, melalui analisa tugas dan spesifikasi yang dibutuhkan oleh setiap posisi, maka kita kemudian bisa merumuskan jenis-jenis pelatihan tertentu untuk setiap posisi tersebut. Beragam jenis pelatihan ini kemudian distandarkan dan menjadi pelatihan yang wajib diikuti oleh setiap orang yang menduduki posisi tersebut.

#### 1. Person Analysis

Analisis yang berfokus pada level kompetensi orang yang memegang posisi tertentu. Analisa ditujukan untuk mengetahui kekurangan dan area pengembangan yang dibutuhkan oleh orang tersebut. Dari sini, kemudian dapat disusun jenis pelatihan apa saja yang diperlukan untuk orang tersebut. Dalam



analisa ini biasanya telah ditetapkan beragam jenis kompetensi dan juga standar level kompetensi yang diperlukan untuk suatu posisi tertentu. Misal, untuk posisi manajer diperlukan penguasaan terhadap 8 jenis kompetensi (misal, kompetensi leadership, communication skills, dll). Kemudian juga telah ditetapkan, bagi para manajer maka standar level untuk kedelapan jenis kompetensi itu adalah 5 (dari skala 1 – 5). Langkah berikutnya adalah para manajer akan di katagorikan untuk melihat level kompetensinya, apakah ia sudah berada pada level 5 untuk semua jenis kompetensi itu atau belum. Jika belum, pada jenis kompetensi apa saja. Misal, ia masih perlu perbaikan dalam kompetensi communication skills. Maka bagi yang bersangkutan diberikan pelatihan mengenai communication skills.

## 2. Organizational Analysis

Analisa kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada kebutuhan strategis perusahaan dalam merespon dinamika bisnis masa depan. Kebutuhan strategis perusahaan dirumuskan dengan mengacu pada dua elemen pokok : Corporate Strategy dan Corporate Values. Sebagai misal, sebuah bank akan lebih agresif untuk memasuki pasar usaha kecil dan menengah. Untuk itu diperlukan keahlian dalam membidik pasar UKM. Disini pihak pengelola pelatihan bisa merancang serangkaian training yang ditujukan untuk membekali para bankirnya dengan kemampuan teknis mengenai UKM.

### **2.1.3.2. Jenis-jenis pelatihan kerja**

Setiap pendidikan dan pelatihan yang akan diadakan harus selalumemperhatikan sejauh mana pola pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan dapat menjamin proses belajar yang efektif. Menurut Widodo (2015:86), jenis-jenis pelatihan yang biasa dilakukan dalam organisasi antarlain:

- a. Pelatihan dalam kerja (on the job training)
- b. Magang (apprenticeship)
- c. Pelatihan di luar kerja (of-the-job training)
- d. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (vestibule training)
- e. Simulasi kerja ( job simulation)

### **2.1.3.3. Metode Pelatihan Kerja**

Andrew E. sikula (dalam Sjafri Mangkuprawira, 2011, p.65) mengemukakan metode pelatihan antara lain :

- a. On the job

Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati perilaku pekerja lain yang sedang bekerja. Fungsi dari metode on the job ini antara lain supervisor mampu menarik simpati karyawan serta pelatihan, maka dari itu supervisor harus terlatih secaramemadai. Metode ini sangat tepat, cocok untuk mengajarkan pengetahuan, skill yang dapat dipelajari dalam beberapa hari atau beberapa minggu. Hanya saja peserta latihan dalam metode ini harus dilakukan pada waktu yang sama dan untuk pekerjaan yang sama

pula. Manfaatnya adalah peserta belajar dengan perlengkapan yang nyata dan dalam lingkungan pekerjaan yang jelas.

b. Vestibule atau balai

Vestibule adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu pekerjaan. Metode ini sangat cocok untuk karyawan baru yang dilatih dengan macam pekerjaan yang samakan dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode ini biasanya dilakukan dalam beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur.

c. Metode demonstrasi dan contoh

Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh. Metode ini sangat mudah untuk manajer mengajarkan pada karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari bagaimana dan apa sebab karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode ini merupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menunjukkan kepada peserta bagaimana mengerjakan suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisinya pada pekerjaan. Metode ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Apprenticeship

Metode ini adalah suatu cara mengembangkan keterampilan perajin atau pertukangan. Metode ini didasarkan pada on the job training dengan memberikan petunjuk cara mengerjakannya.

f. Metode ruang kelas

Metode ruang kelas merupakan metode yang dilakukan di dalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan. Aspek tertentu dari semua pekerjaan lebih mudah dipelajari dalam ruangan kelas dari pada on the job.

#### **2.1.3.4. Indikator Pelatihan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012, p.116) indikator-indikator pelatihan yaitu :

1. Jenis Pelatihan

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

2. Tujuan Pelatihan

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

### 3. Materi

Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan manajemen, tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja dan pelaporan kerja.

### 4. Metode yang digunakan

Metode Pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipasif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan games, latihan dalam kelas, test, kerja tim dan study visit (studi banding).

### 5. Kualifikasi Peserta

Peserta Pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi persyaratan seperti karyawan tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.

### 6. Kualifikasi Pelatih

Instruktur yang akan digunakan dalam memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi, persyaratannya yaitu mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipasif.

### 7. Waktu (banyaknya Sesi)

Banyaknya sesi materi pelatihan terdiri dari 67 sesi materi dan 3 sesi pembukaan dan penutupan pelatihan kerja. Dengan demikian jumlah sesi pelatihan ada 70 sesi atau setara dengan 52,2 jam. Makin sering petugas mendapat pelatihan, maka cenderung kemampuan dan keterampilan karyawan semakin meningkat.

### **2.1.3.5. Tujuan Pelatihan**

Adapun menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan yaitu :

#### **1. Meningkatkan produktivitas**

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

#### **2. Meningkatkan efektivitas dan efisiensi**

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

#### **3. Meningkatkan daya saing**

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

### **2.1.3.6. Manfaat Pelatihan**

Manfaat Pelatihan menurut Suparyadi (2015) meliputi :

#### **1. Meningkatkan kemandirian**

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

## 2. Meningkatkan motivasi Motivasi

Karyawan yang dilatih sesuai bidang pekerjaannya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakannya dengan baik. Kedua, pelatih memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

## 3. 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.

## 4. Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.

## 5. Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang telah terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal dan akan melakukan pembelian kembali 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.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja merupakan suatu cara meningkatkan kemampuan kerja karyawan dengan menambah pengetahuan dan keterampilan untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan. Jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi dan metode pelatihan, kualifikasi peserta dan pelatihan serta banyaknya waktu untuk pelatihan menjadi indikator yang sangat penting dalam menentukan pelatihan kerja yang akan dijalankan di sebuah perusahaan.

#### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

##### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja**

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil karya karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target / sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Moehariono (2010) Dalam bukunya yang berjudul “Pengukuran Kinerja Kompetensi” memberikan pengertian kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara



kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Edy Sutrisno (2010) Menyimpulkan kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja dalam organisasi, merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak memperhatikan kecuali sudah sangat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Wirawan (2015: 272) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

##### 1). Lingkungan Eksternal Organisasi

Faktor-faktor eksternal lingkungan organisasi merupakan faktor yang tidak dapat dikontrol oleh organisasi akan tetapi sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor eksternal tersebut antara lain:

- a. Faktor ekonomi makro dan mikro organisasi
- b. Kehidupan politik
- c. Kehidupan sosial budaya masyarakat

- d. Agama atau spiritualisme
- e. Kompetitor

## 2). Faktor-faktor Internal Organisasi

Faktor-faktor internal organisasi merupakan faktor yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Faktor-faktor internal tersebut antara lain :

- a. Budaya organisasi
- b. Iklim Organisasi

## 3). Faktor-faktor Internal Pegawai

Faktor-faktor yang ada dalam diri pegawai sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor pegawai adalah faktor bawaan ketika lahir dan faktor faktor yang diperoleh dari pendidikan dan pengalaman serta lingkungan kehidupan pegawai. Faktor tersebut akan mempengaruhi perilaku kerja pegawai. Perilaku pegawai tersebut antara lain:

- a. Etos kerja
- b. Disiplin kerja
- c. Kepuasan kerja

### **2.1.4.3. Dimensi Kinerja**

Adapun dimensi dari kinerja dapat di uraikan sebagai berikut (Robbins, 2012: 155):

### 1. Kuantitas hasil kerja

Merupakan jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan atau diselesaikan. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai karyawan dan pencapaian target pekerjaan karyawan.

### 2. Kualitas hasil kerja

Merupakan mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran menceminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran seperti keterampilan, kepuasan pelanggan, ataupun inisiatif.

### 3. Ketepatan waktu

Merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Hal ini dapat kita lihat dari tingkat kehadiran karyawan, ketaatan karyawan dalam bekerja.

#### **2.1.4.4. Indikator Kinerja**

Robbins (2012: 156) mengemukakan indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu:

#### 1. Prestasi kerja

Ketika hasil tugas seseorang sulit ditentukan, perusahaan dapat mengevaluasi dari perilaku (hasil kerja) karyawan tersebut yang berhubungan dengan tugas.

## 2. Pencapaian target

Pencapaian target menjadi faktor yang tepat untuk di evaluasi, dari hasil pencapaian target dapat dilihat kemampuan karyawan dalam menyelesaikan beban pekerjaannya.

## 3. Keterampilan

Meliputi sekumpulan kemampuan yang bersifat teknis, antar pribadi atau berorientasi bisnis.

## 4. Kepuasan

Merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan karyawan.

## 5. Inisiatif

Merupakan semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.

## 6. Tingkat Kehadiran

Tingkat kehadiran menjadi salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan semakin tinggi kehadirannya atau rendahnya kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

## 7. Ketaatan

Ketaatan yaitu kesadaran dan kesediaan dalam hal penyelesaian kerja.

## 8. On time

On time, yaitu jumlah hasil kerja yang didapat dalam suatu periode waktu yang ditentukan.

### **2.1.4.5. Metode Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2012) metode penilaian kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut :

#### 1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

##### a. Rating Scale

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

##### b. Employee Comparison

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

##### 1). Alternation Ranking

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang

tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

#### 2). Paired Comparison

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

#### 3). Forced Comparison (grading)

Metode ini sama dengan paired comparison tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

#### c. Check List

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

#### d. Freeform Essay

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. Critical Incident

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a. Assesment Center

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b. Management by objective (MBO=MBS)

Dalam metode ini karyawan langsung diikuti sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. Human asset accounting

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan

terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian tugas atau hasil kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Kinerja dalam organisasi atau perusahaan yaitu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang ditetapkan, dimana jika berhasil otomatis terjadi kemajuan di perusahaan tersebut dan jika tidak berhasil maka kinerja perusahaan tersebut semakin merosot dan akan berdampak pada menurunnya keberhasilan suatu perusahaan. Adapun indikator kinerja menurut Robbins (2012:156) yang dilakukan dalam penelitian ini adalah prestasi kerja, pencapaian target, keterampilan, kepuasan, inisiatif, tingkat kehadiran, ketaatan, dan on time dalam melakukan pekerjaannya.

## **2.2. Penelitian Terdahulu**

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan untuk menyelesaikannya. Penelitian terdahulu memudahkan penulis dalam menentukan langkah-langkah yang sistematis untuk penyusunan penelitian dari segi teori maupun konsep. Adapun penelitian sebelumnya digunakan sebagai referensi untuk memudahkan penulis dalam membuat penelitian ini.

Berikut beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian penulis, yaitu:



<b>Peneliti</b>	<b>Analisis</b>	<b>Metode</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Mardi Astutik (2016)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang menggunakan 37 sampel dengan tujuan untuk menguji pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi dalam menguji kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.
Nevin Utama (2015)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di PT Midi Utama Indonesia di Jakarta menggunakan 92 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.	Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan kerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.

<b>Peneliti</b>	<b>Analisis</b>	<b>Metode</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Meisy Pramasela Kowaas , Jantje L. Sepang , Rita N. Taroreh (2016)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara menggunakan 44 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan dengan pendidikan, pelatihan dan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.
Wungow Raymond Octavianus, Adolfina (2018)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di PT. Telkom Indonesia cabang Manado menggunakan 50 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pengalaman kerja dengan pelatihan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.

<b>Peneliti</b>	<b>Analisis</b>	<b>Metode</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon, Genita G.Lumintang (2018)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di BPMPD Provinsi Sulawesi Utara menggunakan 40 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan dengan kompensasi dalam mempengaruhi kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.
Ananta Dwikristianto Satedjo, Sesilya Kempa (2017).	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di PT.Modern Widya Technical Cabang Jayapura menggunakan 50 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin terhadap kinerja karyawan	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel kompensasi dengan disiplin kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.

<b>Peneliti</b>	<b>Analisis</b>	<b>Metode</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Evawati Khumaedi (2016)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di Dinas Sentra Operasi Terminal PT.Angkasa Pura II menggunakan 38 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja pegawai.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel disiplin dengan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.
Jumawan, Martin Tanjung Mora (2018)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di PT.Nawakara Perkasa Nusantara menggunakan 72 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan dengan pengembangan karier dalam mempengaruhi kinerja pegawai, sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.

