

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI
JOGJA INTERNASIONAL (BUCINI *LEATHER CRAFT*)**

SKRIPSI



Disusun oleh :

SHELLA SARASWATI

NIM 141140097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"

YOGYAKARTA

2018

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MANDIRI
JOGJA INTERNASIONAL (BUCINI *LEATHER CRAFT*)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan mendapatkan gelar Sarjana Ekonomi pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta



SHELLA SARASWATI

NIM 141140097

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN”

YOGYAKARTA

2018

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. MANDIRI JOGJA
INTERNASIONAL (BUCINI LEATHER CRAFT)**

Disusun Oleh :

SHELLA SARASWATI

141140097

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal 7 September 2018

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Susunan Dewan Penguji

Ketua Penguji/Pembimbing I

Pembimbing II

Dra. AYN. Warsiki, M. Si

Dra. Istiana Rahatmawati, M. Si

NIP. 19610828 199003 2 001

NIP. 19610815 198803 2 001

Penguji I

Penguji II

Drs. Hery Sutanto, MM

Danang Yudhiantoro, SE, M. Si

NIP. 19661230 199203 1 001

NIP. 2 7408 970170 1

Mengetahui,

Jurusan Manajemen

Ketua

Dr. Dyah Sugandini, SE, M. Si

NIK. 2 7106 95 0021 1

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA TULIS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, menyatakan bahwa skripsi dengan judul:

PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

PADA PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL (BUCINI LEATHER CRAFT)

Dan diajukan untuk diuji pada hari Jum'at, 7 September 2018 adalah hasil skripsi.

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian atau simbol yang menunjukkan sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin penulisannya.

Apabila saya melakukan hal tersebut diatas, baik secara sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya ternyata melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah pikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh Universitas batal saya terima.

Yogyakarta, 7 September 2018

Saya memberi pernyataan



Saksi 1. Sebagai Pembimbing I

Saksi 2. Sebagai Pembimbing II

Dra. AYN. Warsiki, M. Si

Dra. Istiana Rahatmawati, M. Si

Saksi 3. Sebagai Penguji I

Saksi 4. Sebagai Penguji II

Drs. Herv Sutanto, MM

Danang Yudhiantoro, SE, M. Si

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL
(BUCINI *LEATHER CRAFT*)**

Shella Saraswati

NIM: 141140097

**Mahasiswa Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN “Veteran” Yogyakarta
shellasaraswati21@yahoo.com**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh secara bersama-sama pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). (2) pengaruh secara parsial pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). (3) Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang berjumlah 140 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) berjumlah 60 karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Hal ini ditunjukkan dari nilai $(101.590 > 2,790)$, dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji *Adjusted R²* pada penelitian ini sebesar 0,836; (2) Pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*); dan (3) Variabel disiplin kerja terbukti memberikan peranan lebih dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) sebesar 0,515 dibandingkan variabel pelatihan dengan koefisien regresi sebesar 0,405 dan variabel lingkungan kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,236.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

MOTTO

- ❖ “Maka sesungguhnya bersama satu kesusahan ada satu kemudahan. Sesungguhnya bersama kesusahan tersebut masih ada kemudahan yang lain.”

(QS. Asy Syarh ayat 5-6)

- ❖ “Impianku bukanlah untuk menjadi yang terbaik. Tapi menjadi seseorang yang tidak akan membuat diriku sendiri malu.”

(Key *SHINee*)

- ❖ “Sekali anda mengerjakan sesuatu, jangan takut gagal dan jangan pernah tinggalkan itu. Orang-orang yang bekerja dengan ketulusan hati adalah mereka yang paling bahagia.”

(Chanakya)

- ❖ “Anda mungkin bisa menunda, tetapi waktu tidak akan pernah menunggu.”

(Benjamin Franklin)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim dengan menyebut nama Allah yang maha pengasih lagi maha penyayang, puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Allah SWT yang telah memberikan petunjuk disetiap kebuntuan saya.

Dengan rasa terharu, skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang tercinta sebagai ungkapan rasa sayang dan terimakasih saya yang mendalam kepada:

1. Kedua orang tua tercinta dan tersayang, Papa Suwarjo dan Mama Dewi Noviani yang tidak henti-hentinya mendoakan dan memberikan dukungan kepada putri sulungnya, baik secara moral maupun finansial. Semoga dengan diperolehnya gelar Sarjana Ekonomi ini, dapat menjadi langkah awal untuk membahagiakan kalian berdua, Allahumma amin.
2. Adik bungsu tersayang, M. Haykal Prayoga. Teman berantem di rumah dan teman nonton film Marvel yang kadang nyebelin, tapi banyak baiknya kok. Terimakasih untuk semua doa dan tak pernah lupa selalu memberikan semangat dikala saya sedang lelah dalam proses pengerjaan skripsi ini.
3. Kekasih hati saya, Aldho Wirananda. Meskipun kita tidak bisa setiap saat bertemu karena dipisahkan oleh jarak, kamu selalu mendoakan saya dan memberikan dukungan dari jauh untuk saya segera menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah menemani saya selama 2 tahun lebih ini.

4. Sahabat terendut, tergemas, terbaik hati, Irma Dewi Anggraini, SH. Terimakasih sudah berkenan menemani saya dari kelas 1 SMA. Hampir 7 tahun kita bersahabat, tidak pernah ada kata ribut dan jika masing-masing ada waktu luang pasti bertemu walau hanya untuk makan bareng, nonton bareng bahkan ngerumpi. Hahaha. Dan tak lupa terimakasih untuk sahabat teralim, terajin, ter *on time*, Hanifah Nur Azizah. Ayoo selesaiin kuliahnya dan segera menjadi guru yang hebat!. Semoga persahabatan kita bertiga selalu awet sampai nenek-nenek.
5. Sahabat terbijak, terempong, terusuh, terbaik hati, Trisfarizki Nagiya Ratu, SE dan Tri Wahyuningsih, SE. Sahabat yang telah menemani saya dari jaman maba (EM-C) hingga detik ini. Terimakasih untuk semua bantuan, doa, nasehat yang telah diberikan untuk saya. Masa-masa waktu kita main, ngebolang, naik gunung akan selalu saya ingat. Kalian membuat rasa pesimis saya berubah menjadi optimis.
6. Teman idiot, Novianti Triana. Kenal dari semester tiga karena selalu sekelas bareng. Penggemar oppa Jongsuk, terimakasih telah berkenan berteman dengan saya, kalau bareng pasti selalu idiot. Haha.
7. Dan untuk teman-teman yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, karena pasti tidak akan cukup. Terimakasih kalian yang sudah mengajari serta memberikan dukungan kepada saya. Semoga kalian semua sukses pada waktu yang telah di tentukan oleh Allah. Aamiin.

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur saya panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayah-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*)”.

Penyusunan penelitian ini untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Penyusunan penelitian ini dapat selesai dengan lancar karena tidak lepas dari bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak, untuk itu saya mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Hasa Nurrohim KP, SE, M.Si selaku Koordinator Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Ibu Dra. AYN Warsiki, MSi selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dra. Istiana Rahatmawati, MSi selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk memberikan bimbingan, arahan dan masukan-masukan dengan penuh kesabaran selama masa penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
3. Bapak Dr. C. Ambar Pujiharjanto, ME selaku Dosen Wali yang telah memberikan nasehat selama masa awal hingga akhir perkuliahan.

4. Segenap Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
5. Pimpinan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*), Bapak Ariyanto selaku HRD BUCINI yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian dan mengambil data guna penyusunan skripsi.
6. Seluruh karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) yang telah bersedia meluangkan waktu untuk memberikan data yang diperoleh dalam penelitian ini.
7. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata, saya menyadari bahwa dalam pembuatan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun saya berharap semoga skripsi ini dapat memberikan tambahan pengetahuan dan manfaat bagi pembaca.

Yogyakarta, 30 Juli 2018

Sheila Saraswati

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
ABSTRAK	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori	15
1. Kinerja	15
a. Pengertian Kinerja.....	15
b. Faktor - faktor yang Mempengaruhi Kinerja	15
c. Penilaian Kinerja.....	17
d. Indikator Kinerja	18
2. Pelatihan.....	18
a. Pengertian Pelatihan.....	18
b. Manfaat Pelatihan.....	19
c. Metode Pelatihan.....	20
d. Indikator Pelatihan	21
3. Disiplin Kerja.....	22
a. Pengertian Disiplin Kerja.....	22
b. Jenis Disiplin Kerja	24
c. Tujuan Disiplin Kerja.....	25
d. Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	26
e. Indikator Disiplin Kerja	29
4. Lingkungan Kerja	31
a. Pengertian Lingkungan Kerja	31
b. Faktor-faktor Lingkungan Kerja	32

c. Indikator Lingkungan Kerja.....	34
d. Manfaat Lingkungan Kerja	37
B. Penelitian Terdahulu.....	39
C. Keterkaitan Antar Variabel.....	42
1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	42
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	42
3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	43
D. Kerangka Pemikiran	43
E. Hipotesis	46

BAB III METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian	48
B. Obyek dan Waktu Penelitian	49
C. Populasi	50
D. Sampel dan Teknik Sampling.....	50
E. Jenis Data Penelitian	51
1. Data Primer	52
2. Data Sekunder.....	52
F. Prosedur Pengambilan Data	53
1. Wawancara.....	53
2. Kuesioner.....	53

G. Klasifikasi Variabel Penelitian	54
1. Variabel Bebas / Independen Variabel (X).....	54
2. Variabel Terikat / Dependen Variabel (Y)	54
H. Definisi Operasional Variabel	54
1. Variabel Bebas / Independen Variabel	55
a. Pelatihan.....	55
b. Disiplin Kerja.....	57
c. Lingkungan Kerja.....	59
2. Variabel Terikat / Dependen Variabel	63
I. Uji Instrumen.....	66
1. Uji Validitas.....	66
2. Uji Reliabilitas	69
J. Teknik Analisis Data	71
1. Analisis Regresi Linier Berganda	71
2. Koefisien Determinasi	72
K. Uji Hipotesis.....	73
1. Uji Signifikansi Simultan / Uji F	73
2. Uji Signifikansi Parsial / Uji t.....	74

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian	76
1. Analisis Deskriptif Responden	76
a. Jenis Kelamin	76
b. Pendidikan Terakhir	77
c. Lama Kerja.....	79
2. Analisis Deskriptif Variabel	80
a. Variabel Pelatihan	80
b. Variabel Disiplin Kerja	82
c. Variabel Lingkungan Kerja.....	83
d. Variabel Kinerja	85
B. Hasil Analisis Kuantitatif	86
1. Analisis Regresi Linier Berganda	86
2. Koefisien Determinasi	89
3. Uji Hipotesis	90
a. Uji Signifikansi Simultan / Uji F	90
b. Uji Signifikansi Parsial / Uji t	91
1) Pengujian Hipotesis 2	92
2) Pengujian Hipotesis 2	92
3) Pengujian Hipotesis 2	93
4) Kontribusi Antar Variabel	94

C. Pembahasan	95
1. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (<i>BUCINI Leather Craft</i>)	95
2. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (<i>BUCINI Leather Craft</i>)	96
3. Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (<i>BUCINI Leather Craft</i>)	97

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	98
B. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA	100
-----------------------------	------------

LAMPIRAN.....	103
----------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Absensi Karyawan	8
Tabel 1.2 Populasi Karyawan	10
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	39
Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu	41
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	49
Tabel 3.2 Populasi Karyawan	50
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	68
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	70
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	77
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	78
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	79
Tabel 4.4 Penilaian Variabel Pelatihan	80
Tabel 4.5 Penilaian Variabel Disiplin Kerja	82
Tabel 4.6 Penilaian Variabel Lingkungan Kerja.....	84
Tabel 4.7 Penilaian Variabel Kinerja.....	85
Tabel 4.8 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	87
Tabel 4.9 Koefisien Determinasi	90
Tabel 4.10 Hasil Uji F.....	91
Tabel 4.11 Hasil Uji t Variabel Pelatihan	92
Tabel 4.12 Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja	93
Tabel 4.13 Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja.....	94
Tabel 4.14 Hasil Kontribusi Antar Variabel	94

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	45
------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian	103
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	104
Lampiran 3 Karakteristik Responden.....	111
Lampiran 4 Rekapitulasi Data Penelitian.....	114
Lampiran 5 Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	122
Lampiran 6 Analisis Regresi Linier Berganda.....	127
Lampiran 7 Daftar r tabel, F tabel dan t tabel	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan dan pertumbuhan perusahaan mempersyaratkan ketersediaan sumber daya manusia yang andal. Upaya menyediakan sumber daya tersebut dapat diperoleh melalui peningkatan kualitas sumber daya manusia. Lingkungan bisnis yang dewasa ini berkembang dan tumbuh dengan sangat dinamis, memerlukan manajemen yang dapat mengakomodasi setiap perubahan yang akan terjadi dengan efektif dan efisien. Kelangsungan hidup dan pertumbuhan perusahaan tidak hanya ditentukan dari keberhasilan dalam mengelola keuangan semata, tetapi juga ditentukan dari keberhasilan mengelola sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Mengelola sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah bahwa perusahaan harus mampu untuk menyatukan persepsi atau cara pandang karyawan dan pimpinan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan dan karyawan merupakan dua elemen yang saling membutuhkan dan tidak dapat dipisahkan satu dengan yang lainnya. Di dalam perusahaan, karyawan merupakan salah satu unsur yang terpenting. Tanpa peran karyawan meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, perusahaan tidak akan berjalan.