<b>Peneliti</b>	<b>Analisis</b>	<b>Metode</b>	<b>Persamaan</b>	<b>Perbedaan</b>
Nur Rahmah Andayani,S.IP.,M.Si, Priskila Makian (2016)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian dilakukan di PT.PCI Elektronik International menggunakan 78 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan kerja dengan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.
Moh.Amir Fiqi (2018)	Kuantitatif (Regresi linier berganda)	Penelitian ini dilakukan di CV.Tiara Abadi Pemekasan menggunakan 57 sampel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan,	Penelitian sebelumnya menyandingkan variabel pelatihan kerja dengan motivasi kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan, sementara penelitian ini menyandingkan variabel disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian ini dilakukan pada Koperasi KLM.

### **2,3. Kerangka Penelitian**

Uma Sekaran dalam bukunya *Business Research*, 1992 dalam (Sugiyono,2010) kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting dimana harus menjabarkan secara spekulatif saat mendeskripsikan hubungan antar variabel. Keterkaitan antar masing-masing variabel yang diteliti dapat diuraikan sebagai berikut:

#### **1. Pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan**

Kedisiplinan menjadi kunci terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat, dengan disiplin yang baik berarti karyawan sadar dan bersedia mengerjakan semua tugasnya dengan baik (Hasibuan, 2012: 198). Ada beberapa faktor yang harus diperhatikan dalam penerapan disiplin seperti: Ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Dengan disiplin juga melatih setiap karyawan menjadi rajin dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat pada waktu yang ditentukan sehingga pelayanan yang dilakukan oleh karyawan koperasi bisa tercipta dengan maksimal. Oleh karena itu dapat diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM.

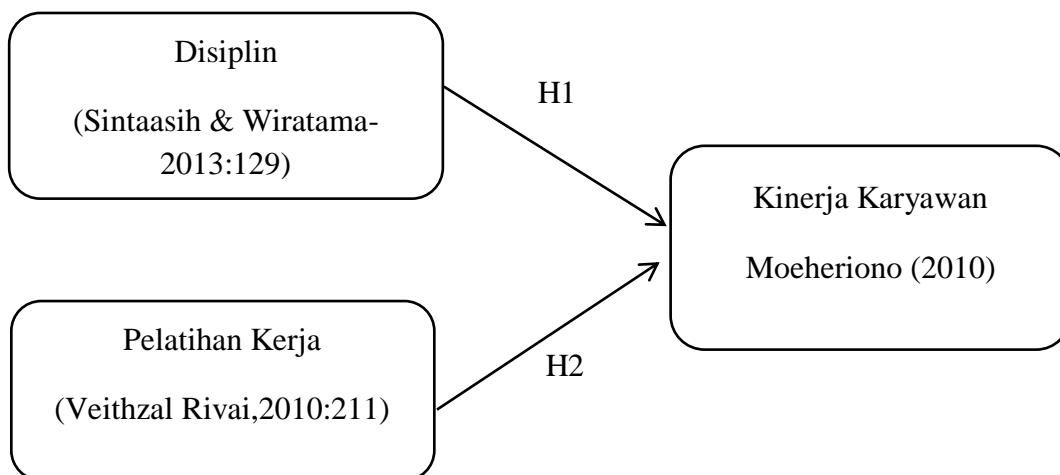
#### **2. Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan**

Mangkuprawira dan Hubeis (dalam Hamali, 2016:62) menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu

melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Dengan pelatihan kerja, karyawan dapat mengetahui dan memperlancar pekerjaan yang harus di selesaikannya dengan baik sesuai yang perusahaan inginkan sehingga mampu meningkatkan kualitas perusahaan agar dapat bertahan dan bersaing. Oleh karena itu dapat diduga pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM.

Berdasar uraian di atas, maka kerangka pengaruh antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.3.  
Alur Pikir



#### 2,4. Hipotesis

Hipotesis merupakan praduga atau asumsi yang harus diuji melalui data atau fakta yang diperoleh dengan melalui penelitian (Dantes,2012):

Sesuai dengan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, model penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja

karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM. Oleh karena itu hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah:

1. Terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.
2. Terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.



**BAB 3**  
**METODOLOGI PENELITIAN**

**3.1. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini diadakan di Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri yang beralamat di Kp.Kranggan Lembur Rt 002/Rw 002 Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna-Bekasi. Penelitian dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, sesuai tabel dibawah ini:

Tabel 3.1.  
Rencana Penelitian

Kegiatan	Nopember 2019- Januari 2020				Februari - April 2020				Mei - Juli 2020			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Penelitian Pendahuluan												
Penyusunan Proposal												
Pengumpulan Data												
Analisis Data												
Penyusunan Laporan												

**3.2. Disain Penelitian**

Disain Penelitian adalah rekayasa operasional sebuah penelitian akan dilaksanakan. Disain Penelitian secara ringkas dapat meliputi jenis dan lingkup penelitian seperti variabel penelitian dan paradigma penelitian.

Menurut Sugiyono (2010) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Maka penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *explanatory research* tipe kausal yang berupaya menguji pengaruh variable independen terhadap variable dependen dimana lingkup penelitian adalah menguji pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

Dalam penelitian yang dilakukan penulis terdiri dari 3 variabel, yaitu 2 variabel independen, 1 variabel dependen. Adapun penjelasannya sebagai berikut :

#### 1. Variabel Independen atau Variabel Bebas

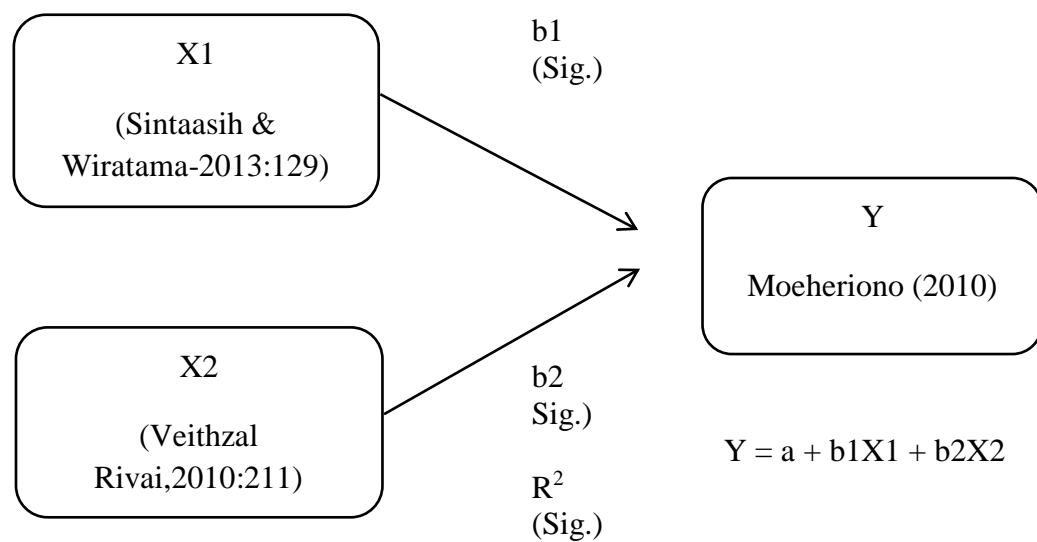
Menurut sebab Sugiyono (2010) adalah variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi suatu yang menjadi perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel independen (X) adalah Disiplin Kerja (X1) dan Pelatihan Kerja (X2)

#### 2. Variabel dependen

Pengertian variabel depeden menurut Sugiyono (2010) variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen (bebas). Pada penelitian yang dilakukan oleh penulis variabel dependen (Y) adalah Kinerja Karyawan.

Kerangka pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3.2.  
Kerangka Penelitian



### 3.3. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel diperlukan guna menentukan jenis dan indikator dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini. Disamping itu, operasionalisasi variabel bertujuan untuk menentukan skala pengukuran dari masing-masing variabel, sehingga pengujian hipotesis dengan menggunakan alat bantu dapat dilakukan dengan tepat. Berikut tabel operasionalisasi variabel dalam penelitian ini:

Tabel 3.3.  
Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Skala	No.Pernyataan
<b>Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)</b> Disiplin Kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk mentaati semua peraturan yang telah ditentukan oleh organisasi atau perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku secara sukarela. (Sintaasih & Wiratama-2013:129).	1. Taat terhadap aturan waktu	Interval 1-5	1,2
	2. Taat terhadap peraturan perusahaan		3,4
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan		5,6
	4. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan		7,8

Variabel	Indikator	Skala	No.Pernyataan
<b>Pelatihan Kerja</b> (X <sub>2</sub> ) Pelatihan Karyawan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori (Veithzal Rivai,2010:211).	1. Jenis Pelatihan	Interval	1
	2. Tujuan Pelatihan	1-5	2,3
	3. Materi		4,5
	4. Metode yang digunakan		6,7
	5. Kualifikasi Peserta		8
	6. Kualifikasi Pelatih		9,10
	7. Waktu (banyaknya Sesi)		11,12

Variabel	Indikator	Skala	No.Pertanyaan
<p><b>Kinerja Karyawan</b> (Y) Kinerja karyawan atau definisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika. Moeheriono (2010).</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Prestasi kerja</li> <li>2. Pencapaian Target</li> <li>3. Keterampilan</li> <li>4. Kepuasan</li> <li>5. Inisiatif</li> <li>6. Tingkat kehadiran</li> <li>7. Ketaatan</li> <li>8. On time</li> </ol>	Interval 1-5	<ol style="list-style-type: none"> <li>1</li> <li>2</li> <li>3</li> <li>4</li> <li>5,6</li> <li>7,8</li> <li>9</li> <li>10</li> </ol>

### 3.4. Populasi, Sampel dan Metode Sampling

#### 3.4.1. Populasi

Salah satu langkah dalam penelitian yaitu menentukan obyek yang akan diteliti dan besarnya populasi yang ada. Menurut (Sugiyono, 2010) yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri sebanyak 45 karyawan.

Tabel 3.4.  
Jumlah Populasi Karyawan Koperasi KLM

<b>Bagian</b>	<b>Jumlah</b>
Pengurus	3
Pengawas	5
Pengelola	9
Sekuriti	4
Divisi Kampung Mandiri	10
KUA-Otomotif	6
KUA-Property	8
<b>Total</b>	<b>45</b>

#### 3.4.2. Sampel dan Metode Sampling

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2010), dimana sampel merupakan bagian dari populasi. Pengambilan sebagian dari populasi itu dimaksudkan sebagai representasi dari seluruh populasi sehingga kesimpulan juga berlaku bagi keseluruhan populasi. Untuk menentukan besarnya sampel bisa dilakukan secara statistik maupun berdasarkan estimasi penelitian, selain itu perlu diperhatikan

bahwa sampel yang dipilih harus representative artinya segala karakteristik populasi hendaknya tercermin dalam sampel yang dipilih. Arikunto (2010:112)

“sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya penelitian populasi”. Jika subjeknya lebih besar , dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%. Populasi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah 45 responden, sehingga penulis mengambil semua populasi sebagai sampel untuk digunakan karena kurang dari 100 yaitu sejumlah 45 responden. Maka sampel ini disebut sebagai sampel jenuh.

### **3.5. Metode Pengumpulan Data**

#### **3.5.1. Data menurut sumbernya**

##### **1. Data Primer**

Adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya. Data tersebut berupa jawaban dari responden terhadap kuisisioner yang diberikan.

##### **2. Data Sekunder**

Adalah data yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain, biasanya dalam bentuk publikasi. Data sekunder diperoleh dari buku-buku, literature, dan jurnal-jurnal penelitian.

#### **3.5.2. Data menurut sifatnya**

##### **1. Data Kuantitatif**

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka seperti data karyawan Koperasi.



## 2. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka seperti jawaban yang diperoleh dari hasil kuesioner sesuai permasalahan penelitian atau dalam hal ini yang berhubungan dengan disiplin, pelatihan kerja dan kinerja karyawan.

### 3.5.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan dalam penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain :

#### 1. Studi Pustaka (Library Research).

Pengumpulan data sumber tertulis meliputi literatur, buku, dan berbagai bahan bacaan lain yang relevan atau berhubungan dengan judul penelitian yang memiliki beberapa variabel yang sama dengan penelitian ini.

#### 2. Penelitian Lapangan (Field Research).

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian meliputi beberapa teknik yaitu :

##### 1). Wawancara (Interview).

Data – data yang dikumpulkan diperoleh dengan cara melakukan komunikasi langsung dengan obyek penelitian. Melalui panggilan telepon peneliti menyampaikan maksud tujuan dari pelaksanaan penelitian dan mengajukan pertanyaan terkait penelitian.

## 2). Angket (Questionnaire).

Pengumpulan data dengan cara membuat daftar pertanyaan yang berbentuk angket dan ditujukan kepada responden. Pengukuran setiap data menggunakan metode Likert Summated Rating (LSR). Menurut Sugiyono (2010:34) skala likert digunakan untuk mengukur pendapat, sikap dan persepsi individu maupun kelompok tentang fenomena sosial. Dengan itu, setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) nilai atau alternatif jawaban untuk responden pada masing-masing variabel dengan menggunakan skala likert berikut :

Tabel 3.5.  
Skala Likert

<b>Keterangan</b>	<b>Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber : Sugiyono,2010*

### 3.6. Instrumentasi Variabel Penelitian

Instrumentasi variabel merupakan pengujian terhadap data hasil kuesioner. Uji validitas dan realibilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:35) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang

sama. Analisis selanjutnya dilakukan dengan *Reliability Analysis* menggunakan *software SPSS*.