Karyawan merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan memberikan arahan yang membangun

pada karyawan demi tercapainya suatu tujuan. Karyawan pada umumnya memiliki potensi yang dapat memberikan kontribusi yang baik bagi organisasi. Kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi dari seberapa baik kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan.

Kinerja Menurut Rivai dan Sagala (2009) adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil dari proses keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugasnya yang telah diberikan.

Penelitian ini mengambil objek pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*). PT. Mandiri Jogja Internasional yang terkenal produk dalam negeri dengan *brand* BUCINI. Perusahaan ini didirikan pada tanggal 1 Juni 1997 merupakan industri kerajinan berbahan baku kulit sapi yang mampu berkompetisi dalam kancah nasional maupun internasional. Pada awalnya perusahaan ini mulai memproduksi produk kerajinan kulit di sebuah garasi rumah di desa Rejowinangun, Kotagede, Yogyakarta. Setelah menempuh perjalanan panjang selama 20 tahun, sekarang industri kerajinan bisa meraih pengakuan global dan mengantarkan produk-produk ke seluruh dunia dan semakin besarnya perusahaan industri kerajinan ini, maka di bangunlah workshop yang lebih besar pada tahun 2003 di desa Klodangan,

Berbah, Sleman. (<http://www.academia.edu/8369843/>). Diakses pada hari Jum'at, tanggal 2 Maret 2018 pukul 22.30 WIB).

Melihat persaingan industri kerajinan kulit di Daerah Istimewa Yogyakarta begitupun ketat, ada beberapa UKM yang memproduksi macam-macam kerajinan kulit seperti BUCINI ini. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) dengan kepadatan penduduk yang sedemikian rupa memiliki potensi di bidang UKM yang cukup besar dalam meningkatkan perkembangan ekonomi daerah itu sendiri. Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) yang terdiri dari lima kabupaten yaitu Sleman, Bantul, Kota Yogya, Gunungkidul dan Kulonprogo masing-masing memiliki UKM yang tersebar di berbagai wilayah dan sudut dari kabupaten masing-masing, yang dimana UKM tersebut mampu menunjang pendapatan penduduk setempat dalam upaya meningkatkan kesejahteraan hidup mereka masing-masing.

Salah satunya adalah kerajinan kulit Manding yang berada di Kabupaten Bantul. Kawasan Manding memiliki sekitar 40 usaha kulit tradisional yang dikerjakan oleh ratusan warga sekitar. M *Joint Exlusive Leather Craft* yang memproduksi dompet, tas, sepatu, sandal dan jaket kulit dengan merek Bucini, dengan sasaran ekspor maupun pasar lokal. Perusahaan perlu melakukan berbagai upaya agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan lain atau UKM yang sejenis dan tetap dapat beroperasi. Kondisi inilah yang mengharuskan perusahaan untuk mempersiapkan kinerja karyawan yang baik. Kinerja karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan

yang memiliki kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan dapat mencapai visinya yaitu menjadi produsen kulit terbaik di Indonesia dan menjadi merek produk kulit terbaik dan dapat dikenal luas.

Mangkunegara (2009) mengungkapkan bahwa terdapat tiga indikator untuk mengetahui baik tidaknya kinerja karyawan pada sebuah perusahaan. Indikator tersebut yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja dan tanggung jawab. Tanggung jawab karyawan dapat di ukur dengan kesadaran pekerjaan yang telah di berikan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi, penulis mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan melalui Bapak Ariyanto selaku HRD PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Kesadaran pada karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) untuk melaksanakan tugasnya masih kurang. PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) terdapat fenomena yang dapat dilihat dari karyawan yang mengabaikan tanggung jawab, dengan menunda pekerjaan. Dan ada karyawan yang masih kurang mampu untuk dapat menyelesaikan pekerjaan lebih banyak dari standart. Karyawan dianggap masih kurang dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan kecepatan kerja setiap karyawan dalam melaksanakan tugasnya masih belum seimbang.

Salah satu keunggulan kompetitif yang penting bagi perusahaan adalah karyawan, karena karyawan merupakan penggerak operasi perusahaan. Jika

kinerja karyawan perusahaan baik, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat. Untuk meningkatkan kinerja yang berkualitas serta terlatih perlu dilaksanakan pelatihan untuk dapat mendukung program-program perusahaan yang telah ditetapkan. Pelatihan merupakan solusi untuk membangun kemampuan sumber daya manusia yang diharapkan mampu untuk meningkatkan keterampilan karyawan, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap hasil kerja dan prestasi kerja karyawan.

Nawawi (2003:112) menyatakan bahwa pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan. Sedangkan menurut Rivai (2009:212), pelatihan sangat penting bagi karyawan baru, maupun karyawan yang sudah lama. Pelatihan, secara singkat didefinisikan sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini dan prestasi kerja di masa mendatang. Setiap manusia memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya.

Berdasarkan hasil observasi, penulis mendapatkan informasi mengenai pelatihan, disiplin karyawan dan lingkungan kerja melalui Bapak Ariyanto selaku HRD PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Perusahaan ini memanfaatkan dan mengutamakan sumber daya manusia (SDM) dari warga sekitar pabrik untuk memproduksi kerajinan kulit. Mereka

lebih mengutamakan warga setempat, yang mana usia berlainan, pendidikan berlainan, jenis kelamin berlainan, kemampuan atau pemahaman bisa berbeda. Oleh karena itu, BUCINI mengumpulkan warga sekitar untuk mengikuti pelatihan yang melibatkan langsung dalam proses produksi. Mulai dari memotong pola, menjahit hingga penyelesaian akhir dan pengemasan. Khusus bagian menjahit mencari yang memiliki keahlian atau sudah berpengalaman dibidang tersebut. Metode pelatihan yang digunakan yaitu menggunakan *On The Job Training*, dimana karyawan dilatih langsung di tempat kerja. Fenomena menggunakan metode pelatihan ini menimbulkan kelemahan karena kualitas peserta atau karyawan dalam menyerap dan menerima seluruh program kurang efektif. Dan beberapa karyawan ada yang belum paham dari apa yang sudah di jelaskan oleh pengajar.

Disiplin kerja karyawan tercermin dari ketaatan dan kepatuhan terhadap ketentuan-ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen yang mengarah kepada peningkatan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Karena disiplin merupakan suatu prosedur yang mengoreksi atau memberi sanksi kepada yang melanggar aturan maka disiplin kerja karyawan sebaiknya dipupuk oleh perusahaan, guna memicu kinerja yang layak sesuai dengan aturan yang ada. Dengan demikian, disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja.

Jam masuk dan pulang kerja karyawan pada BUCINI *Leather Craft* yaitu senin - kamis pukul 07.30 - 16.15 dan jumat pukul 07.30 - 16.00. Adapula jam istirahat setiap senin - kamis 12.00 - 12.30 dan jumat 11.30 - 13.00. Selama 8 jam kerja, karyawan harus bertanggung-jawab atas pekerjaan yang telah diberikan. Fenomena disiplin kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) dapat di lihat dari terdapat karyawan yang masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah di tentukan, karyawan yang tidak masuk kerja tanpa keterangan, karyawan yang memalsukan dokumen, karyawan yang membuat surat keterangan palsu, karyawan yang masih kurang teliti dalam mengerjakan prosedur atau tata cara dalam menyelesaikan pekerjaan. Ini mengakibatkan pekerjaan menjadi tidak selesai tepat waktu, produktifitas karyawan yang kurang baik dan dapat menghasilkan produk yang kurang rapi.

Terkait dengan rendahnya kedisiplinan kerja dibuktikan dengan meningkatnya absensi karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) pada bulan April 2017 - Mei 2018. Data absensi karyawan dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Absensi Karyawan Bulan April 2017 - Mei 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Efektifitas bekerja (hari)	Absensi		
			Sakit tanpa keterangan dokter	<i>Alpha</i>	Jumlah hari
April 2017	140	275	110	1	111

Mei 2017	140	275	130	-	130
Juni 2017	140	275	140	2	142
Juli 2017	140	275	200	3	203
Agustus 2017	140	275	135	1	136
September 2017	140	275	130	1	131
Oktober 2017	140	275	125	-	125
November 2017	140	275	155	1	156
Desember 2017	140	275	200	2	202
Januari 2018	140	275	250	4	254
Februari 2018	140	275	155	3	158
Maret 2018	140	275	130	-	130
April 2018	140	275	110	2	112
Mei 2018	140	275	121	1	122

Sumber: Data primer diolah, 2018

PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) memberikan sanksi-sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan, yaitu sanksi ringan dengan memberikan SP, di *skorsing*, adapun sanksi berat dengan potong gaji dan memecatkan karyawan.

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, dan dipengaruhi oleh banyak hal, baik berasal dari internal maupun eksternal, termasuk di dalamnya ada lingkungan kerja yang juga berperan penting terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik adalah tempat karyawan bekerja dan melakukan segala aktifitasnya. Selain lingkungan kerja sosial,

lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi tingkat emosional karyawan dalam bekerja. Indikator-indikator fisik dimaksud disini adalah suhu udara di tempat kerja, kelembaban, cahaya, tata warna, sirkulasi udara, dekorasi, musik, tingkat kebisingan, dan keamanan. Lingkungan kerja fisik ini juga bisa menjadi salah satu hal pemicu stress kerja karyawan apabila tidak diatur sedemikian rupa untuk melahirkan suasana nyaman dalam bekerja yang dampaknya mempengaruhi penurunan kinerja karyawan.

Penelitian yang saya teliti ialah lingkungan kerja fisik. PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) mempunyai karyawan sebanyak 140 orang. Data populasi karyawan dapat di lihat pada tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2
Populasi karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)

Bagian/Divisi	Jumlah
Persiapan	19 orang
Gudang	4 orang
R & D (<i>Sample</i>)	35 orang
Produksi (<i>Packing - Finishing</i>)	82 orang
Jumlah	140 orang

Sumber: Data primer diolah, 2018

Gedung pabrik terdiri dari dua lantai, lantai satu di isi bagian persiapan dan produksi, serta lantai dua di isi gudang dan bagian R & D. *Showroom* terdapat di depan gedung pabrik. Fenomena dalam PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang kurang kondusif, dapat dilihat

dari lima bagian/divisi yang memiliki ruangan sendiri-sendiri tetapi memiliki lingkungan yang berbeda. Di bagian R & D (*sample*) dan produksi yang terdapat lebih dari 30 karyawan atau pekerja, ruangan pada bagian ini memiliki udara yang lumayan panas padahal sudah terpasang kipas angin, terdapat aroma bahan baku kulit yang menyengat dan menimbulkan kebisingan yang dapat mengganggu ketenangan bekerja serta menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

Beberapa penelitian terdahulu yang mengambil judul atau topik, Pengaruh lingkungan kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI Unit Ophir Sariak (Hendri Rosa, 2015), ini terdapat hasil yaitu baik lingkungan kerja maupun pelatihan masing-masing secara parsial berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan PTPN VI unit Ophir Sariak. Ini artinya hipotesis pertama dan hipotesis kedua diterima. Sedangkan penelitian terdahulu selanjutnya mengambil judul, Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru) (Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim, 2015), terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian dan fenomena permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*)”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di ungkapkan di atas, maka masih di perlukan penelitian lebih lanjut mengenai pengaruh peatihan, disiplin kerja, serta lingkungan kerja yang akan membuat karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) merasa termotivasi dalam bekerja sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Untuk itu, diajukan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)?
2. Apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)?
3. Manakah dari variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).
2. Untuk mengetahui apakah pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).
3. Untuk mengetahui manakah dari variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja, maupun penelitian yang sejenis. Selain itu penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori ilmu manajemen pada konsentrasi sumber daya manusia.

2. Secara Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan serta memberikan pemahaman lebih jelas mengenai pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang diterapkan dalam suatu perusahaan dan bagaimana pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menjadi sarana untuk mengaplikasikan teori-teori yang didapatkan selama proses perkuliahan dalam wujud nyata di lapangan, salah satunya dengan memecahkan masalah dalam perusahaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) sebagai bahan masukan, evaluasi maupun tambahan informasi mengenai pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja serta bagaimana pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Informasi ini bermanfaat untuk mendapatkan solusi dari masalah kinerja karyawan yang terjadi di PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).

c. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya serta pertimbangan bagi perusahaan yang menghadapi masalah yang serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teoritis

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2004) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara ilegal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Definisi lain kinerja menurut Mangkunegara (2010:9) adalah prestasi kerja atau hasil (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa pengertian kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Dengan diadakannya penilaian kinerja karyawan, pihak perusahaan dapat memperoleh informasi tentang kinerja dari karyawan yang dapat digunakan untuk memperbaiki kinerja karyawan dan untuk lebih memberikan motivasi karyawan agar bersedia mengembangkan diri serta sebagai dasar perencanaan pengambilan keputusan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Wirawan (2009:54) menyebutkan rincian faktor-faktor tersebut sebagai berikut:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja pada karyawan.
- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
- 6) Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/organisasi.

Sedangkan Mangkunegara (2009:67) menjelaskan kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan reality (*knowledge, skill*).

2) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Dharma (2004:355) hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan *output* dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini berkaitan dengan jumlah *output* yang dihasilkan.
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif *output* mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk *output*.
- 3) Ketetapan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis

khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

d. Indikator Untuk Mengukur Kinerja

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan bahwa ada tiga indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut pendapat Andrew E. Sikula (2009) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sedangkan Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Definisi lain Menurut Hasibuan (2007), ada tujuh maksud utama program pelatihan dan pengembangan, yaitu memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan permasalahan, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memberikan kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personal. meningkatkan kemampuan konseptual, kemampuan dalam pengambilan keputusan, dan memperluas human relations.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses pelatihan memiliki keterikatan dengan berbagai tujuan organisasi dan pelatihan juga ditujukan pada pengembangan

karyawan, baik dalam bidang kecakapan, pengetahuan, keterampilan, keahlian, sikap dan tingkah laku pegawai serta lebih kepada sifat praktis.

b. Manfaat Pelatihan

Manfaat nyata dari pelatihan menurut Proctor dan Thorton dalam Mangkunegara (2010) diantaranya yaitu:

- 1) Meningkatkan rasa puas pegawai
- 2) Pengurangan pemborosan
- 3) Mengurangi turn over
- 4) Memperbaiki metode dan sistem bekerja
- 5) Meningkatkan tingkat penghasilan
- 6) Menurunkan biaya lembur
- 7) Menurunkan biaya pemeliharaan mesin
- 8) Mengurangi keluhan pegawai
- 9) Mengurangi kecelakaan
- 10) Memperbaiki komunikasi
- 11) Meningkatkan pengetahuan serbaguna pegawai
- 12) Menimbulkan kerjasama yang lebih baik

c. Metode Pelatihan

Didalam prakteknya sebagaimana dikemukakan Hasibuan (2007), program pelatihan terdapat dua kategori pokok yang memiliki sasaran pengajaran, yaitu: Metode Praktis (*on the job training*) dan metode klasikal yaitu presentasi informasi dan metode-metode simulasi (*off the job training*).

1) Metode *On The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih langsung ditempat kerja. Dengan pelatihan langsung di tempat kerja maka kemampuan peserta latihan dapat meningkat didalam mengerjakan tugasnya pada saat ini. Meskipun demikian metode ini sering menimbulkan kelemahan karena sering berjalan dengan tidak sistimatis dan kurang efektif bila tidak dikendalikan.

2) Metode *Off The Job Training*

Merupakan pelatihan dimana peserta dilatih secara khusus pada suatu tempat pelatihan tertentu seperti Pusat Pelatihan (*Training Centre*). Metode ini biasanya berjalan dengan teratur. Peserta pelatihan lebih konsentrasi mengikuti pelajaran yang diberikan sehingga lebih efektif dan kemampuan karyawan dapat lebih ditingkatkan. Hal ini karena pelatihan seperti ini

telah dirancang sedemikian rupa melalui kebijakan pelatihan yang terprogram dengan baik.

d. Indikator-indikator Mengukur Pelatihan

Penelitian Tanujaya (2015), menyebutkan beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas materi pelatihan adalah mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja.
- 2) Kualitas metode pelatihan adalah keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan.
- 3) Kualitas instruktur pelatihan adalah kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada.
- 4) Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan adalah mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- 5) Kualitas peserta pelatihan adalah kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh program pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu hal yang sangat penting bagi suatu organisasi atau perusahaan dalam mempertahankan atau melangsungkan kehidupannya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan prilakunya. Adapun beberapa pendapat yang dikemukakan mengenai pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa, suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:86), mendefinisikan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

b. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Perusahaan atau organisasi haruslah memiliki standar dalam hal kedisiplinan kerja yang positif, mendidik serta mampu dilaksanakan secara baik oleh semua karyawan, baik itu manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh yang baik terhadap bawahannya, sehingga pegawai dapat mendisiplinkan diri seperti yang di contohkan oleh pimpinannya. Menurut Mangkunegara (2011:129), mengemukakan bahwa jenis-jenis disiplin kerja, yaitu:

1) Disiplin Preventif

Merupakan upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, atau aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan.

2) Disiplin Korektif

Merupakan suatu upaya 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.

Jenis-jenis disiplin kerja di atas menunjukkan disiplin kerja di bagi menjadi tiga bagian inti yaitu disiplin untuk mengikuti pedoman kerja, untuk mengarahkan tetap mematuhi peraturan dan untuk memberikan hukuman pada setiap pelanggar.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan dapat mematuhi, menghormati, mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bila kedisiplinan tersebut berjalan dengan baik maka efisiensi dan fektifitas kerja pegawai dapat meningkat di perusahaan. Sutrisno (2011;126), mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja, antara lain:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan.
- 3) Bersarnya rasa tanggung jawab pada karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja karyawan.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada suatu perusahaan dimana karyawan untuk patuh dan taat terhadap peraturan, perintah, dan norma sosial yang berlaku. Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu perusahaan. Hasibuan (2010: 194), mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan/pegawai diantaranya:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tingkat akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

2) Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan tingkat kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik atau kurang berdisiplin, para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi tingkat disiplin karyawan karena balas jasa akan memberikan semangat dan kepuasan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya bersama keluarga, begitupun sebaliknya jika balas jasa yang di berikan kepada karyawan memuaskan layak dan adil besar kemungkinan kedisiplinan karyawan dapat berjalan dengan baik.

4) Keadilan

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

memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik, akan tercipta kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada perusahaan supaya kedisiplinan karyawan meningkat.

5) Pengawasan Melekat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondisi setiap bawahan dinilai objektif. Jadi, waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif itulah, maka dapat terwujud kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6) Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk

mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk membina kedisiplinan dalam perusahaan.

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 serta peraturan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta meningkat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya. Terciptanya hubungan manusia yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

e. Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel

yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sembilan indikator yaitu:

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu, dengan indikator:
 - a. Jam masuk kerja
 - b. Jam istirahat
 - c. Jam pulang kerja
- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, dengan indikator:
 - a. Cara berpakaian
 - b. Sopan santun
 - c. Kepatuhan
- 3) Dimensi taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Bertingkah laku
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya, dengan indikator:

a. Norma yang berlaku

4. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Dari definisi di atas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Siagian (2006:63) untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan
- 5) Tersedianya angkutan khusus maupun umum untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Menurut Sedarmayanti dalam Wulan, (2011:21) Menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Faktor Lingkungan Kerja Fisik

- a. Pewarnaan
- b. Penerangan
- c. Udara
- d. Suara Bising
- e. Ruang gerak
- f. Keamanan
- g. Kebersihan

2) Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

- a. Struktur Kerja
- b. Tanggung Jawab Kerja
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin
- d. Kerjasama Antar Kelompok
- e. Kelancaran Komunikasi

c. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator dalam variabel lingkungan kerja ini hanya menggunakan jenis lingkungan kerja fisik. Berikut beberapa

indikator yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), yaitu:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama

bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja

saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik ditempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam suatu perusahaan penting untuk diperhatikan oleh manajemen yang akan mendirikan perusahaan. Penyusunan suatu sistem produk yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam perusahaan tersebut. Segala peralatan yang

dipasang dan dipergunakan di dalam perusahaan tersebut tidak akan banyak berarti, apabila para karyawan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh perusahaan yang bersangkutan. Menurut Ishak Tanjung (2003), Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Komponen	Penelitian Terdahulu (Hendri Rosa, 2015)	Penelitian Sekarang (Shella Saraswati, 2018)	Keterangan
1	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan judul penelitian
2	Obyek Penelitian	PTPN VI UNIT OPHIR SARIAK	PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI <i>Leather Craft</i>)	Terdapat perbedaan obyek penelitian
3	Variabel Penelitian	Lingkungan Kerja (X_1) Pelatihan Kerja (X_2) Kinerja Karyawan (Y_1)	Pelatihan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan (Y_1)	Terdapat perbedaan variabel penelitian
4	Indikator Penelitian	Kinerja menurut Riduwan (2007) Lingkungan Kerja menurut Sedarmayanti (2009) Pelatihan Kerja menurut Abeeha & Bariha Batool (2012)	Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Pelatihan menurut Tanujaya (2015) Disiplin Kerja menurut Rivai (2011) Lingkungan Kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005)	Terdapat perbedaan indikator penelitian
5	Hasil Penelitian	Lingkungan kerja dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan baik terhadap kinerja karyawan	-	-
6	Teknik	<i>Stratified Random</i>	<i>Simple Random</i>	Terdapat perbedaan

	Sampling	<i>Sampling</i>	<i>Sampling</i>	teknik sampling
7	Populasi	625 orang	140 orang	Terdapat perbedaan jumlah populasi
8	Teknik Analisis	Analisa Regresi Berganda	Analisa Regresi Berganda	Terdapat persamaan teknik analisis

Tabel 2.2
Tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

No	Komponen	Penelitian Terdahulu (Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015))	Penelitian Sekarang (Shella Saraswati, 2018)	Keterangan
1	Judul Penelitian	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Terdapat perbedaan judul penelitian
2	Obyek Penelitian	Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru	PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI <i>Leather Craft</i>)	Terdapat perbedaan obyek penelitian
3	Variabel Penelitian	Disiplin Kerja (X_1) Kinerja Karyawan (Y_1)	Pelatihan (X_1) Disiplin Kerja (X_2) Lingkungan Kerja (X_3) Kinerja Karyawan(Y_1)	Terdapat perbedaan variabel penelitian
4	Indikator Penelitian	Disiplin Kerja menurut Hani Handoko (1994-2008) Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2002:67)	Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) Pelatihan menurut Tanujaya (2015) Disiplin Kerja menurut Rivai (2011) Lingkungan Kerja menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005)	Terdapat perbedaan indikator penelitian
5	Hasil Penelitian	Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.	-	-
6	Teknik Sampling	Sensus	<i>Simple Random Sampling</i>	Terdapat perbedaan teknik sampling

7	Populasi	67 orang	140 orang	Terdapat perbedaan jumlah populasi
8	Teknik Analisis	Analisis regresi berganda	Analisis regresi berganda	Terdapat persamaan teknik analisis

C. Keterkaitan Antar Variabel

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2007), maksud utama program pelatihan dan pengembangan diantaranya memperbaiki kinerja. Mangkunegara (2008:50) menegaskan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-managerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Hendri Rosa (2015) mengatakan bahwa hipotesis kedua dapat diterima, karena hasil penelitian menunjukkan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI unit Ophir Sariak.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2011:825) bahwa disiplin kerja, ialah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya

untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Hasil penelitian Prastika Meilany & Mariaty Ibrahim (2015) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kasus Bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang - orang yang ada di tempat tersebut.