### 1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:48) validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian. Uji validitas mengkorelasikan skor tiap butir pertanyaan dengan skor total yang merupakan jumlah dari setiap skor butir pertanyaan.

Apabila terdapat butir pertanyaan yang tidak memenuhi syarat maka butir pertanyaan tersebut tidak dapat diteliti lebih lanjut. Berikut kriteria hasil pengujiannya :

1. Jika probabilitas yang dihitung  $<$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 ( sig.  $<$  0,05) maka instrument valid.
2. Jika probabilitas yang dihitung  $>$  probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (sig.  $>$  0,05) maka instrument tidak valid.

### 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat apakah alat ukur yang digunakan (kuesioner) menunjukkan konsistensi dalam mengukur gejala yang sama. Menurut Santoso (2012:52) uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengukuran tersebut konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih dengan gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukuran yang sama. Uji

reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha. Reliabilitas terpenuhi jika nilai Cronbach's Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Mulyanto dan Wulandari, 2010: 126).

### **3.7. Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis**

#### **3.7.1. Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan regresi linier ganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan analisis verifikatif yaitu regresi linier ganda. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskripsikan data penelitian. Analisis regresi linier ganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen dengan tipe data metrik (Interval atau Rasio). Analisis regresi linier ganda didahului uji persyaratan analisis yaitu uji asumsi klasik. Uji asumsi klasik digunakan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi linier ganda dapat diterima secara ekonometrika karena memenuhi penaksiran BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) artinya penaksiran tidak bias, linier dan konsisten. Uji asumsi terdiri dari uji normalitas, linieritas, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastisitas, yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### **1. Uji Normalitas**

Normalitas harus terpenuhi yang menunjukkan bahwa data variabel penelitian berasal dari data variabel yang berdistribusi normal. Normalitas data pada analisis regresi linier ganda dalam penelitian ini dilakukan secara grafik yaitu menggunakan Normal P-P Plot. Normalitas terpenuhi jika titik-titik pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti garis diagonal grafik.

## 2. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas yaitu adanya korelasi yang sangat kuat antar variabel bebas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk memastikan tidak terjadi multikolinieritas yang menunjukkan variabel bebas satu dengan lainnya setara (independen). Tidak terjadinya multikolinieritas atau terpenuhi uji pengujian dilakukan dengan melihat nilai VIF dan Tolerance yaitu jika:

1. Nilai tolerance seluruh variabel independen mendekati angka 1 dan atau lebih besar daripada 0.2
2. Nilai VIF seluruh variabel independen berada di seputar angka 1 dan tidak boleh lebih dari 10.

## 3. Uji Asumsi Autokorelasi

Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi autokorelasi dimana pengujian dilakukan dengan melihat nilai Durbin-Watson hasil pengolahan data dibandingkan dengan nilai  $d_l$  dan  $d_u$  pada Durbin-Watson tabel dengan kriteria sebagai berikut:

$1.21 < DW < 1.65 =$  tidak dapat disimpulkan

$2.35 < DW < 2.79 =$  tidak dapat disimpulkan

$1.65 < DW < 2.35 =$  tidak terjadi autokorelasi

$DW < 1.21$  dan  $DW > 2.79 =$  terjadi autokorelasi

## 4. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas tidak diharapkan sehingga pengujian dilakukan untuk membuktikan bahwa model persamaan regresi ganda tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

Pengujian dilakukan secara grafis yaitu dengan melihat titik-titik pada grafik scatter plot. Apabila titik-titik tersebar acak tidak membentuk suatu pola tertentu seperti segitiga, segiempat, lengkung yang beraturan dan sebagainya maka uji asumsi ini terpenuhi. Setelah uji asumsi terpenuhi maka dilakukan analisis regresi linier ganda. Hasil analisis regresi linier ganda yang utama adalah nilai koefisien determinasi R Square ( $R^2$ ), dan model persamaan regresi linier ganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$X_1$  = Disiplin Kerja

$X_2$  = Pelatihan Kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien Regresi Disiplin

$b_2$  = Koefisien Regresi Pelatihan Kerja

Nilai koefisien determinasi ganda (R Square) menjelaskan besaran kemampuan model persamaan regresi dalam menjelaskan pengaruh variabel independen Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja karyawan. Nilai koefisien regresi  $b_1$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Disiplin terhadap Kinerja karyawan sedangkan nilai koefisien regresi  $b_2$  menunjukkan besar dan arah pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.

### **3.7.2. Pengujian Hipotesis**

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji kelayakan model yaitu menganalisis kemampuan model persamaan regresi linier ganda dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja

Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho :  $\rho = 0$  : model tidak baik/tidak layak

Ha :  $\rho \neq 0$  : model baik/layak

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-F yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig F) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis keempat penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika Sig F <  $\alpha$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya model hasil penelitian layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.
2. Jika Sig F >  $\alpha$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya model hasil penelitian tidak layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan uji-t. Pengujian hipotesis dalam penelitian sebanyak dua kali sesuai dengan hipotesis penelitian.

#### 1. Uji hipotesis pertama

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM. Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{10} : b_1 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{1a} : b_1 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut:

1. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{10}$  ditolak dan  $H_{1a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.
2. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_{10}$  diterima dan  $H_{1a}$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

## 2. Uji hipotesis kedua

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

Hipotesis statistik yang diajukan adalah sebagai berikut:

$H_{20} : b_2 = 0$  : tidak ada pengaruh

$H_{2a} : b_2 \neq 0$  : ada pengaruh

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t yaitu membandingkan nilai probabilitas (sig t) terhadap taraf uji penelitian ( $\alpha = 0.05$ ). Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah sebagai berikut :

1. Jika  $\text{Sig } t < \alpha$  , maka  $H_{20}$  ditolak dan  $H_{2a}$  diterima, artinya terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.



2. Jika  $\text{Sig } t > \alpha$  , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Jasa Syariah KLM.

## **BAB 4**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1. Hasil Penelitian**

##### **4.1.1. Gambaran Umum**

###### **a. Sejarah Singkat Koperasi Jasa Syariah KLM**

Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri (Koperasi KLM) merupakan lembaga yang bergerak di bidang jasa keuangan dan asuransi yang berdiri sejak 21 Juni 2011 dengan nomor badan hukum 53/BH/INDAGKOP/X/2011. Koperasi KLM terletak di Kp.Kranggan Lembur Rt 002/Rw 002 Kelurahan Jatirangga, Kecamatan Jatisampurna-Bekasi. Modal yang disetor pada awal pendirian tahun 2011 oleh 21 (dua puluh satu) orang adalah simpanan pokok sebesar Rp. 500,000 dan simpanan wajib sebesar Rp.20,000 perbulan yang selanjutnya bersifat fleksibel, bisa berubah sesuai ketentuan, dan persetujuan Rapat Anggota. Modal yang disetor pada Koperasi KLM adalah modal sendiri yang berasal dari anggota berupa simpanan pokok, simpanan wajib, dana cadangan dan dana hibah yang dapat dibedakan dari harta kekayaan Koperasi KLM. Koperasi KLM telah mendapatkan pengesahan Akta Pendirian, dan atau Akta Perubahan Anggaran Dasar, maka semua unit usaha yang dikelola wajib menggunakan seluruh identitas Koperasi KLM, diantaranya papan nama, stempel dan kop surat.

Koperasi KLM sangat berupaya menjaga kredibilitas, serta kepercayaan anggota, dan masyarakat dalam peran sertanya menggerakkan perekonomian rakyat.

#### **b. Visi Koperasi KLM**

Membentuk badan usaha bersama berasaskan kekeluargaan, musyawarah, dan gotong royong untuk mencapai kemandirian di bidang ekonomi, sosial, dan lingkungan hidup.

#### **c. Misi Koperasi KLM**

Senantiasa mengorganisasi sumberdaya manusia, dan ekonomi bagi kepentingan usaha anggota dengan pendekatan :

1. Membangun, dan mengembangkan potensi ekonomi anggota.
2. Berperan aktif meningkatkan kualitas kehidupan anggota, maupun masyarakat melalui kegiatan bidang sosial, budaya, ekonomi, dan lingkungan hidup.
3. Memperkokoh perekonomian rakyat di wilayah kerjanya.
4. Memanfaatkan, dan memelihara kelestarian sumber daya alam.

#### **d. Tujuan Pendirian**

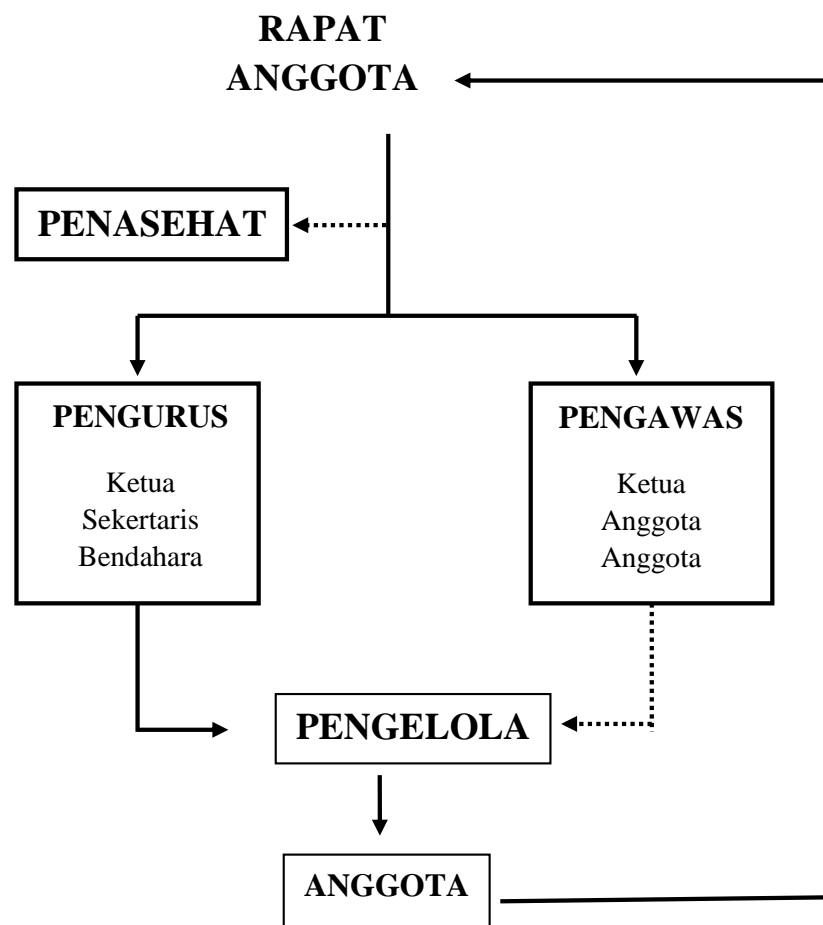
1. Koperasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, serta taraf hidup anggota dan masyarakat dengan berperan sebagai :
  - a. Wadah pemberdayaan ekonomi anggota dan masyarakat.
  - b. Gerakan ekonomi rakyat yang mengutamakan kemandirian.
  - c. Badan usaha yang bersifat demokratis serta mengutamakan nilai dan moral kemanusiaan.

2. Koperasi bertujuan mengembangkan Kampung Kranggan sebagai wilayah yang mandiri dalam hal :

- a. Pemberdayaan terhadap pendidikan dan sosial masyarakat.
- b. Pengentasan kemiskinan.
- c. Ketersediaan lapangan kerja yang berkesinambungan.
- d. Kelestarian sumber daya alam agar memberikan manfaat seluasnya bagi generasi sekarang dan masa depan.

**e. Stuktur Organisasi**

Struktur Organisasi dan Manajemen Koperasi KLM sebagai berikut :



## 1. RAPAT ANGGOTA

### a. Bentuk dan Syarat Utama

Koperasi KLM menyelenggarakan Rapat Anggota yang terdiri dari 4 (empat) bentuk Rapat Anggota:

- i. Rapat Anggota Tahunan (RAT)
- ii. Rapat Anggota Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RARKRAPB)
- iii. Rapat Anggota Khusus (RAK)
- iv. Rapat Anggota Luar Biasa (RALB)

Syarat utama dapat diselenggarakannya Rapat Anggota adalah :

- a. Dianggap sah, jika dan hanya jika memenuhi kehadiran (kuorum) 50%+1 dari anggota Koperasi KLM, kecuali ada pengaturan lain yang telah disetujui oleh Rapat Anggota.
- b. Jika kuorum tidak terpenuhi, maka Rapat Anggota harus ditunda untuk waktu paling lama 1 (satu) bulan untuk rapat kedua, dan dilakukan pemanggilan kembali, kecuali ada pengaturan lain yang telah disetujui oleh Rapat Anggota.
- c. Jika rapat kedua belum bisa memenuhi kuorum, maka Pengurus dapat melangsungkan **Rapat Anggota Luar Biasa** (RALB) untuk menggantikan Rapat Anggota bersangkutan.

Syarat, dan ketentuan mengenai keabsahan penyelenggaraan RALB dapat dituangkan dalam AD/ART, dan atau kebijakan dan peraturan lain yang telah disetujui oleh Rapat Anggota.