Hendri Rosa (2015) mengatakan bahwa hipotesis pertama diterima, karena hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PTPN VI unit Ophir Sariak.

D. Kerangka Pikir

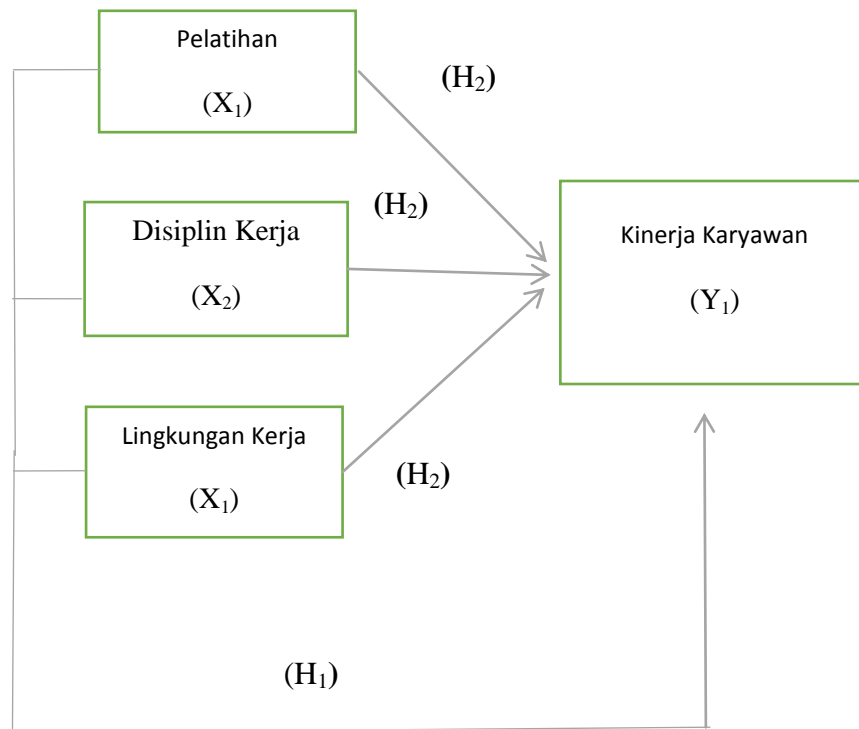
Menurut Uma Sekaran pada bukunya *Business Research* dalam Sugiyono (2010:60) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan model

konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting.

Kerangka berfikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu dijelaskan hubungan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel *moderating* dan *intervening*, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu ikut dilibatkan dalam penelitian. Pertautan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk paradigma penelitian. Oleh karena itu pada setiap penyusunan paradigma penelitian harus didasarkan pada kerangka berfikir menurut Sugiyono (2010:60).

Berdasarkan kerangka pikir, dapat digambarkan kerangka pemikiran sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: (H₁): Anwar Prabu Mangkunegara (2009), (H₂): Tanujaya (2015), Rivai (2011), A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005)

Berdasarkan gambar kerangka pemikiran, dapat diketahui bahwa ketiga variabel bebas (*Independent variable*) yaitu Pelatihan (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Lingkungan Kerja (X₃) memiliki pengaruh masing-masing terhadap variabel terikat (*Dependent Variable*) yaitu Kinerja Karyawan (Y₁) pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Serta ketiga variabel bebas tersebut memiliki pengaruh bersama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

E. Hipotesis Penelitian

Margono (2004: 80) menyatakan bahwa hipotesis berasal dari perkataan hipo (*hypo*) dan tesis (*thesis*). Hipo berarti kurang dari, sedangkan tesis berarti pendapat. Jadi hipotesis adalah suatu pendapat atau kesimpulan yang sifatnya masih sementara. Hipotesis merupakan suatu kemungkinan jawaban dari masalah yang diajukan. Hipotesis timbul sebagai dugaan yang bijaksana dari peneliti atau diturunkan (*deduced*) dari teori yang telah ada.

Hipotesis juga dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul menurut Suharsimi Arikunto (2010:110). Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris menurut Sugiyono (2010:96).

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H_1 = Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*).

H₂ = Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*).

H₃ = Variabel Disiplin Kerja yang memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat *positivme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara *random*, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dalam penelitian (Sugiyono, 2014:14). Dilihat dari sifat permasalahannya, penelitian ini termasuk penelitian korelasional. Penelitian korelasional ini untuk mengetahui tingkat hubungan antara dua variabel tanpa melakukan perubahan, tambahan atau manipulasi terhadap data yang sudah ada (Arikunto, 2013:4).

Sedangkan dilihat dari analisis datanya, penelitian ini menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum (Sugiyono, 2014:206). Penelitian ini sifat datanya yaitu observasional, yang digunakan penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala alam, dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2014:203).

C. Populasi

Menurut Sugiyono (2008:161) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) yang berjumlah 140 orang.

Tabel 3.2
Populasi karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*)

Bagian/Divisi	Jumlah
Persiapan	19 orang
Gudang	4 orang
R & D (<i>Sample</i>)	35 orang
Produksi (<i>Packing - Finishing</i>)	82 orang
Jumlah	140 orang

Sumber: Data primer diolah, 2018

D. Sampel dan Teknik *Sampling*

Suharsimi Arikunto (2013:174) menyatakan bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Agar sampel yang diperoleh *representative*, peneliti menggunakan rumus slovin (Umar, 2010) yaitu sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = besarnya sampel

N = ukuran populasi

e = persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel masih dapat ditoleris atau diinginkan, yaitu 10%.

Berdasarkan rumus tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{140}{1 + 140 \cdot (0,1)^2}$$

$n = 58,33$ dibulatkan menjadi 60 Berdasarkan perhitungan diatas didapatkan jumlah sampel sebesar 60 dari 140 jumlah karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*). Untuk teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Simple Random Sampling*. Menurut Sugiyono (2001:57) teknik *simple random sampling* adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

E. Jenis Data Penelitian

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data yang bersifat kualitatif karena dinyatakan dalam bentuk deskriptif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009:137) yang menyatakan bahwa sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari pengisian kuisisioner yang diberikan kepada responden yaitu karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Data yang perlu ditanyakan adalah berupa identitas dan persepsi atau pendapat responden mengenai pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder menurut Sugiyono (2009:137) yaitu sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder antara lain disajikan dalam bentuk data-data, dokumen, tabel-tabel mengenai topik penelitian. Dalam penelitian ini, data sekunder diperoleh melalui wawancara langsung dengan Mas Viki sebagai staf *marketing*, bapak Ariyanto sebagai HRD dan *website* PT. Mandiri Jogja Internasional. Data sekunder yang sementara didapatkan adalah jumlah karyawan dan beberapa fenomena.

F. Prosedur Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara dan kuesioner.

1. Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:194) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit atau kecil. Dalam penelitian ini wawancara dilakukan dengan cara mewawancarai Mas Viki dan Bapak Ariyanto untuk mengetahui pelatihan, disiplin kerja serta lingkungan kerja yang telah diterapkan disana.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab menurut Sugiyono (2008:199). Kuesioner digunakan untuk memperoleh data responden mengenai pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Penyebaran kuisioner dilakukan oleh peneliti sendiri yang ditujukan untuk para karyawan PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang berjumlah 60 responden.

G. Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel didalam penelitian ini terdiri dari:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*Independent Variable*) merupakan variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat atau *dependent variable*. Variabel bebas pada penelitian ini adalah:

- a. Pelatihan (X_1)
- b. Disiplin Kerja (X_2)
- c. Lingkungan Kerja (X_3)

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel Terikat (*Dependent Variable*) merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas atau *independent variable*. Variabel terikat pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y_1).

H. Definisi Operasional Variabel

Sugiyono (2012:31) menyatakan bahwa definisi operasional variabel adalah penentuan kontrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Definisi variabel operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan untuk meneliti dan mengoperasikan kontrak sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi

pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran konstruk yang lebih baik.

Agar variabel-variabel ini dapat dimengerti dengan jelas serta untuk menghindari kesalahpahaman dalam menafsirkan pengertian variabel disini, maka perlu diberikan pembatasan masalah pengertian dari variabel dalam penelitian ini. Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini ada tiga variabel yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

- a. Pelatihan (X_1)

Menurut pendapat Andrew E. Sikula (2009) pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Sedangkan Mangkunegara (2010) mengatakan bahwa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Penelitian Tanujaya (2015), menyebutkan lima indikator yang dapat digunakan untuk mengukur pelatihan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas materi pelatihan ($X_{1.1}$) adalah mutu dari baik buruknya materi yang dipergunakan oleh instruktur atau pelatih di dalam melakukan pelatihan kerja.
- 2) Kualitas metode pelatihan ($X_{1.2}$) adalah keefektifan suatu cara atau metode yang digunakan manajemen dalam penyampaian materi pelatihan.
- 3) Kualitas instruktur pelatihan ($X_{1.3}$) adalah kemampuan dari instruktur dalam penyampaian materi pelatihan menggunakan metode yang ada.
- 4) Kualitas sarana dan fasilitas pelatihan ($X_{1.4}$) adalah mutu dan kelengkapan penunjang pelatihan yang mendukung peningkatan kinerja karyawan.
- 5) Kualitas peserta pelatihan ($X_{1.5}$) adalah kemampuan dari peserta pelatihan dalam menyerap dan menerima seluruh program pelatihan yang diberikan oleh manajemen perusahaan.

Dalam menentukan nilai indikator di atas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut:

$$X_1 = \frac{X_{1.1} + X_{1.2} + X_{1.3} + X_{1.4} + X_{1.5}}{5}$$

Keterangan:

X_1 = Skor Variabel Pelatihan

$X_{1.1}, X_{1.2}, X_{1.3}, \dots, X_{1.5}$ = Skor Indikator

b. Disiplin Kerja (X_2)

Pengertian disiplin kerja menurut Rivai (2011:825), berpendapat bahwa suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2010:193) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Dimensi dan indikator disiplin kerja dapat diukur yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94) yang di bagi ke dalam empat dimensi dengan sembilan indikator yaitu:

- 1) Dimensi taat terhadap aturan waktu, dengan indikator:
 - a. Jam masuk kerja ($X_{2.1}$)
 - b. Jam istirahat ($X_{2.2}$)
 - c. Jam pulang kerja ($X_{2.3}$)

- 2) Dimensi taat terhadap peraturan perusahaan, dengan indikator:
 - a. Cara berpakaian ($X_{2.4}$)
 - b. Sopan santun ($X_{2.5}$)
 - c. Kepatuhan ($X_{2.6}$)

- 3) Dimensi taat aturan perilaku dalam pekerjaan, dengan indikator:
 - a. Bertingkah laku ($X_{2.7}$)
 - b. Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan ($X_{2.8}$)

- 4) Dimensi taat terhadap peraturan lainnya, dengan indikator:
 - a. Norma yang berlaku ($X_{2.9}$)

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut:

$$X_2 = \frac{X_{2.1} + X_{2.2} + X_{2.3} \dots X_{2.9}}{9}$$

Keterangan:

X_2 = Skor Variabel Disiplin Kerja

$X_{2.1}, X_{2.2}, X_{2.3} \dots X_{2.9}$ = Skor Indikator

c. Lingkungan Kerja (X_3)

Menurut Sutrisno (2010:118) lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berikut beberapa indikator lingkungan kerja fisik yang diuraikan A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2005:105), yaitu:

1) Penerapan/cahaya di tempat kerja ($X_{3.1}$)

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya

lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja ($X_{3,2}$)

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3) Kelembaban di tempat kerja ($X_{3,3}$)

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut

jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4) Sirkulasi udara di tempat kerja ($X_{3,4}$)

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5) Kebisingan di tempat kerja ($X_{3,5}$)

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi.

Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

6) Tata warna di tempat kerja ($X_{3,6}$)

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik mungkin, karena pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena pengaruh warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

7) Dekorasi di tempat kerja ($X_{3,7}$)

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja ($X_{3,8}$)

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja ($X_{3,9}$)

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanann (SATPAM).

Dalam menentukan nilai indikator diatas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban diatas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut:

$$X_3 = \frac{X_{3,1} + X_{3,2} + \dots + X_{3,9}}{9}$$

Keterangan:

X_3 = Skor Variabel Lingkungan Kerja

$X_{3,1}, X_{3,2}, \dots, X_{3,9}$ = Skor Indikator

2. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y1). Menurut Rivai dan Sagala (2009) bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) mengemukakan terdapat tiga indikator kinerja, yaitu:

1) Kualitas ($Y_{1.1}$)

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2) Kuantitas ($Y_{1.2}$)

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Tanggung Jawab ($Y_{1.3}$)

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Dalam menentukan nilai indikator di atas maka dilakukan dengan menjumlahkan skor dari jawaban di atas kemudian dibagi dengan jumlah pernyataan indikator tersebut:

$$Y_1 = \frac{Y_{1.1} + Y_{1.2} + Y_{1.3}}{3}$$

Keterangan:

Y_1 = Skor Variabel Kinerja

$Y_{1.1}, Y_{1.2}, Y_{1.3}$ = Skor Indikator

Skala *likert* menurut Sugiyono (2008:86) adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot dari jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokkan dalam kelas interval dengan jumlah kelas = 5, sehingga intervalnya dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Keterangan:

- a. Nilai jawaban : 1.00 – 1.79 = tingkat pelatihan sangat buruk, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat rendah (SR)
- b. Nilai jawaban : 1.80 – 2.59 = tingkat pelatihan buruk, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan rendah (R)
- c. Nilai jawaban : 2.60 – 3.39 = tingkat pelatihan sedang, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan cukup tinggi (CT)
- d. Nilai jawaban : 3.40 – 4.19 = tingkat pelatihan baik, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan tinggi (T)

- e. Nilai jawaban : $4.20 - 5.00 =$ tingkat pelatihan sangat baik, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan sangat tinggi (ST)

I. Uji Instrumen

Untuk mendapat data yang lengkap maka alat instrumen harus memenuhi persyaratan yang baik. Instrumen yang baik dalam suatu penelitian harus memenuhi dua syarat:

1. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu alat ukur yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya kuesioner (Ghozali,2013:52). Suatu instrumen yang valid atau sah mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2013:211). Uji validitas ini untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen kuesioner yang digunakan dalam pengumpulan data. Cara yang digunakan adalah dengan mengkorelasikan *bivariate* antara masing-masing skor indikator terhadap total skor konstruk. Apabila korelasi masing-masing indikator terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan yaitu kurang dari 5% atau 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid. Rumus Korelasi *Product Moment* menurut Sugiyono, 2011:183:

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

Dimana:

r_{xy} = koefisien korelasi (r-hitung)

$\sum x$ = Skor variabel independen

$\sum y$ = Skor variabel dependen

$\sum xy$ = Hasil kali skor butir dengan skor total

n = Jumlah sampel (responden)

Dalam rumus *korelasi product moment*, taraf keyakinan (α) = 5% (0,05) Item pertanyaan (r_{hitung}) dinyatakan valid apabila memiliki nilai signifikan dibawah 5% (0,05). Tetapi jika item pertanyaan (r_{hitung}) diatas 5% (0,05) maka kuesioner dinyatakan tidak valid. Berikut ini tabel 3.3 hasil uji validitas:

Tabel 3.3

Tabel Uji Validitas Variabel Penelitian

Variabel	Item	r tabel	<i>Pearson correlation</i>	Keterangan
Pelatihan (X₁)	X _{1.1}	0,254	0,528	Valid
	X _{1.2}	0,254	0,509	Valid
	X _{1.3}	0,254	0,735	Valid
	X _{1.4}	0,254	0,645	Valid
	X _{1.5}	0,254	0,508	Valid
Disiplin Kerja (X₂)	X _{2.1}	0,254	0,632	Valid
	X _{2.2}	0,254	0,567	Valid
	X _{2.3}	0,254	0,622	Valid
	X _{2.4}	0,254	0,516	Valid
	X _{2.5}	0,254	0,697	Valid
	X _{2.6}	0,254	0,697	Valid
	X _{2.7}	0,254	0,648	Valid
	X _{2.8}	0,254	0,698	Valid
	X _{2.9}	0,254	0,522	Valid
Lingkungan Kerja (X₃)	X _{3.1}	0,254	0,686	Valid
	X _{3.2}	0,254	0,452	Valid
	X _{3.3}	0,254	0,696	Valid
	X _{3.4}	0,254	0,709	Valid
	X _{3.5}	0,254	0,522	Valid
	X _{3.6}	0,254	0,671	Valid
	X _{3.7}	0,254	0,728	Valid
	X _{3.8}	0,254	0,584	Valid
	X _{3.9}	0,254	0,623	Valid
Kinerja Karyawan (Y₁)	Y _{1.1}	0,254	0,779	Valid
	Y _{1.2}	0,254	0,851	Valid
	Y _{1.3}	0,254	0,691	Valid

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 3.3, dapat diketahui bahwa seluruh item indikator memiliki nilai *pearson correlations* lebih besar daripada r_{tabel} (lampiran 7). Berdasarkan nilai diatas, maka seluruh item

indikator dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini valid dan mampu mengukur variabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Instrumen yang baik tidak akan bersifat tendensius mengarahkan responden untuk memilih jawaban-jawaban tertentu. Instrumen yang sudah reliabel akan menghasilkan data yang dapat dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataan, maka berapa kali diambil pun jawaban akan tetap sama (Arikunto, 2013:221). Adapun rumus Reliabilitas berikut ini:

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

Keterangan:

R_{11} = Reliabilitas Instrumen

K = Banyaknya butir Pernyataan

σ_b^2 = Jumlah varian butir

σ_t^2 = Varian total

Dari pernyataan tersebut dapat dijelaskan bahwa pengujian reliabilitas adalah proses menguji butir-butir pertanyaan yang ada dalam sebuah kuesioner, apakah isi dari butir pertanyaan tersebut reliabel sehingga dapat mengukur faktornya. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $>0,60$ (Ghozali,2013:48). Dalam pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* komputer program SPSS versi 13 *for windows*. Berikut ini tabel 3.4 hasil uji reliabilitas:

Tabel 3.4
Tabel Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Standart Cronbach Alpha</i>	<i>N of Items</i>	Keterangan
Pelatihan	0,854	0,60	5	Reliabel
Disiplin Kerja	0,779	0,60	9	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,810	0,60	9	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,669	0,60	3	Reliabel

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.4, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada masing-masing variabel nilainya lebih besar dari 0,60. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh instrumen pada penelitian ini adalah reliabel dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

J. Teknik Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Model ini dipilih untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independen* dan variabel *dependen*. Apakah setiap variabel *independen* berhubungan positif atau negatif. Selain itu, analisis regresi linier berganda juga digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel *dependen* apabila nilai variabel *independen* mengalami kenaikan atau penurunan. Analisis regresi linier berganda seperti yang dikutip dalam Husein (2011:126) yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen, yaitu kinerja karyawan

a = Konstanta, nilai Y pada saat semua variabel independen bernilai 0

b₁ = Koefisien regresi dari variabel X1

b₂ = Koefisien regresi dari variabel X2

b₃ = Koefisien regresi dari variabel X3

X₁ = Variabel *independen*, yaitu pelatihan

X_2 = Variabel *independen*, yaitu disiplin kerja

X_3 = Variabel *independen*, yaitu lingkungan kerja

e = Standar error menunjukkan bagaimana tingkat fluktuasi dari penduga atau statistik.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (*Adjusted R²*) digunakan untuk menunjukkan kuat atau lemahnya pengaruh variabel bebas yaitu pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Jika koefisien determinasi mendekati nol (0), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat lemah dan jika koefisien determinasi mendekati satu (1), maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat. Besarnya koefisien determinasi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

Kd = koefisien determinasi

r^2 = koefisien korelasi

K. Uji Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian ini, variabel yang digunakan terdiri atas variabel eksogen (variabel penyebab), yaitu pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3), serta variabel endogen (variabel akibat), yaitu kinerja karyawan (Y_1).

1) Uji Signifikasi Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel *independent* atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel *dependent* atau terikat menurut Ghozali (2013:98). Kegunaan uji F ini adalah untuk menguji apakah variabel pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1). Selain itu dengan uji F ini dapat diketahui pula apakah model regresi linier yang digunakan sudah tepat atau belum. Dalam penelitian ini, uji statistik F digunakan untuk menguji H_1 yaitu diduga pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y_1) PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika probabilitas (signifikansi) $> 0,05$ (α) atau F hitung $< F$ tabel berarti hipotesis tidak terbukti maka H_0 diterima dan H_a ditolak bila dilakukan secara simultan.
- b. Jika probabilitas (signifikansi) $< 0,05$ (α) atau F hitung $> F$ tabel berarti hipotesis terbukti maka H_0 ditolak dan H_a diterima bila dilakukan secara simultan.

2) Uji Signifikasi Parsial (Uji t)

Uji statistik t atau disebut uji parsial digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (*independent*) secara individual dalam menerangkan variasi variabel (*dependent*) menurut Ghozali (2013:98). Uji t ini menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel *independent* (pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara satu persatu dalam menerangkan variasi variabel *dependent* (kinerja karyawan). Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji H_2 yaitu diduga pelatihan (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y_1) PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*). Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level $0,05$ ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti secara parsial variabel

independent tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

- b. Jika nilai signifikan $\leq 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel *independent* tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel *dependent*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menguraikan pengaruh antara variabel pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang diperoleh oleh peneliti yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yaitu kuesioner yang disebar oleh peneliti berjumlah 60 lembar dan kembali sebanyak 60 lembar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100%. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, analisis regresi, dan pengujian hipotesis. Analisis ini digunakan sesuai dengan perumusan model dan permasalahan yang ada. Pada bab ini akan menyajikan pengkategorian variabel penelitian, pengujian prasyarat analisis, pengujian hipotesis, dan pembahasan.