## **b. Fungsi dan Peran**

Koperasi KLM menempatkan Rapat Anggota sebagai pemegang kekuasaan tertinggi. Sekurang-kurangnya 1 (satu) kali dalam setahun Rapat Anggota harus diselenggarakan untuk memutuskan :

- i. Penetapan AD/ART, atau perubahannya.
- ii. Kebijakan umum di bidang organisasi, manajemen, kegiatan usaha, dan permodalan.
- iii. Pengesahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pengurus.
- iv. Pengesahan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pengawas.
- v. Pemilihan, dan pengangkatan Pengurus, dan Pengawas.
- vi. Rencana Kerja, Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja Koperasi.
- vii. Pengesahan Laporan Keuangan.
- viii. Pembagian SHU.
- ix. Pembubaran, penggabungan, peleburan, atau pemecahan koperasi.

## **c. Ketentuan Penyelenggaraan**

**Rapat Anggota Tahunan (RAT)** dapat diselenggarakan untuk tujuan :

- i. Laporan pertanggungjawaban Pengurus atas pelaksanaan tugas
- ii. Laporan keuangan, berupa Neraca, dan Laporan Laba Rugi per 31 Desember tahun buku sebelumnya
- iii. Penggunaan, dan pembagian SHU
- iv. Pertanggungjawaban pelaksanaan tugas Pengawas RAT selambatnya diselenggarakan 6 (enam) bulan setelah tutup buku tahun sebelumnya.

**Rapat Anggota Rencana Kerja dan Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RARKRAPB)** diselenggarakan untuk mendapatkan pengesahan terhadap rencana kerja dan rencana anggaran pada tahun buku berikutnya. RARKRAPB harus dilaksanakan selambatnya 1 (satu) bulan sebelum tahun buku yang bersangkutan dimulai.

- Namun, jika RARKRAPB tidak dapat diselenggarakan tepat waktu karena alasan yang jelas, dan obyektif, maka dapat diselenggarakan bersamaan dengan pelaksanaan RAT
- Hingga diselenggarakannya RAT bersangkutan, Koperasi KLM boleh menggunakan rencana kerja dan rencana anggaran tahun sebelumnya

**Rapat Anggota Khusus (RAK)** diselenggarakan dengan tujuan mendapatkan persetujuan Rapat Anggota terhadap situasi tertentu, dan bersifat khusus. RAK tidak membatasi waktu penyelenggaraan, namun dapat dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan RAT, atau Rapat Anggota yang lainnya. RAK diselenggarakan dengan ketentuan :

- a. Bila tujuannya untuk mengubah AD/ART, RAK dianggap sah jika memenuhi kuorum 50%+1 anggota.
- b. Bila tujuannya untuk pemberhentian, pemilihan, dan pengangkatan Pengurus, dan atau Pengawas, RAK dianggap sah jika memenuhi kuorum 50%+1 anggota.
- c. Bila tujuannya untuk pembubaran, penggabungan, peleburan, atau pemecahan Koperasi KLM, RAK dianggap sah jika memenuhi kuorum 75%+1 anggota.

#### **d. Kelengkapan Rapat Anggota**

##### **1.Pimpinan Sidang**

- a. Rapat Anggota dapat dipimpin oleh Pengurus Koperasi KLM.
- b. Berdasarkan usulan anggota, Rapat Anggota dapat pula dipimpin oleh Pimpinan Sidang, dan Sekretaris Sidang.
- c. Pemilihan Pimpinan Sidang, dan Sekretaris Sidang dipimpin oleh salah satu Pengurus Koperasi KLM yang disetujui anggota.

##### **2.Berita Acara Rapat**

- a. Seluruh pembahasan, dan keputusan dalam Rapat Anggota menjadi Berita Acara Rapat.
- b. Berita Acara Rapat harus ditandatangani oleh Pimpinan Sidang, dan Sekretaris Sidang sebagai bukti sah penyelenggaraan Rapat Anggota bersangkutan.
- c. Berita Acara Rapat yang dibuatkan Notaris, tidak memerlukan penanda tangan oleh Pimpinan Sidang, dan Sekretaris Sidang.

##### **3.Pengambilan Keputusan Rapat**

- a. Pengambilan keputusan Rapat Anggota didasarkan pada asas musyawarah untuk mencapai mufakat.
- b. Bila tidak mencapai mufakat, maka pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan suara terbanyak dari jumlah anggota yang hadir.
- c. Pemungutan suara dapat dilakukan secara terbuka, dan atau secara tertutup.



- d. Dalam hal pemungutan suara, setiap anggota berhak atas 1 (satu) suara.
- e. Anggota Luar Biasa memiliki hak berpendapat, dan tidak untuk hak suara.
- f. Anggota yang tidak hadir, tidak dapat mewakilkan suaranya kepada anggota yang hadir dalam pemungutan suara.

## **2.PENGURUS**

### **1) Syarat dan Ketentuan**

Pengurus dipilih dari, dan oleh anggota dalam Rapat Anggota untuk masa kepengurusan selama 5 (lima) tahun. Syarat untuk dipilih sebagai Pengurus adalah :

- a. Anggota, baik pria atau wanita yang telah menjadi anggota Koperasi KLM minimal selama 2 (dua) tahun.
- b. Memiliki sifat jujur, terampil, dan berperilaku baik di dalam, maupun di luar kegiatan Koperasi KLM.
- c. Mempunyai kemampuan pengetahuan mengenai perkoperasian.
- d. Loyal, dan berdedikasi terhadap gerakan koperasi.

### **2) Fungsi Dasar**

Pengurus memiliki 5 (lima) fungsi sebagai :

- a. **Pusat Pengambilan Keputusan.** Pengurus memegang kewenangan utama, dan bertanggungjawab atas pengelolaan organisasi, serta manajemen koperasi.

- b. **Konsultasi.** Pengurus aktif memberikan masukan, dan arahan kepada pengelola, panitia pelaksana kegiatan, dan anggota.
- c. **Pengendali.** Pengurus memegang amanat Rapat Anggota, sehingga wajib memantau, dan mengendalikan seluruh kegiatan usaha dengan mengedepankan nilai, dan prinsip perkoperasian.
- d. **Menjaga Kestinambungan.** Keseluruhan Pengurus harus mampu menunjukkan kompetensi, dan memahami perannya sebagai sebuah kesatuan yang menggerakkan organisasi, dan manajemen.
- e. **Simbolik.** Pengurus adalah bagian dari wajah kekuatan, dan kepemimpinan koperasi, sehingga harus menjalankan fungsinya dengan profesional, dan integritas, serta menjunjung nilai-nilai moralitas.

### 3) Wewenang dan Tanggung Jawab

Secara umum, Pengurus berwenang menetapkan rencana strategis, dan mengendalikan pengelolaan Koperasi KLM.

- a. Membentuk, dan memelihara organisasi kepengurusan, termasuk tanggungjawab, kewenangan, dan hubungan kerja yang telah ditetapkan.
- b. Mengangkat pengelola, seperti direktur, manajer, dan karyawan.
- c. Menetapkan uraian pekerjaan, menyetujui rencana usaha, mengevaluasi kinerja, dan memutuskan besaran kompensasi pengelola.
- d. Menetapkan, dan menyetujui SOM, dan SOP.
- e. Mengevaluasi pencapaian tujuan, dan sasaran Koperasi KLM.
- f. Menjaga pelaksanaan asas kekeluargaan, musyawarah, dan gotong royong dalam organisasi.

- g. Menetapkan sistem penghimpunan, dan penyaluran dana sesuai dengan keputusan Rapat Anggota.
- h. Mengadakan program pendidikan, dan pelatihan perkoperasian bagi anggota, pengurus, pengawas, karyawan, dan masyarakat.
- i. Melakukan tindakan hukum dalam pengelolaan harta kekayaan milik Koperasi KLM.

#### 4) **Tugas dan Kewajiban**

- a. Menyelenggarakan, dan mengendalikan organisasi, dan manajemen koperasi, diantaranya :
  - i. Menentukan persyaratan pendaftaran anggota
  - ii. Menetapkan, dan membatalkan peraturan mengenai produk, dan unit usaha
  - iii. Menetapkan prosedur pelaksanaan unit usaha
  - iv. Menetapkan, dan membatalkan SOM, dan SOP
  - v. Memberikan arahan terhadap pelaksanaan unit usaha
  - vi. Menyetujui, atau menolak pengajuan pinjaman dengan kriteria yang sudah ditetapkan
  - vii. Menyetujui, atau menolak penghimpunan dana, berupa simpanan berjangka dengan kriteria yang sudah ditetapkan
  - viii. Akuisisi, dan eksekusi agunan
  - ix. Mengelola semua dana cadangan

- b. Mengevaluasi kinerja organisasi, dan manajemen koperasi, diantaranya:
  - i. Melakukan penilaian terhadap pelaksanaan kegiatan unit usaha
  - ii. Mengawasi, dan mengendalikan berbagai aspek likuiditas, efisiensi, solvabilitas, dan rentabilitas keuangan
  - iii. Memberikan penilaian kesehatan koperasi
- c. Melaksanakan kewajiban Rapat Anggota Tahunan (RAT)
- d. Menyelesaikan masalah yang tidak tertuntaskan dalam RAT.
- e. Membantu pelaksanaan tugas Pengawas.
- f. Memberikan penjelasan, dan keterangan kepada anggota mengenai perkembangan koperasi.
- g. Memelihara kerukunan diantara anggota, dan mencegah segala hal yang menyebabkan perselisihan.
- h. Menanggung kerugian koperasi sebagai akibat kelalaiannya, dengan ketentuan :
  - i. Jika kerugian disebabkan oleh seseorang, atau beberapa anggota Pengurus, maka kerugian ditanggung oleh pengurus bersangkutan.
  - ii. Jika kerugian ditimbulkan sebagai akibat kebijakan yang telah diputuskan dalam Rapat Pengurus, maka semua anggota Pengurus wajib menanggung kerugian koperasi.

### 3. PENGAWAS

#### 1) Syarat dan Ketentuan

Pengawas dipilih dari, dan oleh anggota dalam Rapat Anggota untuk masa kepengurusan selama 5 (lima) tahun. Syarat untuk dipilih sebagai Pengawas adalah :

- a. Anggota, baik pria atau wanita, yang telah menjadi anggota minimal selama 3 (tiga) tahun.
- b. Memiliki sifat jujur, terampil, dan berperilaku baik di dalam, maupun di luar kegiatan Koperasi KLM.
- c. Bersedia, dan memiliki kemauan mencurahkan waktu, dan tenaganya dalam gerakan koperasi.
- d. Mempunyai keahlian, dan atau keterampilan dalam pengelolaan organisasi, perkoperasian, pengawasan, dan atau akuntansi.

#### 2) Fungsi Dasar

Pengawas memiliki 3 (tiga) fungsi sebagai :

1. **Audit.** Pengawas memeriksa buku, catatan, dan laporan perihal kegiatan usaha, dan keuangan koperasi, dan menandatangani berkas-berkas penting.
2. **Konsultasi.** Pengawas selalu mengadakan hubungan, dan komunikasi berkaitan dengan pengawasan, dan pemeriksaan mengenai apa saja yang perlu ditindak-lanjuti oleh Pengurus. Pengawas juga harus mau, dan mampu memberikan konsultasi bagi anggota mengenai kegiatan perkoperasian.

3. **Manajemen.** Pengawas harus merencanakan, dan mengorganisasi kegiatan pengawasannya agar hubungan kerjanya dengan Pengurus, maupun Pengelola berjalan efektif.

**a. Wewenang dan Tanggung Jawab**

Pengawas bertanggungjawab langsung pada Rapat Anggota. Oleh karena itu Pengawas bekerja hanya untuk anggota, dan bukan untuk Pengurus. Bahkan, Pengawas memiliki wewenang untuk memberikan koreksi, saran, teguran, dan peringatan kepada Pengurus yang dapat berimplikasi langsung pada pertanggungjawaban Pengurus.

**Tanggung Jawab** Pengawas diantaranya adalah :

- a. Memeriksa semua kegiatan, dan kejadian di dalam koperasi, termasuk pemeriksaan terhadap buku, catatan, dokumen, dan laporan keuangan.
- b. Memeriksa laporan tahunan untuk dilaporkan kepada RAT.
- c. Memeriksa buku anggota secara berkala, serta mencocokkannya dengan buku, atau catatan yang dikelola Bendahara, dan atau Manajer.
- d. Mempelajari secara seksama pelaksanaan amanat AD/ART.

Melakukan penilaian terhadap kinerja usaha Koperasi KLM, serta terhadap aktivitas Pengurus.

**Wewenang** Pengawas diantaranya adalah :

- a. Mengusulkan auditor eksternal.
- b. Mengkaji, dan merekomendasikan laporan tahunan.

- c. Melakukan pertemuan secara teratur.
- d. Menyampaikan rekomendasi terhadap kebijakan, dan peraturan yang ditetapkan oleh Pengurus.
- e. Menyampaikan rekomendasi terhadap prinsip, dan praktek akuntansi yang diterapkan pada Koperasi KLM.
- f. Memberikan koreksi, saran, teguran, dan peringatan kepada Pengurus.
- g. Dalam keadaan memaksa, atau darurat, dapat mengadakan Rapat Anggota Khusus.

#### **4. PENASEHAT**

- a. Apabila diperlukan, Pengurus dapat mengangkat Penasehat atas persetujuan Rapat Anggota.
- b. Penasehat dapat dipilih dari anggota, atau orang yang memiliki keahlian yang dibutuhkan Pengurus.
- c. Penasehat memberikan saran, dan rekomendasi kepada Pengurus untuk kemajuan organisasi, dan manajemen koperasi, baik diminta, atau tidak diminta.
- d. Penasehat yang bukan termasuk anggota dapat menghadiri RAT, dan memiliki hak berbicara, namun tidak memiliki hak suara.