A. Deskripsi Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif Responden

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dari 60 responden diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.1

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki - laki	31	51.67
Perempuan	29	48.33
Total	60	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 4.1 tersebut menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (51,67%), dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang (48,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang menjadi responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 31 orang (51,67%). Hal ini dikarenakan karyawan laki-laki dianggap memiliki kinerja yang lebih cekatan dibandingkan dengan karyawan perempuan. Disamping itu, proses produksi yang terbuat dari kulit dengan proses konveksi yang rumit dan alat produksi yang berat sehingga lebih memungkinkan jika PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki dibandingkan tenaga perempuan.

b. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dari 60 responden diperoleh data tentang pendidikan terakhir responden

penelitian. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel 4.2

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	0	0
SLTP	19	31.67
SLTA/SMK	35	58.33
Diploma 3	6	10.00
S1	0	0
S2	0	0
Total	60	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 4.2 tersebut menunjukkan bahwa responden pendidikan terakhir SLTP sebanyak 19 orang (31,67%), responden dengan pendidikan terakhir SLTA/SMK sebanyak 35 orang (58,33%), dan responden dengan pendidikan D3 sebanyak 6 orang (10,00%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan SLTA/SMK sebanyak 35 orang (58,33%). Dalam perekrutan karyawannya memprioritaskan warga sekitar sebagai bentuk pemberdayaan masyarakat dan supaya mampu meningkatkan kesejahteraan masyarakat sekitar perusahaan.

c. Lama Bekerja

Berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan dari 60 responden diperoleh data tentang lama kerja responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan lama kerja dapat dilihat pada tabel 4.3

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1 - 5 tahun	9	15.00
6 - 10 tahun	14	23.33
11 - 20 tahun	37	61.67
Di atas 20 tahun	0	0.00
Total	60	100,00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Tabel 4.3 tersebut menunjukkan bahwa responden memiliki lama bekerja 1 s/d 5 tahun sebanyak 9 orang (15,00%), memiliki lama bekerja 6 s/d 10 tahun sebanyak 14 orang (23,23%), dan memiliki lama bekerja 11 s/d 20 tahun sebanyak 37 orang (61,67%). Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) yang menjadi responden dalam penelitian ini memiliki lama bekerja 11 s/d 20 tahun sebanyak 37 orang (61,67%). Hal ini menunjukkan bahwa lama bekerja

karyawan 11 s/d 20 tahun karena kinerja karyawannya yang bagus sehingga dipertahankan oleh perusahaan.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis ini menjelaskan tentang deskripsi penilaian responden terhadap variabel pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja. Penelitian terhadap variabel penelitian ini diukur dengan skor terendah 1 (sangat tidak setuju), dan skor tertinggi adalah 5 (sangat setuju), sehingga dalam menentukan kriteria penilaian terhadap variabel penelitian dapat dilakukan dengan interval sebagai berikut:

Skor persepsi terendah adalah = 1

Skor persepsi tertinggi adalah = 5

Sehingga diperoleh batasan persepsi positif adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,79 = Sangat tidak setuju

1,80 – 2,59 = Tidak setuju

2,60 – 3,39 = Ragu-ragu

3,40 – 4,19 = Setuju

4,20 – 5,00 = Sangat setuju

Hasil analisis deskriptif terhadap variabel penelitian dapat ditunjukkan dengan tabel berikut:

a. Variabel Pelatihan

Variabel pelatihan terdiri dari 5 item pertanyaan yang kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil analisis deskriptif variabel pelatihan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Penilaian Variabel Pelatihan

Interval	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	6	10.00
1,80 – 2,59	Tidak setuju	11	18.33
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	25	41.67
3,40 – 4,19	Setuju	13	21.67
4,20 – 5,00	Sangat setuju	5	8.33
Jumlah		60	100.00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4 tersebut diketahui bahwa frekuensi pelatihan berada pada kategori sangat setuju sebanyak 5 orang (8,33%), berada pada kategori setuju sebanyak 13 responden (21,67%), berada pada kategori ragu-ragu sebanyak 25 responden (41,67%), berada pada kategori tidak setuju sebanyak 11 responden (18,33%), dan berada pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 6 orang (10,00%). Jadi dapat disimpulkan bahwa pelatihan karyawan karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) berada pada kategori ragu-ragu sebanyak 25 responden

(41,67%). Hal ini menunjukkan jika di PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) melakukan pelatihan hanya pada saat training masuk sebagai karyawan saja dan selebihnya tidak dilakukan kembali.

b. Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja terdiri dari 9 item pertanyaan yang kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil analisis deskriptif variabel disiplin kerja pada tabel 4.5 berikut:

Tabel 4.5
Penilaian Variabel Disiplin Kerja

Interval	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	5.00	8.33
1,80 – 2,59	Tidak setuju	12.00	20.00
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	22.00	36.67
3,40 – 4,19	Setuju	16.00	26.67
4,20 – 5,00	Sangat setuju	5.00	8.33
Jumlah		60	100.00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5 tersebut diketahui bahwa frekuensi disiplin kerja karyawan berada pada kategori sangat setuju sebanyak 5 responden (8,33%), berada pada kategori setuju sebanyak 16

responden (26,67%), berada pada kategori ragu-ragu sebanyak 22 responden (36,67%), berada pada kategori tidak setuju sebanyak 12 responden (20,00%), dan berada pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 5 responden (8,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) berada pada ragu-ragu sebanyak 22 responden (36,67%). Hal ini menunjukkan jika karyawan kurang mampu mematuhi dan mentaati peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan sehingga masih ditemukan karyawan yang terlambat masuk kerja.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 9 item pertanyaan yang kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil analisis deskriptif variabel lingkungan kerja pada tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6
Penilaian Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	8.00	13.33
1,80 – 2,59	Tidak setuju	19.00	31.67
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	18.00	30.00
3,40 – 4,19	Setuju	14.00	23.33
4,20 – 5,00	Sangat setuju	1.00	1.67
Jumlah		60	100.00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.6 tersebut diketahui bahwa frekuensi lingkungan kerja karyawan berada pada kategori sangat setuju sebanyak 1 responden (1,67%), berada pada kategori setuju sebanyak 14 responden (23,33%), berada pada kategori ragu-ragu sebanyak 18 responden (30,00%), berada pada kategori tidak setuju sebanyak 19 responden (31,67%), dan berada pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 8 responden (13,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) berada pada kategori tidak setuju sebanyak 19 responden (31,67%). Hal ini menunjukkan jika lingkungan pekerjaan yang kurang kondusif baik dari segi sarana dan prasarana serta fasilitas kerja yang diterima karyawan.

d. Variabel Kinerja

Variabel kinerja terdiri dari 3 item pertanyaan yang kemudian dirata-rata dan diklasifikasikan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat hasil analisis deskriptif variabel kinerja karyawan pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7

Penilaian Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Jawaban	Frekuensi	Persentase (%)
1,00 – 1,79	Sangat tidak setuju	2	3.33
1,80 – 2,59	Tidak setuju	8	13.33
2,60 – 3,39	Ragu-ragu	19	31.67
3,40 – 4,19	Setuju	20	33.33
4,20 – 5,00	Sangat setuju	11	18.33
Jumlah		60	100.00

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.7 tersebut diketahui bahwa frekuensi kinerja karyawan karyawan berada pada kategori sangat setuju sebanyak 11 responden (18,33%), berada pada kategori setuju sebanyak 20 responden (33,33%), berada pada kategori ragu-ragu sebanyak 19 responden (31,67%), berada pada kategori tidak setuju sebanyak 8 responden (13,33%), dan berada pada kategori sangat tidak setuju sebanyak 2 responden (3,33%). Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan karyawan pada PT. Mandiri Jogja

Internasional (BUCINI *Leather Craft*) berada pada kategori setuju sebanyak 20 responden (33,33%). Hal ini menunjukkan jika tingginya kinerja karyawan karena sudah ada prosedur kerja yang jelas sehingga tidak membingungkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

B. Hasil Analisis Kuantitatif

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi yang digunakan untuk menghitung pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dengan memperhatikan model regresi dan hasil regresi linier berganda maka didapat persamaan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

$$Y = 0,005 + 0,405X_1 + 0,515X_2 + 0,236X_3$$

Keterangan : Y = Kinerja Karyawan

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

Dari olah data dengan menggunakan program SPSS versi 13 *for windows* diperoleh hasil yang dapat kita lihat dalam tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Sub Variabel	Koefisien Regresi (β)	t-hitung g	Sig.	Kesimpulan
Pelatihan	0,405	6,968	0,000	Signifikan
Disiplin Kerja	0,515	6,141	0,000	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,236	2,441	0,018	Signifikan
Konstanta = 0,005				
R = 0,919				
R ² = 0,845				
Adjusted R ² = 0,836				
F hitung = 101.590				
Sig. = 0,000				

Sumber: Data Diolah, 2018

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,005 + 0,405X_1 + 0,515X_2 + 0,236X_3$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Konstanta (a)

Persamaan regresi di atas dapat dijelaskan bahwa nilai konstanta sebesar 0,005 dapat diartikan apabila variabel pelatihan, disiplin

kerja, dan lingkungan kerja dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan sebesar 0,005.

b. Koefisien Regresi Pelatihan (b_1)

Pada variabel pelatihan mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,405. Jika pelatihan meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,405 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

c. Koefisien Regresi Disiplin Kerja (b_2)

Pada variabel disiplin kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,515. Jika disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,515 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

d. Koefisien Regresi Lingkungan Kerja (b_3)

Pada variabel lingkungan kerja mempunyai koefisien regresi yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,236. Jika lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan juga akan meningkat sebesar 0,236 dengan asumsi variabel bebas lainnya tetap.

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa pada nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) memiliki nilai positif, artinya apabila variabel pelatihan (X_1) meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Dengan

indikator pelatihan yaitu kualitas materi pelatihan, kualitas metode pelatihan, kualitas instruktur pelatihan, kualitas sarana dan fasilitas pelatihan, kualitas peserta pelatihan. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab. Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X_2) memiliki nilai positif, artinya apabila variabel disiplin kerja (X_2) meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Dengan dimensi disiplin kerja yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai positif, artinya apabila variabel lingkungan kerja (X_3) meningkat maka kinerja karyawan meningkat. Dengan indikator lingkungan kerja fisik yaitu penerangan/cahaya, temperatur/suhu, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, tata warna, dekorasi, musik, keamanan. Indikator kinerja karyawan yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab.

2. Koefisiensi Determinasi

Koefisien determinasi merupakan suatu alat untuk mengukur besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya koefisien determinasi berkisar antara angka 0 sampai dengan 1, besar koefisien determinasi mendekati angka 1, maka semakin besar pengaruh variabel *independent* terhadap variabel *dependent*. Hasil uji R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai *Adjusted R2* sebesar 0,836. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel

pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.836	.33653

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja

Sumber: Data Diolah, 2018

C. Uji Hipotesis

Selanjutnya untuk mengetahui apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung atau ditolak maka akan dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil pengujian hipotesis dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Analisis Regresi Berganda dengan menggunakan uji F (*Fisher*) bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel yang meliputi: pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai sebesar 101.590. Jika dibandingkan dengan nilai

sebesar 2,790 pada taraf signifikansi 5%, maka nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) **didukung**.

Tabel 4.10

Hasil Uji F Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.516	3	11.505	101.590	.000 ^a
	Residual	6.342	56	.113		
	Total	40.859	59			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Data Diolah, 2018

b. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t merupakan pengujian untuk menunjukkan pengaruh secara parsial variabel bebas yang ada di dalam model terhadap variabel terikat. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas menjelaskan variasi variabel terikat. Apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($sig < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap

variabel terikat. Penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut:

1) Pengujian Pengaruh Pelatihan Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Hasil statistik uji t untuk variabel pelatihan diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,968 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009 atau ($6,968 > 2,009$), dan nilai signifikansi sebesar 0,000; dimana signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,405; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*)” **didukung**.

Tabel 4.11

Hasil Uji t Variabel Pelatihan

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Pelatihan	0,405	6,968	0,000	Signifikan

Predictor: Pelatihan

Dependen Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

2) Pengujian Pengaruh Disiplin Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Hasil statistik uji t untuk variabel disiplin kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 6,141 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009 atau ($6,141 > 2,009$), nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,515; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)” **didukung**.

Tabel 4.12

Hasil Uji t Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,515	6,141	0,000	Signifikan

Predictor: Disiplin Kerja

Dependen Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

3) Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja Secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (H_2)

Hasil statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,441 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,009 atau ($2,441 > 2,009$), nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari 0,05 ($0,018 < 0,05$), dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,236; maka hipotesis yang menyatakan bahwa “lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)” **didukung**.