Mempertimbangkan Koperasi KLM menjalankan unit usaha beserta produk-produk simpanan dan pinjaman, maka diberlakukan standar mengenai pengelola Koperasi KLM, yaitu Pengurus harus mengangkat Direktur, Manajer, atau menunjuk salah satu Pengurus untuk bertugas sebagai Pengelola dan Pengelola

adalah karyawan Koperasi KLM yang telah menyetujui untuk bekerja sesuai dengan peraturan yang diberlakukan. Oleh karenanya, Pengelola akan mendapatkan imbalan gaji, tunjangan, dan sanksi yang diatur melalui peraturan yang ditetapkan oleh Pengurus.

#### 4.1.2. Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan terhadap 45 karyawan Koperasi KLM sebagai responden penelitian. Karakteristik responden sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Jenis kelamin dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Berikut penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin.

Tabel 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

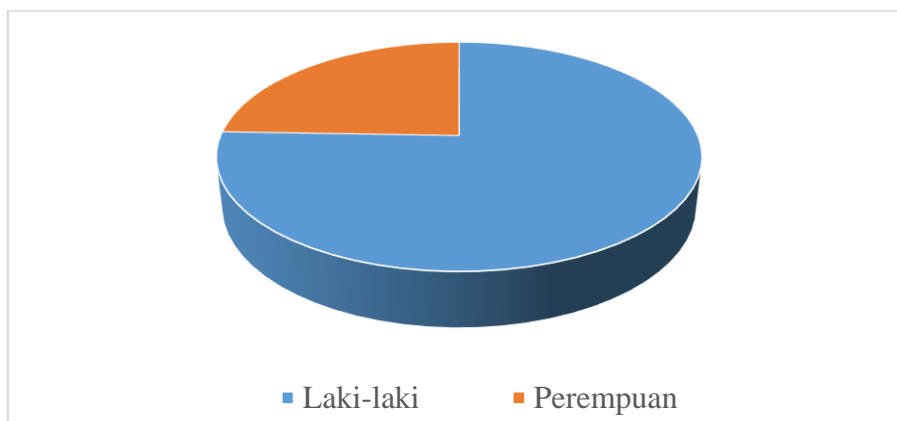
Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	34	76%
Perempuan	11	24%
Total	45	100%

*Sumber: Koperasi Jasa Syariah KLM, 2020*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 76%, sedangkan Perempuan 24%. Perbandingan responden berdasarkan jenis kelamin dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 4.1.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Hal ini sebagaimana dalam penyajian data responden berdasarkan tingkat usia adalah sebagai berikut:

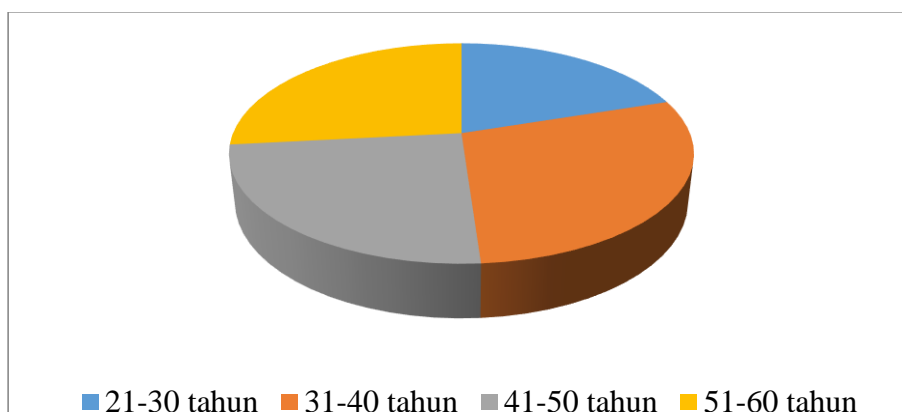
Tabel 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
21-30 tahun	9	20%
31-40 tahun	13	29%
41-50 tahun	11	24%
51-60 tahun	12	27%
Total	45	100%

Sumber: Koperasi Jasa Syariah KLM, 2020

Berdasarkan data di atas dapat diketahui bahwa dari responden yang berusia 21-30 tahun sebanyak 9 responden atau 20%, berusia 31-40 tahun sebanyak 13 responden atau 29%, berusia 41-50 tahun sebanyak 11 responden atau 24%, berusia 51-60 tahun sebanyak 12 responden atau 27%. Perbandingan responden berdasarkan tingkat usia dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.2.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Usia



c. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Dalam berkaitan dengan perilaku individu, tingkat pendidikan biasanya menunjukkan gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Dengan tingkat pendidikan yang dimiliki responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

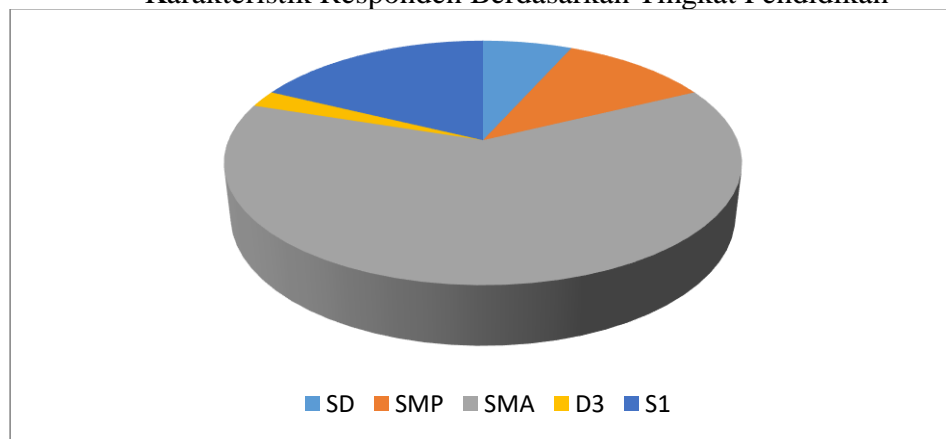
Pendidikan	Jumlah	Presentase
SD	3	7%
SMP	5	11%
SMA	28	62%
D3	1	2%
S1	8	18%
Total	45	100%

Sumber: Koperasi Jasa Syariah KLM, 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari responden berpendidikan S1 sebanyak 8 responden atau 18%, berpendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 2 %, berpendidikan SMA sebanyak 28 responden atau 62%,

berpendidikan SMP sebanyak 5 responden atau 11%, berpendidikan SD sebanyak 3 responden atau 7%. Perbandingan responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.3.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan



#### d. Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian dalam pekerjaan yang dilakukan oleh setiap responden biasanya menunjukkan kemampuan yang dimiliki setiap individu tentang sebuah tugas dan tanggung jawabnya. Dengan bagian pekerjaan yang dimiliki responden dapat dilihat sebagai berikut:

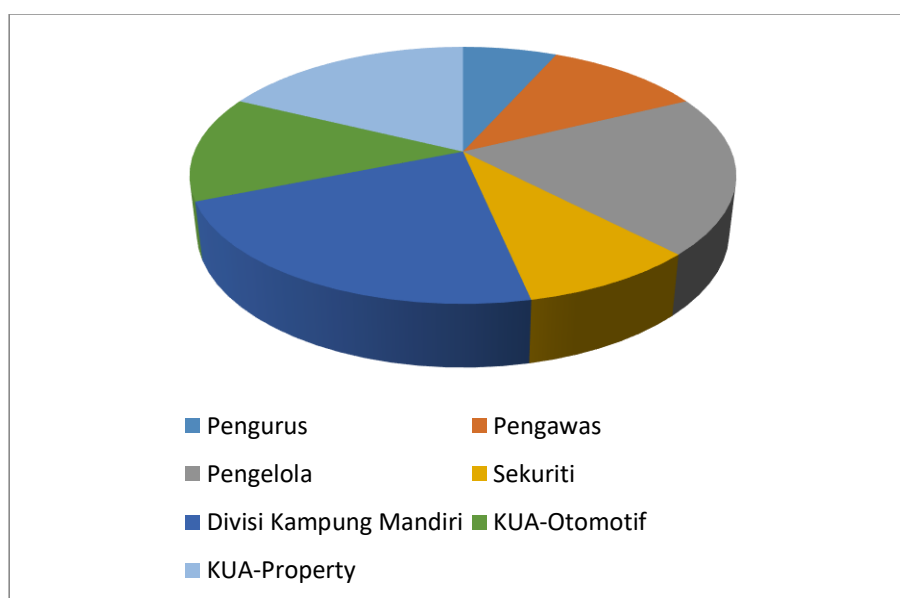
Tabel 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian

Bagian	Jumlah	Presentase
Pengurus	3	7%
Pengawas	5	11%
Pengelola	9	20%
Sekuriti	4	9%
Divisi Kampung Mandiri	10	22%
KUA-Otomotif	6	13%
KUA-Property	8	18%
Total	45	100%

Sumber: Koperasi Jasa Syariah KLM, 2020

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa responden bagian Pengurus 3 responden atau 7%, Pengawas 5 responden atau 11%, Pengelola 9 responden atau 20%, Sekuriti 4 responden atau 9%, Divisi kampung mandiri 10 responden atau 22%, KUA-Otomotif 6 responden atau 13%, KUA-Property 8 responden atau 18%. Perbandingan responden berdasarkan Bagian Pekerjaannya dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 4.4.  
Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian



#### 4.1.3. Uji Validitas Realibilitas

Uji Validitas dan Reliabilitas dilakukan terhadap seluruh item kuesioner pada ketiga variabel yang diteliti. Hasil uji validitas-reliabilitas masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Disiplin (X1)

Data variabel disiplin (X1) diperoleh dari 8 pernyataan yaitu X1.1 sampai dengan X1.8. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai  $r$

hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $>$  0,2940 maka valid
- Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel atau  $r$  hitung  $<$  0,2940 maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel disiplin yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.5.  
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin (X1)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.5556	12.980	.468	.831
X1.2	27.5333	12.800	.544	.820
X1.3	27.6444	13.507	.453	.831
X1.4	27.6000	11.655	.780	.787
X1.5	27.5333	12.300	.650	.806
X1.6	27.5778	12.886	.529	.822
X1.7	27.4222	12.749	.611	.812
X1.8	27.7111	13.301	.497	.825

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji validitas variabel Disiplin (X1) dilakukan terhadap 8 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (corrected item- Total correlation  $>$  0,2940) untuk seluruh item, maka 8 item indikator pengukur variabel disiplin seluruhnya valid.

Tabel 4.6.  
Hasil Uji Realibilitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan output tersebut nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0.836. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding sesuai aturan Nunnally yaitu 0.600 mempunyai hasil yang lebih besar yaitu  $0.836 > 0.600$ , sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

## 2. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Data variabel pelatihan (X2) diperoleh dari 12 pernyataan yaitu X2.1 sampai dengan X2.12. Validitas variabel pelatihan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,2940$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,2940$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel pelatihan kerja yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.7.  
Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.4889	21.937	.356	.808
X2.2	42.2000	21.164	.457	.799
X2.3	42.3111	21.310	.500	.796
X2.4	42.1556	20.543	.551	.791
X2.5	42.3556	20.871	.473	.798
X2.6	42.3556	21.189	.475	.798
X2.7	42.2667	22.064	.362	.807
X2.8	42.2222	21.040	.443	.801
X2.9	42.0667	21.655	.398	.805
X2.10	42.0667	21.427	.462	.799
X2.11	42.2667	21.064	.471	.798
X2.12	42.2222	20.631	.593	.788

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji validitas variabel pelatihan kerja (X2) dilakukan terhadap 12 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (corrected item-Total correlation  $>$  0,2940) untuk seluruh item, maka 12 item indikator pengukur variabel pelatihan kerja seluruhnya valid.

Tabel 4.8.  
Hasil Uji Realibilitas Variabel Pelatihan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan output tersebut nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0.813. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding sesuai aturan Nunnally yaitu 0.600 mempunyai hasil yang lebih besar yaitu  $0.813 > 0.600$ , sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

### 3. Uji Validitas Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel kinerja karyawan (Y) diperoleh dari 10 pernyataan yaitu Y.1 sampai dengan Y.10. Validitas variabel kinerja karyawan diuji dengan membandingkan nilai r hitung (kolom Corrected Item-Total Correlation) hasil output SPSS dengan nilai r tabel, dengan kriteria:

- Jika  $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} > 0,2940$  maka valid
- Jika  $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$  atau  $r \text{ hitung} < 0,2940$  maka tidak valid

Hasil uji validitas variabel kinerja karyawan yang dilakukan menggunakan SPSS disajikan pada tabel berikut:



Tabel 4.9.  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

<b>Item-Total Statistics</b>				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.5111	16.846	.547	.808
Y.2	35.4000	16.200	.770	.786
Y.3	35.6667	17.773	.441	.818
Y.4	35.4889	17.801	.449	.817
Y.5	35.5778	17.386	.529	.810
Y.6	35.5111	16.983	.524	.810
Y.7	35.5778	17.340	.478	.815
Y.8	35.6889	18.083	.403	.822
Y.9	35.4889	16.437	.577	.804
Y.10	35.6889	17.628	.431	.820

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji validitas variabel kinerja karyawan (Y) dilakukan terhadap 10 item pernyataan. Karena hasil uji mendapatkan nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (corrected item-Total correlation  $>$  0,2940) untuk seluruh item, maka 10 item indikator pengukur variabel kinerja karyawan seluruhnya valid.

Tabel 4.10.  
Hasil Uji Realibilitas Variabel Kinerja Karyawan

<b>Reliability Statistics</b>	
Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode Cronbach's Alpha dari data item yang telah dinyatakan valid. Berdasarkan output tersebut nilai koefisien

reliabilitas (Cronbach's Alpha) besarnya adalah 0,827. Nilai koefisien ini jika dibandingkan dengan nilai pembanding sesuai aturan Nunnally yaitu 0,600 mempunyai hasil yang lebih besar yaitu  $0,827 > 0,600$ , sehingga instrument ini dapat dikatakan reliabel.

#### 4.1.4. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel digunakan untuk mendeskripsikan masing-masing variabel penelitian sehingga dapat persepsi yang diberikan para responden terhadap variabel Disiplin (X1), Pelatihan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Analisis deskripsi dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden yang kemudian di cari nilai rata-rata dan di nilai dengan rentang skala sebagai berikut:

$$RS = \frac{\text{nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{banyaknya kelas}}$$

Perhitungan tersebut adalah sebagai berikut :

$$RS = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Tabel 4.11.  
Rentang Skala Disiplin, Pelatihan Kerja & Kinerja Karyawan

No.	Nilai			Keterangan
1	10	Sampai	18	Sangat Tidak Baik
2	18,1	Sampai	26,1	Tidak Baik
3	26,2	Sampai	34,2	Sedang
4	34,3	Sampai	42,3	Baik
5	42,4	Sampai	50,4	Sangat Baik

1. Deskripsi Variabel Disiplin (X1)

Data variabel disiplin berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.12.  
Disiplin  
Statistics

DISIPLIN		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		31.5111
Std. Error of Mean		.60187
Median		31.0000
Mode		28.00 <sup>a</sup>
Std. Deviation		4.03745
Variance		16.301
Range		18.00
Minimum		21.00
Maximum		39.00
Sum		1418.00

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Untuk Variabel Disiplin pada tabel 4.12. berada di rata-rata (mean) 31,51 dengan rentang skala 26,2 sampai 34,2 dikategorikan sedang, artinya disiplin di Koperasi Jasa Syariah KLM menurut persepsi responden sedang.

## 2. Deskripsi Variabel Pelatihan Kerja (X2)

Data variabel pelatihan kerja berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.13.  
Pelatihan Kerja

### Statistics

PELATIHAN.KERJA		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		46.0889
Std. Error of Mean		.74320
Median		46.0000
Mode		52.00
Std. Deviation		4.98553
Variance		24.856
Range		20.00
Minimum		33.00
Maximum		53.00
Sum		2074.00

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Untuk Variabel pelatihan kerja pada tabel 4.13. berada di rata-rata (mean) 46.08 dengan rentang skala 34,3 sampai 42,3 dikategorikan baik, artinya pelatihan kerja di Koperasi Jasa Syariah KLM menurut persepsi responden baik.

### 3. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Data variabel kinerja karyawan berasal dari jawaban dapat di jelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.14.  
Kinerja Karyawan

#### Statistics

KINERJA.KARYAWAN		
N	Valid	45
	Missing	0
Mean		39.5111
Std. Error of Mean		.68137
Median		40.0000
Mode		45.00
Std. Deviation		4.57077
Variance		20.892
Range		19.00
Minimum		29.00
Maximum		48.00
Sum		1778.00

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Untuk Variabel kinerja karyawan pada tabel 4.14. berada di rata-rata (mean) 39,51 dengan rentang skala 34,3 sampai 42,3 dikategorikan baik, artinya kinerja karyawan di Koperasi Jasa Syariah KLM menurut persepsi responden baik.

#### 4.1.5. Analisis Data

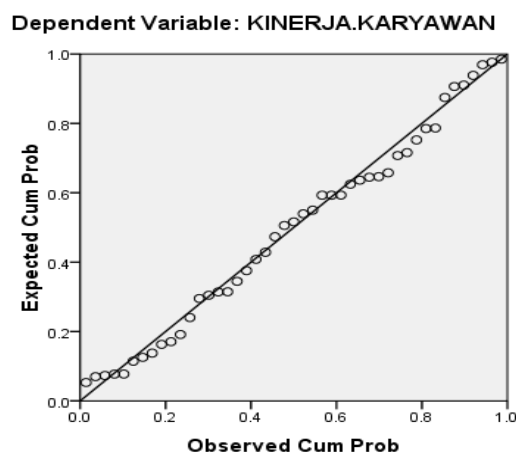
Analisis regresi linier ganda diawali dengan pengujian persyaratan analisis. Hasil pengujian persyaratan analisis adalah sebagai berikut:

##### 1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas secara grafik menghasilkan grafik Normal P-P Plot yang memperlihatkan titik-titik nilai residual pada grafik Normal P-P Plot menyebar di sekitar dan mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data variabel yang digunakan untuk analisis regresi ganda berasal dari data yang berdistribusi normal.

Gambar 4.5.  
Uji Normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Pada gambar 4.5 menunjukkan bahwa titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal yang berarti data tersebut berdistribusi secara normal.

## 2. Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai VIF dan tolerance. Jika nilai VIF  $< 10$ , maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas. Hasil pengolahan dengan program *SPSS 16* menghasilkan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.15.  
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN	.224	4.455
	PELATIHAN.KERJA	.224	4.455

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Pada table.4.15 dapat dilihat bahwa nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti bebas dari masalah multikolinieritas. Dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hal yang sama yaitu kurang dari 10. Berdasarkan hasil diatas maka data tidak ada masalah multikolinieritas antar variabel dalam model regresi pada penelitian ini.

## 3. Autokorelasi

Uji Durbin – Watson hasil pengolahan SPSS digunakan untuk mengetahui terpenuhi tidaknya asumsi non autokorelasi. Hasil pengujian data diperoleh hasil berikut :

Tabel 4.16.  
Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	2.139 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

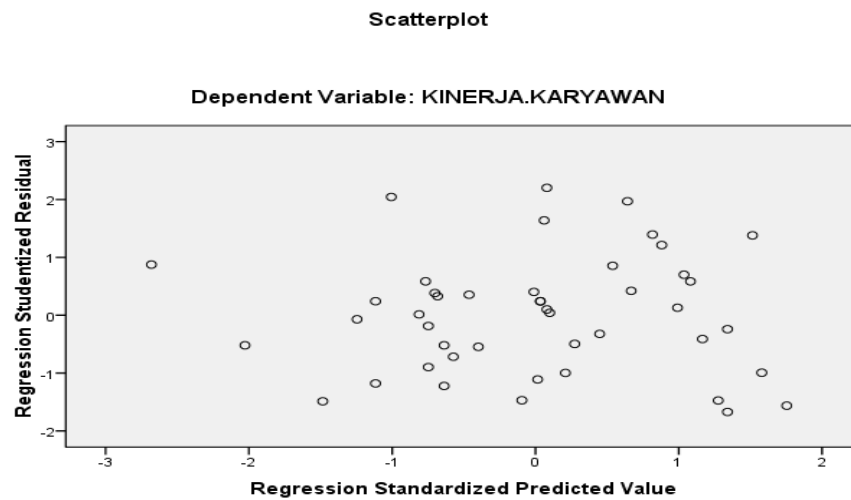
Dari tabel 4.16 diperoleh Nilai Durbin-Watson sebesar  $DW = 2.139$ . Berdasar kategori yang telah ada, nilai DW termasuk dalam range  $1.65 < DW (2.139) < 2.35$  yang berarti tidak terjadi autokorelasi. Hasil ini menunjukkan bahwa data dapat dipakai untuk uji analisis regresi.

#### 4. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.



Gambar 4.6.  
Uji Heteroskedastisitas



*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Gambar 4.17 scatter plot memperlihatkan bahwa titik-titik hasil perhitungan menyebar secara acak di atas dan dibawah titik origin serta tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa hasil analisis regresi ganda benar-benar linier karena tidak memiliki masalah heteroskedastisitas sehingga analisis regresi linier ganda dapat dilanjutkan.

#### **4.1.6. Analisis Koefisien Determinasi**

Nilai determinasi memberikan gambaran seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam melakukan pengujian data ini, penulis menggunakan bantuan *SPSS for Windows* sebagai berikut :

Tabel 4.17.  
Koefisien Determinasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.905	.900	1.44477

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

Nilai R pada tabel diatas menunjukkan nilai 0,951 , dan nilai r square sebesar 0,905 sehingga nilai koefisien determinan sebesar 90,5 %. Hal ini variabel Disiplin dan Pelatihan kerja memberikan kontribusi sebesar 90,5 % terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan sisannya ( 100 – 90,5 ) = 9,5 % merupakan kontribusi dari faktor lain di luar variabel yang diteliti.

#### 4.1.7. Uji Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat).

Adapun hasil olahan data dengan menggunakan program *SPSS 16 for windows* dapat dirangkum melalui tabel sebagai berikut :

Tabel 4.18.  
Hasil Uji Regresi

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.657	2.031		1.308	.198
	DISIPLIN	.759	.114	.670	6.662	.000
	PELATIHAN.KERJA	.281	.092	.306	3.047	.004

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah 2020*

Dari tabel diatas dapat disusun model persamaan regresi linier ganda berdasar kolom B sebagai berikut :

$$Y = 2,657 + 0,759(X1) + 0,281(X2)$$

Model persamaan regresi linier ganda hasil analisis tersebut dapat diartikan sebagai berikut :

- Nilai konstanta  $\alpha = 2,657$  menunjukkan nilai Y (Kinerja karyawan) yang bernilai positif dengan asumsi variabel penelitian X1 (Disiplin), X2 (Pelatihan kerja) dianggap konstan.
- Nilai koefisien regresi X1 (Disiplin) sebesar  $b_1 = 0,759$  menunjukkan bahwa X1 (Disiplin) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) dengan arah positif.
- Nilai koefisien regresi X2 (Pelatihan kerja) sebesar  $b_1 = 0,281$  menunjukkan bahwa X2 (Pelatihan kerja) berpengaruh terhadap Y (Kinerja karyawan) dengan arah positif.

#### 4.1.8. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu dilakukan pengujian model hasil penelitian yaitu menguji kelayakan model persamaan regresi hasil penelitian dalam menjelaskan pengaruh Disiplin dan Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Kelayakan model ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi ganda disesuaikan Adjusted R Square 0,900. Adjusted R Square 0,900 memiliki nilai probabilitas Fhitung sebesar 0,000.

Tabel 4.19.  
Uji F

#### ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	831.576	2	415.788	199.194	.000 <sup>a</sup>
Residual	87.669	42	2.087		
Total	919.244	44			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020*

Dari table 4.20. uji statistic F (F test) didapat Fhitung sebesar 199,194 dengan tingkat signifikan pada 0,000 jauh dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel Disiplin dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara bersama – sama.

Hasil pengujian dengan bantuan SPSS 16 for Windows menunjukkan nilai Fhitung sebesar 199,194 sehingga Fhitung > Ftabel (199,194 > 2,79) pada  $\alpha = 5\%$  maka HO ditolak dan HA diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel

Disiplin dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan secara simultan.

Karena  $\rho \neq 0$  dan probabilitas Fhitung lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } F < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_A$  diterima yang berarti persamaan regresi hasil penelitian layak untuk menjelaskan pengaruh Disiplin ( $X_1$ ), Pelatihan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). nilai Adjusted R Square 0,900 telah lebih besar dari 0,5 yang dapat diartikan bahwa model persamaan hasil penelitian mampu menjelaskan 90,0% variasi nilai Kinerja Karyawan karena adanya masukan faktor Disiplin dan Pelatihan Kerja.

Karena model telah memenuhi kelayakan, maka pengujian hipotesis dapat dilakukan yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.20.  
Uji T

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.657	2.031		1.308	.198
	DISIPLIN	.759	.114	.670	6.662	.000
	PELATIHAN.KERJA	.281	.092	.306	3.047	.004

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2020

1. Pengujian Hipotesis 1 : Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM. Pengaruhnya

ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Kualitas Disiplin (X1) sebesar  $b_1 = 0,759$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 2,657 + 0,759X_1 + 0,281X_2$ . Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho :  $b_1 = 0$  tidak ada pengaruh

Ho :  $b_1 \neq 0$  ada pengaruh

Koefisien regresi Disiplin (X1) sebesar  $b_1 = 0,759$  memiliki nilai probabilitas Thitung sebesar  $\text{sig } t = 0,000$ . Karena  $b_1 \neq 0$  dan probabilitas Thitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0,000 < 0,05$ ), maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada pengaruh Disiplin (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin terhadap Kinerja Karyawan.