Tabel 4.13

Hasil Uji t Variabel Lingkungan Kerja

Variabel	Koefisien Regresi	t_{hitung}	Signifikansi	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,236	2,441	0,018	Signifikan

Predictor: Lingkungan Kerja

Dependen Variabel: Kinerja

Sumber : Data primer diolah, 2018

c. Kontribusi Antar Variabel

Kontribusi antar variabel bebas bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Besarnya bobot masing-masing variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.14

Kontribusi Antar Variabel Bebas

No	Nama Variabel Independen	β
1	Pelatihan	0,405
2	Disiplin Kerja	0,515
3	Lingkungan Kerja	0,236

Sumber: Data Diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.14 menunjukkan variabel disiplin kerja memberikan kontribusi lebih besar dalam memengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,515 dibandingkan variabel pelatihan dengan beta sebesar 0,405 dan variabel lingkungan kerja dengan beta sebesar 0,236. Berdasarkan Tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja terbukti memberikan peranan lebih besar dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja

karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) dinyatakan **didukung**.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).

1. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).

Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*). Hal ini ditunjukkan dari nilai $>$ ($101.590 > 2.790$), dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji *Adjusted R2* pada penelitian ini sebesar 0,836.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebesar 84,5%, sedangkan sisanya sebesar 15,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Artinya, apabila karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) diberikan pelatihan, memiliki disiplin kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang

baik maka dapat dimungkinkan kinerja karyawannya akan meningkat sehingga tidak mempengaruhi pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

2. Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*). Pada variabel pelatihan diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,968 > 2,009$), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,405. Pada variabel disiplin kerja diketahui nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($6,141 > 2,009$), nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$; dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,515. Pada variabel lingkungan kerja diketahui jika nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} ($2,441 > 2,009$), nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$; dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,236.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hendri Rosa (2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prastika Meilany

& Mariaty Ibrahim (2015) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Dari Variabel Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja yang Memiliki Pengaruh Dominan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*).

Hasil penelitian menunjukkan jika variabel disiplin kerja terbukti memberikan peranan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) sebesar 0,515 dibandingkan variabel pelatihan dengan beta sebesar 0,405 dan variabel lingkungan kerja dengan beta sebesar 0,236.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelatihan, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).
2. Pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*).
3. Variabel disiplin kerja terbukti memberikan peranan dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) sebesar 0,515 dibandingkan variabel pelatihan dengan beta sebesar 0,405 dan variabel lingkungan kerja dengan beta sebesar 0,236.

B. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terbesar terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel pelatihan dan variabel lingkungan kerja yang dibuktikan dengan koefisien regresi (β) sebesar 0,515 atau

51,5%. Dalam disiplin kerja memiliki 9 indikator yang dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2011:94), indikator-indikator tersebut dinyatakan valid semua.

Namun pada variabel disiplin kerja dengan indikator jam pulang kerja ($X_{2.3}$) yang menyatakan “Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah ditentukan” mendapatkan penilaian terendah dari responden dibuktikan dengan nilai *mean* sebesar 2,72. Hal ini terjadi karena terdapat gangguan / masuk kerja terlambat, sehingga mengakibatkan pulang tidak tepat pada waktunya. Oleh karena itu kepada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*) disarankan setiap 10 menit sebelum masuk kerja semua karyawan berkumpul untuk melaksanakan apel pagi dengan berdoa bersama serta *briefing*. Bekerja semaksimal mungkin agar dapat diselesaikan pada hari itu juga dan tidak melakukan *overtime* atau menunda pekerjaan hingga kemudian hari. Selanjutnya, jadikan karyawan paling disiplin sebagai contoh dengan diberikan *reward* berupa hadiah/fasilitas lebih kepadanya dan *punishment* berupa teguran, sanksi, pengurangan, denda untuk karyawan yang tidak disiplin.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT.Refika Aditama, Bandung.
- A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Andrew E. Sikula. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Arep Ishak & Tanjung Hendri. 2003. *Manajemen Motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dharma, Surya. 2004. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori, dan Penerapannya*. Jakarta: Program Pascasarjana FISIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta : Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hendri, Rosa. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak*. Sumatera Barat.

Husein, Umar. 2011. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara Anwar Prabu, 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Cetakan Pertama, Bandung : Refika Aditama.

Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.

Nawawi, Hadari. 2003. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press

Prastika Meilany, Mariaty Ibrahim. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus bagian Operasional PT. Indah Logistik Cargo Cabang Pekanbaru)*. Riau.

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : Rajagrafindo Persada

Sedarmayanti. 2011. *Tata kerja dan Produktifitas Kerja (Cetakan ketiga)*. Bandung: Mandar Maju

Siagian, Sondang. P. 2006. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta:PT. Bumi Aksara. Sugiyono. 2001. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta Bandung

- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Afabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-3, Penerbit Kencana Prenada Media Grup. Jakarta.
- Tanujaya, Lia Riantika. 2015. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi*. PT. Coronet Crown. Agora Vol. 3, No. 1
- Umar, Husein. 2010. *Riset pemasaran dan bisnis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumer Daya Manusia : Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Empat.

LAMPIRAN 1

SURAT KETERANGAN

PENELITIAN

PT. MANDIRI JOGJA INTERNASIONAL

• Exclusive Leathercraft •

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

NO. 03/MJ/PKL/VII/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ariyanto
Jabatan : HR Manager

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Shella Saraswati
NIM : 141140097
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta

Benar bahwa yang bersangkutan di atas telah melaksanakan tugasnya dalam kegiatan penelitian di PT. Mandiri Jogja Internasional selama bulan Juli 2018 dengan Judul "Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI)".

Demikian surat keterangan ini kami buat, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, 23 Juli 2018

PT. Mandiri Jogja Internasional



Desa Klodangan RT 02 RW 26 Sendangtirta, Berbah,
Daerah Istimewa Yogyakarta 55573, Indonesia

info@mjointleather.com

(+62) 811.2652.151

www.mjointleather.com

www.bucini.id

BUCINI
The Beauty of Leather

@bucinishop

LAMPIRAN 2

KUESIONER

PENELITIAN



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS -
JURUSAN MANAJEMAN UNIVERSITAS
PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA**

JL. SWK 104, Condongcatur, Kec. Depok,
Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta
55283 Telp. 0274-486733

KUESIONER PENELITIAN

Kepada,

Yth. Bapak/Ibu Karyawan

PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)

di Tempat

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Shella Saraswati

NIM : 141140097

Memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk dapat berpartisipasi dalam mengisi kuesioner penelitian berikut, demi kepentingan proses penyusunan skripsi yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan Program Studi Manajemen S1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta dengan judul "**Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (*BUCINI Leather Craft*)**".

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang berguna bagi banyak pihak. Oleh karena itu, dimohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya. Kuesioner ini hanya untuk keperluan skripsi tidak untuk di publikasikan secara luas, sehingga kerahasiaan data yang diisi dapat dijaga.

Contact Person: 081519449765 (Shella)

Hormat Saya

IDENTITAS RESPONDEN:

a. Nama Responden

:

b. Jenis Kelamin : Laki-laki

Perempuan

c. Pendidikan Terakhir : SD D 3

SLTP S 1

SLTA / SMK S 2

d. Lama Bekerja : 1 s/d 5 tahun

6 s/d 10 tahun

11 s/d 20 tahun

Di atas 20 tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Bapak/Ibu sebagai karyawan pada PT. Mandiri Jogja Internasional (BUCINI *Leather Craft*) diminta untuk memberikan tanggapan/jawaban atas pertanyaan sebagaimana tersebut di bawah ini.
2. Berilah tanda centang (√) pada salah satu pilihan jawaban yang tersedia sesuai dengan pendapatan anda alami sebagai tenaga kerja pada komponen-komponen variabel. Masing-masing pilihan jawaban memiliki makna sebagai berikut:

SS : Apabila jawaban tersebut menurut anda Sangat Setuju

S : Apabila jawaban tersebut menurut anda Setuju

R : Apabila jawaban tersebut menurut anda Ragu-Ragu

TS : Apabila jawaban tersebut menurut anda Tidak Setuju

STS: Apabila jawaban tersebut menurut anda Sangat Tidak Setuju

A. KINERJA KARYAWAN

NO.	PERTANYAAN KINERJA KARYAWAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
	KUALITAS (Y_{1.1})					
1	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi					
	KUANTITAS (Y_{1.2})					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart					
	TANGGUNG JAWAB (Y_{1.3})					
3	Saya tidak mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan					

B. PELATIHAN

NO.	PERTANYAAN PELATIHAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
	Kualitas Materi Pelatihan (X_{1.1})					
1	Materi pelatihan yang telah diberikan pengajar sudah sesuai dengan kebutuhan dan mudah di pahami					
	Kualitas Metode Pelatihan (X_{1.2})					
2	Metode penyampaian yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya					
	Kualitas Instruktur Pelatihan (X_{1.3})					
3	Penyampaian materi pelatihan yang instruktur/pengajar berikan mudah di mengerti dan sangat jelas					
	Kualitas Sarana dan Fasilitas Pelatihan (X_{1.4})					
4	Program sarana dan fasilitas yang ada di tempat kerja sudah mendukung					
	Kualitas Peserta Pelatihan (X_{1.5})					
5	Setelah di berikan pelatihan, saya merasa mampu dan menguasai program yang diberikan dengan cepat					

C. DISIPLIN KERJA

NO.	PERTANYAAN DISIPLIN KERJA	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
Taat Terhadap Aturan Waktu						
Jam Masuk Kerja (X_{2.1})						
1	Saya datang ke tempat kerja lebih awal dari waktu yang di tentukan					
Jam Istirahat (X_{2.2})						
2	Saya tidak pernah menambah jam istirahat					
Jam Pulang Kerja (X_{2.3})						
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu atau jam yang telah di tentukan					
Taat Terhadap Peraturan Pekerjaan						
Cara Berpakaian (X_{2.4})						
4	Berpakaian saya sopan dan sesuai aturan yang telah di tentukan					
Sopan Santun (X_{2.5})						
5	Saya selalu menghormati dan menghargai rekan-rekan kerja dan pimpinan					
Kepatuhan (X_{2.6})						
6	Saya memberi tahu terlebih dahulu (surat					

	izin) jika absen bekerja					
--	--------------------------	--	--	--	--	--

Taat Terhadap Aturan Perilaku Pekerjaan						
Bertingkah Laku (X_{2,7})						
7	Dalam setiap pelaksanaan kerja, saya selalu memperhatikan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
Kesesuaian Dengan Kemampuan (X_{2,8})						
8	Saya ikut andil memberikan kontribusi dalam setiap kegiatan					
Taat Terhadap Peraturan Lainnya						
Norma Yang Berlaku (X_{2,9})						
9	Instansi memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan					

D. LINGKUNGAN KERJA

NO.	PERTANYAAN LINGKUNGAN KERJA (FISIK)	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1	Saya merasa penerangan lampu di setiap ruangan tempat kerja sudah memadai					
2	Saya merasa suhu di ruangan tempat kerja sudah membuat saya nyaman dan tenang					
3	Saya merasa udara di ruangan tempat kerja terasa sejuk sehingga saya merasa nyaman					
4	Saya merasa sirkulasi udara di tempat kerja baik sehingga dapat membuat betah dalam bekerja					
5	Saya tidak terganggu saat ada rekan kerja yang sedang berbincang-bincang di ruangan tempat kerja					
6	Saya merasa nyaman dengan tata warna di ruangan tempat kerja					
7	Saya merasa mudah berkonsentrasi dengan suasana/dekorasi di ruangan tempat kerja					
8	Sudah terdapat musik yang nadanya lembut sehingga membangkitkan karyawan untuk bekerja					
9	Di tempat saya bekerja terdapat keamanan yang siap siaga guna menjaga kondisi tetap dalam keadaan aman					