## 2. Pengujian Hipotesis 2 : Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM . Pengaruhnya ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar  $b_2 = 0,281$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 2,657 + 0,759X_1 + 0,281X_2$ . Hipotesis statistic yang diajukan adalah sebagai berikut :

Ho :  $b_1 = 0$  tidak ada pengaruh

Ho :  $b_1 \neq$  ada pengaruh

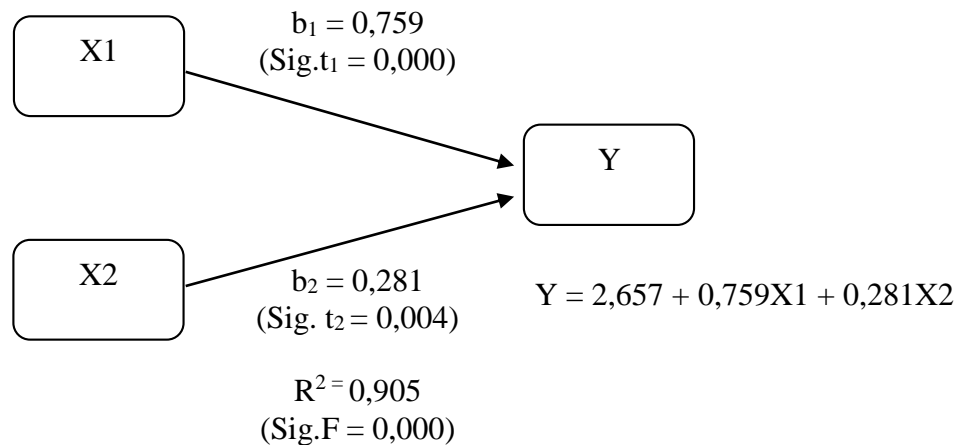
Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X2) sebesar  $b_2 = 0,281$  memiliki nilai probabilitas Thitung sebesar  $\text{sig } t = 0,004$ . Karena  $b_2 \neq 0$  dan probabilitas t hitung lebih kecil dari pada taraf uji penelitian ( $\text{Sig } t < \alpha$  atau  $0,004 < 0,05$ ),

maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti ada pengaruh Pelatihan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah signifikan. Signifikansi hasil pengujian menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.2. Pembahasan Penelitian**

Pengukuran variabel penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang dikembangkan dari indikator pada masing-masing variabel penelitian, yaitu indikator Disiplin, pelatihan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Jasa syariah KLM dengan 45 responden. Dari hasil uji validitas terhadap masing-masing variabel penelitian ditemukan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel telah valid. Melalui uji reliabilitas ditemukan bahwa seluruh butir pernyataan yang telah valid pada masing-masing variabel penelitian dapat dibuktikan reliabilitasnya. Karena kuesioner telah valid dan reliabel maka kuesioner penelitian merupakan alat yang handal untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Analisis deskriptif terhadap variabel penelitian menghasilkan temuan yang relatif sama untuk semua variabel penelitian dimana persepsi responden terhadap Disiplin (X1), Pelatihan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) cenderung baik.

Gambar 4.7.  
Rangkuman Hasil Analisis



Dari Uji model diperoleh nilai koefisien determinasi ganda yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,905 yang menunjukkan bahwa Disiplin dan Pelatihan Kerja secara bersama – sama mampu menjelaskan 90,5% variasi Kinerja Karyawan sedangkan 9,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Hasil analisis berikutnya berupa tabel anova yang digunakan untuk menguji kelayakan model yaitu pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang menghasilkan nilai Fhitung sebesar 199,194% sehingga  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $199,194 > 2,79$ ) pada  $\alpha = 5\%$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga disimpulkan bahwa variabel Disiplin dan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM.

### 1. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan koefisien regresi berganda Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif yang artinya Disiplin berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM,



hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Disiplin sebesar  $b_1 = 0,759$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 2,657 + 0,759X_1 + 0,281X_2$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum pada bab 2 penelitian ini, yaitu oleh Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L.Sepang, Rita N.Taroreh (2016), Mardi Astutik (2016), Moh.Amir Fiqi (2018), Evawati Khumaedi (2016), dan Ananta Dwikristianto Satedjo, Sesilya Kempa (2017) yang menyatakan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan koefisien regresi berganda Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan arah positif yang artinya Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah KLM, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi Pelatihan Kerja sebesar  $b_2 = 0,281$  pada model persamaan regresi linier ganda  $Y = 2,657 + 0,759X_1 + 0,281X_2$ .

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang sudah tercantum pada bab 2 penelitian ini, yaitu oleh Wungow Raymond, Octavianus, Adolfina (2018), Nevin Utama (2015), Rio Vicky Bolung, Silcyjeova Moniharapon, Genita G.Luminating (2018), Jumawan, Martin Tanjung Mora (2018), dan Nur Rahmah Andayani,S.IP.,M.Si, Priskila Makian (2016) yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB 5**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri (Koperasi KLM)-Bekasi. Dari tujuan penelitian yang diajukan, maka dari pembahasan data yang telah dilakukan dan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Terdapat pengaruh signifikan disiplin terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri (Koperasi KLM)-Bekasi.
2. Terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri (Koperasi KLM)-Bekasi.

#### **5.2. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, penulis memiliki beberapa saran , diantaranya :

1. Tetap mempertahankan kedisiplinan diri agar tetap maju dalam mengembangkan perkoperasian.
2. Lebih menjalin relasi dengan pihak-pihak terkait dalam pelatihan kerja di setiap masing-masing bagian pekerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Nur Rahmah, Makian, Priskila. (2016). *Pengaruh Pelatihan kerja dan Motivasi kerja terhadap Kinerja bagian PT.PCI Elektronik Internasional*. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. (4) 41-46.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Erlangga.
- A.A, Anwar Prabu, Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bambang Wahyudi. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles of Human Resource Management*, 15th ed.
- Bolung, Rio Vicky, Moniharapon, Silcyljeova, Lumintang, Genita G. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada BPMD provinsi Sulawesi utara*. (6) 1838-1847.
- Dantes, Nyoman. (2012). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: ANDI.
- Eko, Widodo Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fiqi, Moh Amir. (2018). *Pengaruh Lingkungan kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan pada Cv. Tiara Abadi Pamekasan*. (1) 215-252.
- Hamali, Arif Yusuf. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Harlie, M. (2010). *"Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai"*.
- Jumawan, Mora, Tanjung martin. (2018). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Korporasi*. Jurnal riset Manajemen dan Bisnis. (3) 343-352.

- Khumaedi, Evawati.(2016).*Pengaruh Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Sentra Operasi terminal PT.Angkasa Pura II.*(2) 1.
- Moeheriono. (2010). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*.Vol. 11 No. 2, Oktober 2010; 117-124.
- Mulyanto, H dan Wulandari, A, (2010). *Penelitian: Metode dan Analisis*, CV.Semarang: CV Agung.
- Nurlaila, (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia I*. Ternate: Penerbit LepKhair.
- Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik. Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sadili Samsudin. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : CV. Pustaka Setia.
- Satedjo, Ananda Dwikristianto & Kempa,Sesilya. (2017).*Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan PT.Modern Widya Technical Cabang Jayapura.*(5) 3.
- Sedarmayanti.(2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia,Refeormasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima)*. Bandung : PT.Refika Aditama
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, PT. Refika Aditama, Bandung.
- S.P.Hasibuan,Malayu. (2012). *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- S.P,Hasibuan, Malayu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- S.P.Hasibuan,Malayu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta.Penerbit : PT. Bumi Aksara.

- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran dan Armanu Thoyib. (2013). *The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business* Vol 5, No 4 August 2013. p. 140-153.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV.
- Suparyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesatu. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8. Jakarta: Prenadamedia Grup.
- Veithzal, Rivai.(2010). "*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*". Jakarta: Murai Kencana.
- Wiratama Jaka Nyoman I, Sintaasih Ketut Desak, (2013). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Badung*. Fakultas Ekonomi Universitas Udayana, Bali – Indonesia.
- Wirawan, (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi, dan Penelitian)*. Jakarta: Salemba Empat.

## **Lampiran 1. Kuesioner Penelitian**

### **KUESIONER PENELITIAN**

#### **PENGARUH DISIPLIN DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KOPERASI JASA SYARIAH KARANGGAAN LEMBUR MANDIRI – BEKASI**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di Tempat

Dengan hormat,

Saya adalah Mahasiswa Jurusan Manajemen STIE IPWI JAKARTA yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi tentang “Pengaruh Disiplin dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Jasa Syariah Karanggaan Lembur Mandiri-Bekasi”.

Sehubungan dengan tujuan tersebut, saya membutuhkan partisipasi dan kesedian Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner penelitian sebagaimana yang terlampir dibawah ini.

Atas kesedian dan bantuan yang diberikan, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Mina

2016511207

PETUNJUK PENGISIAN :

1. Mohon memberikan tanda (  $\surd$  ) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap benar.
2. Setiap pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS) = 5

Setuju (S) = 4

Kurang Setuju (KS) = 3

Tidak Setuju (TS) = 2

Sangat Tidak Setuju (STS)= 1

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden : .....

Nama : .....

Usia : .....tahun

Jenis Kelamin :  a. Pria  b. Wanita

Jabatan : .....

Lama Bekerja : .....tahun .....bulan.

Pendidikan Terakhir : .....

## DAFTAR PERNYATAAN

### A. Disiplin (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Taat terhadap aturan waktu						
1	Bapak/Ibu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya.					
2	Bapak/Ibu memprioritaskan kehadiran dalam bekerja.					
Taat terhadap peraturan perusahaan						
3	Bapak/Ibu memakai pakaian kantor dengan sesuai.					
4	Bapak/Ibu mematuhi tata tertib yang berlaku ditempat kerja.					
Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan						
5	Bapak/Ibu melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya					
6	Bapak/Ibu mengerjakan pekerjaan sesuai prosedur perusahaan					
Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan						
7	Bapak/Ibu berperilaku sopan sesuai norma yang berlaku.					
8	Bapak/Ibu menggunakan tanda pengenal.					



## B. Pelatihan Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Jenis Pelatihan</b>						
9	Pelatihan yang diselenggarakan sesuai kebutuhan karyawan.					
<b>Tujuan Pelatihan</b>						
10	Mengikuti Pendidikan dan Pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan.					
11	Menciptakan ketertarikan dan kesadaran akan pentingnya pelatihan					
<b>Materi</b>						
12	Materi pelatihan sesuai dengan pekerjaan					
13	Materi pelatihan mudah dimengerti karyawan					
<b>Metode yang digunakan</b>						
14	Metode penyampaian sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya.					
15	Metode yang digunakan mudah dipahami karyawan					
<b>Kualifikasi Peserta</b>						
16	Mengikuti Pelatihan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan					
<b>Kualifikasi Pelatih</b>						
17	Pelatih atau instruktur dapat menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami.					
18	Pelatih selalu melaksanakan evaluasi setelah kegiatan pelatihan selesai.					
<b>Waktu (banyaknya Sesi)</b>						
19	Waktu penyelenggaraan pelatihan bagi Bapak/Ibu mencukupi dalam memahami materi pelatihan					
20	Waktu penyelenggaraan pelatihan selanjutnya tidak terlalu lama.					

### C. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
<b>Prestasi Kerja</b>						
21	Kualitas pekerjaan saya memuaskan					
<b>Pencapaian Target</b>						
22	Pencapaian kerja saya melebihi target					
<b>Keterampilan</b>						
23	Saya memiliki keterampilan sesuai tuntutan kerja					
<b>Kepuasan</b>						
24	Kepuasan nasabah adalah prioritas saya					
<b>Inisiatif</b>						
25	Mampu memberikan ide kreatif untuk kemajuan perusahaan					
26	Mampu memodifikasi pekerjaan yang diminta atasan tanpa keluar dari ketentuan yang berlaku					
<b>Tingkat Kehadiran</b>						
27	Kehadiran kerja merupakan hal yang sangat penting bagi saya					
28	Saya tidak pernah absen tanpa alasan yang jelas					
<b>Ketaatan</b>						
29	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan					
<b>On time</b>						
30	On time dalam menyelesaikan pekerjaan					

☺ **TERIMA KASIH DAN SELAMAT BEKERJA** ☺

## Lampiran 2. Lampiran Data Responden

No. Responden	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan	Bagian
1	L	41-50	SD	Pengurus
2	L	21-30	SMA	Pengelola
3	L	31-40	SMA	Pengelola
4	L	21-30	SMA	Sekuriti
5	L	51-60	SMP	Kampung Mandiri
6	L	41-50	SD	Kampung Mandiri
7	L	21-30	SMA	Pengelola
8	L	31-40	SMP	Sekuriti
9	L	41-50	SMP	Kampung Mandiri
10	L	31-40	SMA	Kampung Mandiri
11	L	41-50	SMA	Pengawas
12	L	31-40	S1	Pengawas
13	L	51-60	SMP	Kampung Mandiri
14	L	51-60	D3	Pengawas
15	L	51-60	SD	Sekuriti
16	L	41-50	SMP	Sekuriti
17	L	31-40	SMA	Pengelola
18	L	51-60	S1	Pengawas
19	P	51-60	S2	Pengawas
20	P	21-30	S1	Pengelola
21	P	21-30	SMA	Pengelola
22	P	21-30	SMA	Pengelola
23	P	21-30	SMA	Pengelola
24	P	21-30	SMA	Pengelola
25	P	21-30	S1	KUA-Property
26	P	31-40	SMA	Kampung Mandiri
27	P	31-40	SMA	Kampung Mandiri
28	L	41-50	SMA	KUA-Otomotif
29	L	41-50	SMA	KUA-Otomotif
30	P	31-40	SMA	Kampung Mandiri
31	P	31-40	SMA	Kampung Mandiri
32	L	31-40	S1	KUA-Property
33	L	31-40	SMA	KUA-Property

34	L	41-50	S1	KUA-Property
35	L	51-60	SMA	KUA-Otomotif
36	L	31-40	SMA	KUA-Otomotif
37	L	41-50	SMA	KUA-Otomotif
38	L	41-50	SMA	KUA-Otomotif
39	L	41-50	SMA	KUA-Property
40	L	41-50	SMA	KUA-Property
41	L	51-60	SMA	Kampung Mandiri
42	L	51-60	S1	KUA-Property
43	L	51-60	SMA	Pengurus
44	L	51-60	S1	Pengurus
45	L	51-60	SMA	KUA-Property

### Lampiran 3. Rekap Data Disiplin

Responden	Item Pernyataan								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	5	4	4	4	5	4	5	4	35
2	5	4	5	5	5	4	5	5	38
3	4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	4	3	4	3	3	3	27
5	4	4	3	4	3	4	4	4	30
6	4	5	4	4	5	4	5	3	34
7	4	3	3	3	3	2	3	3	24
8	3	4	4	4	4	5	4	4	32
9	4	3	4	3	4	5	5	4	32
10	3	5	4	4	3	4	4	4	31
11	4	3	5	3	4	4	4	3	30
12	5	4	4	4	4	3	4	4	32
13	4	4	4	3	3	4	3	3	28
14	4	3	5	4	4	3	4	4	31
15	3	4	3	3	3	4	3	3	26
16	4	4	5	4	5	4	5	4	35
17	3	4	3	4	3	4	4	4	29
18	5	5	5	5	5	5	5	4	39
19	4	4	4	4	5	4	5	3	33
20	4	3	4	3	3	4	3	4	28
21	4	4	3	3	4	3	4	3	28
22	1	2	2	3	3	3	3	4	21
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	4	5	4	5	5	5	4	5	37
25	3	4	3	3	4	3	4	3	27
26	4	4	4	3	3	4	3	4	29
27	4	3	4	3	3	4	4	3	28
28	3	4	3	4	4	3	4	4	29
29	4	5	4	5	5	4	5	4	36
30	5	4	3	5	4	5	4	5	35
31	5	5	4	5	5	4	5	4	37
32	4	4	4	3	3	4	4	3	29
33	5	5	4	5	4	5	5	5	38
34	4	5	4	5	5	5	4	5	37
35	5	4	5	5	5	4	5	4	37

36	4	4	3	4	3	4	3	3	28
37	4	5	4	5	4	5	4	5	36
38	3	4	4	5	4	5	5	4	34
39	4	3	4	4	4	3	4	3	29
40	4	3	3	3	4	3	4	3	27
41	3	4	4	4	5	4	4	5	33
42	5	4	5	3	3	3	5	3	31
43	4	5	4	4	4	4	4	3	32
44	5	5	3	4	4	5	3	4	33
45	4	3	4	4	4	3	4	4	30

**Lampiran 4. Rekap Data Pelatihan Kerja**

Responden	Item Pernyataan												Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
1	3	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	47
2	4	4	3	4	5	4	5	4	5	5	5	5	53
3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	48
4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	41
5	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	44
6	3	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	52
7	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	35
8	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	49
9	4	3	4	5	3	3	4	5	3	4	4	4	46
10	3	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	48
11	4	3	5	4	5	3	4	4	5	4	4	5	50
12	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	4	46
13	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	44
14	4	4	5	3	5	4	4	3	4	4	4	5	49
15	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	38
16	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	52
17	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	41
18	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	53
19	3	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	43
20	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	45
21	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	40
22	1	2	2	3	2	3	3	3	3	5	4	2	33
23	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	45
24	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	52
25	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	41
26	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	43
27	4	3	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	43
28	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	42
29	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	50
30	3	4	3	5	3	5	4	3	4	4	4	3	45
31	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	52
32	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	44
33	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	5	4	52
34	3	5	4	5	3	3	5	5	4	5	2	4	48
35	3	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	51

36	4	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	3	44
37	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	4	52
38	5	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	4	53
39	3	3	4	3	4	4	5	3	4	3	3	4	43
40	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	39
41	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	49
42	5	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	5	46
43	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	48
44	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	3	52
45	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	43



**Lampiran 5. Rekap Data Kinerja Karyawan**

Responden	Item Pernyataan										Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	4	5	5	4	4	4	3	43
2	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	45
3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	40
4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	33
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37
6	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	45
7	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	30
8	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	40
9	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	43
10	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	40
11	5	4	4	4	3	5	3	5	3	4	40
12	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	40
13	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	35
14	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	40
15	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
16	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	44
17	4	4	4	3	4	3	4	3	5	3	37
18	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	45
19	4	5	3	3	5	4	4	4	5	5	42
20	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	37
21	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	38
22	3	3	4	5	3	1	2	2	3	3	29
23	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
24	5	4	5	4	4	4	5	4	3	5	43
25	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
26	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	36
27	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	36
28	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	37
29	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	45
30	5	4	5	4	4	5	4	3	5	4	43
31	4	5	4	5	5	5	3	4	5	5	45
32	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	36
33	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	48
34	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	45
35	4	5	4	5	3	5	4	3	5	5	43

36	5	3	3	4	3	4	4	3	4	3	36
37	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	44
38	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45
39	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	35
40	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	34
41	4	4	5	4	3	4	4	4	4	5	41
42	3	3	3	4	4	5	4	5	3	3	37
43	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	39
44	5	5	4	5	4	5	5	4	5	3	45
45	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	38

## Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

### 1. Validitas Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	27.5556	12.980	.468	.831
X1.2	27.5333	12.800	.544	.820
X1.3	27.6444	13.507	.453	.831
X1.4	27.6000	11.655	.780	.787
X1.5	27.5333	12.300	.650	.806
X1.6	27.5778	12.886	.529	.822
X1.7	27.4222	12.749	.611	.812
X1.8	27.7111	13.301	.497	.825

### 2. Realibilitas Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.836	8

### 3. Validitas Pelatihan Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	42.4889	21.937	.356	.808
X2.2	42.2000	21.164	.457	.799
X2.3	42.3111	21.310	.500	.796

X2.4	42.1556	20.543	.551	.791
X2.5	42.3556	20.871	.473	.798
X2.6	42.3556	21.189	.475	.798
X2.7	42.2667	22.064	.362	.807
X2.8	42.2222	21.040	.443	.801
X2.9	42.0667	21.655	.398	.805
X2.10	42.0667	21.427	.462	.799
X2.11	42.2667	21.064	.471	.798
X2.12	42.2222	20.631	.593	.788

#### 4. Realibilitas Pelatihan Kerja

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.813	12

#### 5. Validitas Kinerja Karyawan

##### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	35.5111	16.846	.547	.808
Y.2	35.4000	16.200	.770	.786
Y.3	35.6667	17.773	.441	.818
Y.4	35.4889	17.801	.449	.817
Y.5	35.5778	17.386	.529	.810
Y.6	35.5111	16.983	.524	.810
Y.7	35.5778	17.340	.478	.815
Y.8	35.6889	18.083	.403	.822
Y.9	35.4889	16.437	.577	.804
Y.10	35.6889	17.628	.431	.820

## 6. Realibilitas Pelatihan Kerja

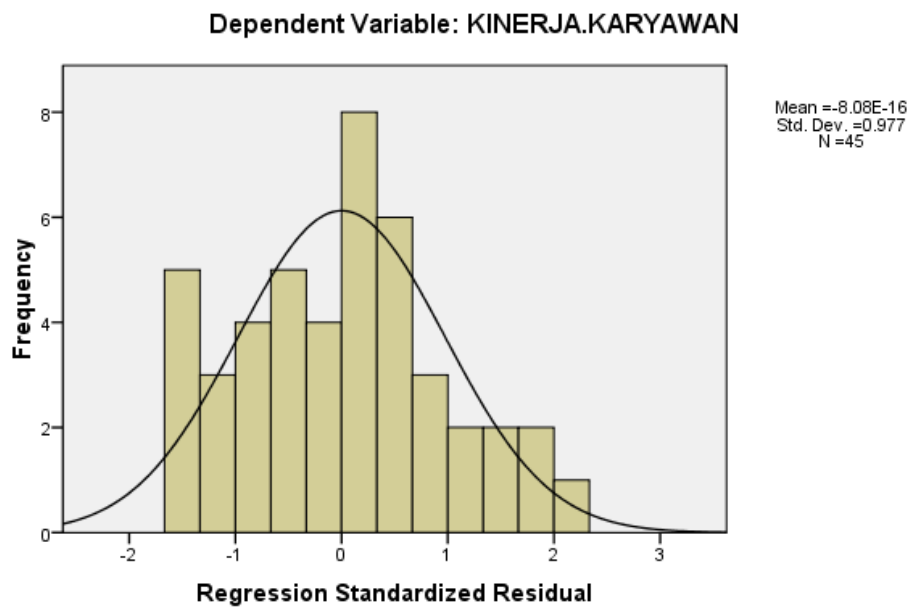
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	10

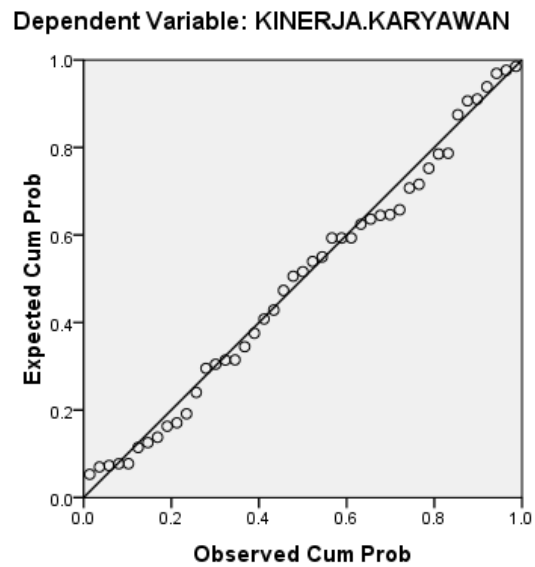
## Lampiran 7. Hasil Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Normalitas

Histogram



## Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



## 2. Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	DISIPLIN	.224	4.455
	PELATIHAN.KERJA	.224	4.455

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

### 3. Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

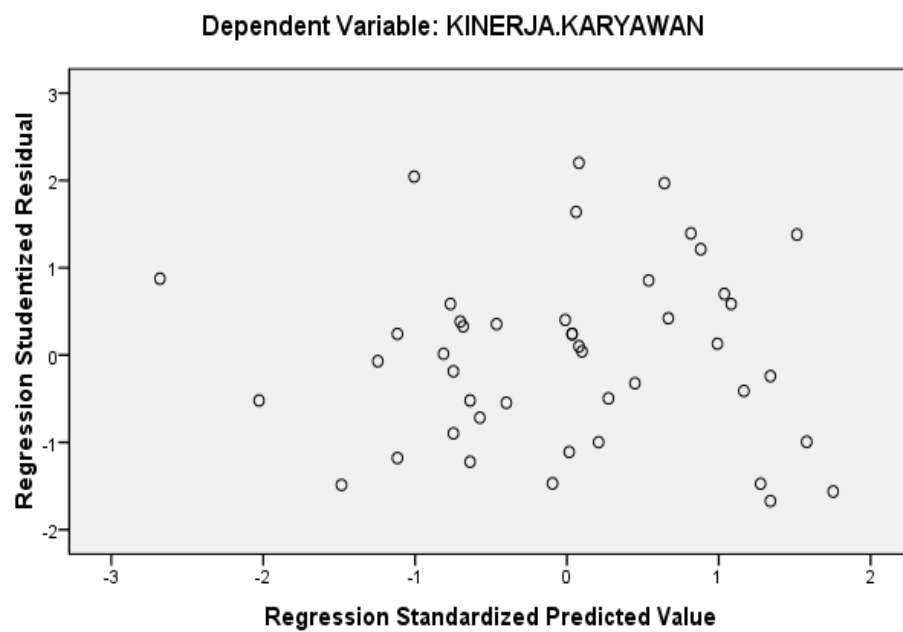
Model	Durbin-Watson
1	2.139 <sup>a</sup>

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

### 4. Uji Heteroskeastisitas

Scatterplot



## Lampiran 8. Hasil Uji Hipotesis

### 1. Koefisien Determinasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.951 <sup>a</sup>	.905	.900	1.44477

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

### 2. Uji F

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	831.576	2	415.788	199.194	.000 <sup>a</sup>
	Residual	87.669	42	2.087		
	Total	919.244	44			

a. Predictors: (Constant), PELATIHAN.KERJA, DISIPLIN

b. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN

### 3. Uji T

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.657	2.031		1.308	.198
	DISIPLIN	.759	.114	.670	6.662	.000
	PELATIHAN.KERJA	.281	.092	.306	3.047	.004

a. Dependent Variable: KINERJA.KARYAWAN



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### IDENTITAS PRIBADI

1. Nama : Mina
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Tempat Tanggal Lahir : Bogor, 24 September 1994
4. Kewarganegaraan : Indonesia
5. Status : Lajang
6. Agama : Islam
7. Alamat : Kp.Nagrak RT 004/ RW 004 , Kel.  
Nagrak Kec. Gunung Putri, Kab.  
Bogor
8. Telepon/HP : 0877-7710-0487
9. Email : [minnamiiimoe24@gmail.com](mailto:minnamiiimoe24@gmail.com)

### PENDIDIKAN

1. SD : SDN Ciangsana 04 Kec. Gunung Putri-Bogor
2. SMPN : SMPN 03 Gunung Putri, Kec. Gunung Putri-Bogor
3. SMA : SMK Bina Pendidikan 2 Kec. Gunung Putri-Bogor