LAMPIRAN 3

KARAKTERISTIK

RESPONDEN

RANGKUMAN KARAKTERITIK RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja
1	Perempuan	SMA	6-10 Tahun
2	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
3	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
4	Laki-Laki	DIPLOMA	11-20 Tahun
5	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
6	Laki-Laki	SMP	11-20 Tahun
7	Perempuan	DIPLOMA	6-10 Tahun
8	Laki-Laki	SMA	1-5 Tahun
9	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
10	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
11	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
12	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
13	Laki-Laki	SMA	1-5 Tahun
14	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
15	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
16	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
17	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
18	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
19	Laki-Laki	SMA	6-10 Tahun
20	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
21	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
22	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
23	Perempuan	SMA	1-5 Tahun
24	Laki-Laki	SMP	11-20 Tahun
25	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
26	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
27	Laki-Laki	DIPLOMA	1-5 Tahun
28	Perempuan	SMP	1-5 Tahun
29	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
30	Laki-Laki	SMP	6-10 Tahun
31	Perempuan	SMP	6-10 Tahun
32	Laki-Laki	DIPLOMA	6-10 Tahun
33	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
34	Laki-Laki	DIPLOMA	6-10 Tahun
35	Perempuan	SMA	6-10 Tahun
36	Laki-Laki	SMP	11-20 Tahun
37	Perempuan	SMA	11-20 Tahun

38	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
39	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
40	Laki-Laki	SMA	6-10 Tahun
41	Perempuan	SMP	1-5 Tahun
42	Laki-Laki	SMA	6-10 Tahun
43	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
44	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
45	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
46	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
47	Perempuan	SMP	11-20 Tahun
48	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun
49	Perempuan	DIPLOMA	11-20 Tahun
50	Laki-Laki	SMA	1-5 Tahun
51	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
52	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
53	Laki-Laki	SMP	6-10 Tahun
54	Perempuan	SMA	1-5 Tahun
55	Laki-Laki	SMA	6-10 Tahun
56	Perempuan	SMA	11-20 Tahun
57	Laki-Laki	SMP	6-10 Tahun
58	Perempuan	SMA	1-5 Tahun
59	Laki-Laki	SMP	6-10 Tahun
60	Laki-Laki	SMA	11-20 Tahun

HASIL UJI KARAKTERITIK RESPONDEN

Frequency Table

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	31	51.7	51.7	51.7
	Perempuan	29	48.3	48.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-5 Tahun	9	15.0	15.0	15.0
	6-10 Tahun	14	23.3	23.3	38.3
	11-20 Tahun	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Pendidikan_Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	19	31.7	31.7	31.7
	DIPLOMA	6	10.0	10.0	41.7
	SMA	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

REKAPITULASI DATA

PENELITIAN

DATA PENELITIAN

No	Pelatihan (X1)					Mean
	1	2	3	4	5	
1	5	2	4	5	1	3.40
2	4	4	3	3	3	3.40
3	3	3	3	3	3	3.00
4	5	4	4	5	4	4.40
5	3	1	3	2	1	2.00
6	4	4	4	5	4	4.20
7	4	4	4	4	3	3.80
8	4	4	1	4	1	2.80
9	4	4	4	4	4	4.00
10	1	1	3	2	2	1.80
11	3	3	3	3	3	3.00
12	3	1	4	4	3	3.00
13	5	4	5	4	4	4.40
14	4	2	4	4	3	3.40
15	3	1	3	1	2	2.00
16	4	3	4	4	2	3.40
17	4	1	1	4	4	2.80
18	3	3	2	4	3	3.00
19	4	4	2	1	4	3.00
20	1	4	4	4	4	3.40
21	1	4	3	4	4	3.20
22	1	1	4	1	2	1.80
23	1	1	1	1	3	1.40
24	4	1	1	4	4	2.80
25	4	1	3	1	4	2.60
26	3	1	3	2	1	2.00
27	4	5	5	5	1	4.00
28	3	3	1	1	3	2.20
29	5	3	3	1	1	2.60
30	4	4	3	2	4	3.40
31	4	4	3	4	4	3.80
32	3	3	3	4	3	3.20
33	4	4	3	1	3	3.00
34	1	1	4	1	1	1.60
35	1	1	4	1	1	1.60
36	3	3	4	3	4	3.40
37	1	1	3	2	2	1.80
38	4	5	5	5	1	4.00

39	1	3	4	4	3	3.00
40	3	3	2	2	2	2.40
41	4	3	3	4	1	3.00
42	4	4	1	4	1	2.80
43	2	2	1	1	1	1.40
44	4	4	4	5	4	4.20
45	4	4	4	5	2	3.80
46	4	1	1	4	3	2.60
47	4	4	1	4	1	2.80
48	1	4	4	2	4	3.00
49	4	3	1	1	1	2.00
50	4	4	2	3	2	3.00
51	4	4	3	3	1	3.00
52	3	3	3	3	3	3.00
53	1	3	1	2	1	1.60
54	1	1	1	3	1	1.40
55	3	1	3	1	2	2.00
56	2	2	4	2	2	2.40
57	3	3	2	3	3	2.80
58	4	1	4	3	1	2.60
59	5	5	4	5	2	4.20
60	3	4	3	2	4	3.20
Mean	3.17	2.82	2.95	2.98	2.48	

DATA PENELITIAN

No	Disiplin Kerja (X2)									Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	1	4	1	1	1	4	3	3	4	2.44
2	4	3	3	5	4	3	3	1	3	3.22
3	4	2	2	4	4	2	5	4	3	3.33
4	4	3	2	5	4	3	4	4	5	3.78
5	4	2	3	3	4	2	3	3	3	3.00
6	4	3	3	5	4	3	5	4	5	4.00
7	4	2	2	4	4	2	3	3	1	2.78
8	4	3	2	5	4	3	3	1	3	3.11
9	4	2	3	3	4	2	5	4	5	3.56
10	1	1	2	2	1	1	4	4	3	2.11
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2.89
12	3	1	1	1	3	1	3	1	3	1.89
13	5	3	5	4	5	3	5	5	5	4.44
14	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2.67
15	3	5	2	5	3	5	4	4	5	4.00
16	4	2	4	5	4	2	3	1	4	3.22
17	1	3	1	2	1	3	4	1	2	2.00
18	1	3	1	1	1	3	1	4	3	2.00
19	3	4	4	4	3	4	2	4	5	3.67
20	4	3	3	2	4	3	1	1	3	2.67
21	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3.56
22	1	3	1	1	1	3	3	2	1	1.78
23	3	1	1	1	3	1	1	2	2	1.67
24	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3.56
25	3	3	3	5	5	5	3	5	5	4.11
26	1	1	4	4	1	3	4	4	3	2.78
27	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.56
28	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4.11
29	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4.78
30	3	3	1	3	4	1	1	3	3	2.44
31	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3.22
32	3	3	3	1	1	1	3	1	3	2.11
33	4	4	4	3	4	4	4	3	5	3.89
34	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1.56
35	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2.56
36	1	1	2	1	4	5	2	1	3	2.22
37	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2.67
38	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4.56
39	3	3	4	1	3	1	4	1	3	2.56
40	3	3	3	3	3	4	3	3	1	2.89
41	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3.67

42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.89
43	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2.67
44	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4.56
45	1	1	1	3	4	4	1	3	3	2.33
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
47	4	4	4	3	3	4	4	3	5	3.78
48	3	3	3	3	4	1	3	3	1	2.67
49	1	1	4	2	3	4	4	2	3	2.67
50	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2.78
51	4	4	1	1	2	2	1	1	4	2.22
52	2	2	2	4	2	2	2	4	5	2.78
53	3	3	1	5	1	3	1	5	3	2.78
54	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1.56
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
56	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2.89
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4.00
58	4	4	1	3	4	3	1	3	1	2.67
59	1	1	1	1	3	3	1	1	3	1.67
60	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2.67
Mean	3.05	2.88	2.72	3.15	3.12	2.95	3.08	3.02	3.42	

DATA PENELITIAN

No	Lingkungan Kerja (X3)									Mean
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	5	1	4	1	1	1	4	5	4	2.89
2	2	4	3	3	5	4	3	2	1	3.00
3	2	4	2	2	4	4	2	2	3	2.78
4	3	4	3	2	5	4	3	4	3	3.44
5	1	4	2	3	3	4	2	1	1	2.33
6	4	4	3	3	5	4	3	3	3	3.56
7	5	4	2	2	4	4	2	2	2	3.00
8	3	4	3	2	5	4	3	2	3	3.22
9	3	4	2	3	3	4	2	3	2	2.89
10	1	1	1	2	2	1	1	2	4	1.67
11	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2.78
12	3	3	1	1	1	3	1	1	3	1.89
13	5	5	3	5	4	5	3	5	3	4.22
14	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2.56
15	5	3	5	2	5	3	5	2	5	3.89
16	3	4	2	4	5	4	2	4	2	3.33
17	3	1	3	1	2	1	3	1	3	2.00
18	5	1	3	1	1	1	3	1	3	2.11
19	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3.78
20	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3.11
21	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3.44
22	2	1	3	1	1	1	3	1	3	1.78
23	2	3	1	1	1	3	1	1	1	1.56
24	2	4	3	4	3	4	3	4	3	3.33
25	3	2	4	3	5	2	4	3	4	3.33
26	3	4	2	1	2	4	2	1	2	2.33
27	5	4	3	4	5	4	3	4	3	3.89
28	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4.11
29	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4.11
30	1	1	1	3	1	1	1	3	4	1.78
31	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3.67
32	1	2	2	3	4	3	3	2	4	2.67
33	3	3	4	2	3	3	4	1	1	2.67
34	4	3	2	2	4	2	2	4	2	2.78
35	2	3	3	1	2	3	2	1	3	2.22
36	2	4	3	1	4	4	3	3	1	2.78
37	1	3	4	1	1	3	4	1	4	2.44
38	5	5	1	2	1	1	2	1	2	2.22
39	1	3	3	1	5	3	3	1	1	2.33
40	2	2	1	4	2	2	1	4	3	2.33
41	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3.78
42	5	2	3	4	2	2	3	4	3	3.11
43	2	3	3	2	3	3	3	2	1	2.44
44	5	3	4	5	4	3	4	5	4	4.11

45	1	4	1	3	1	4	1	3	4	2.44
46	3	5	3	2	2	5	3	2	3	3.11
47	5	2	3	5	5	2	3	5	3	3.67
48	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1.44
49	3	4	1	1	4	4	1	1	1	2.22
50	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2.56
51	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2.56
52	1	3	1	1	3	3	1	1	2	1.78
53	2	4	2	1	3	4	2	1	2	2.33
54	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1.78
55	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3.56
56	3	1	4	2	1	1	4	2	4	2.44
57	4	4	3	5	3	4	3	5	3	3.78
58	2	3	4	1	1	3	4	1	4	2.56
59	1	3	1	2	2	3	1	2	1	1.78
60	1	3	3	4	4	3	3	4	3	3.11
Mean	2.93	3.12	2.67	2.53	2.97	3.05	2.68	2.60	2.77	

DATA PENELITIAN

No	Kinerja Karyawan (Y)			Mean
	1	2	3	
1	4	4	4	4.00
2	4	3	4	3.67
3	4	3	4	3.67
4	5	5	5	5.00
5	3	2	3	2.67
6	5	5	5	5.00
7	4	3	4	3.67
8	4	3	4	3.67
9	5	5	5	5.00
10	2	2	3	2.33
11	4	4	3	3.67
12	4	3	2	3.00
13	5	5	5	5.00
14	5	4	2	3.67
15	3	5	5	4.33
16	3	3	5	3.67
17	3	3	4	3.33
18	4	2	3	3.00
19	3	3	5	3.67
20	3	4	4	3.67
21	4	3	4	3.67
22	3	3	1	2.33
23	3	1	1	1.67
24	3	3	5	3.67
25	4	5	4	4.33
26	4	3	3	3.33
27	5	5	4	4.67
28	5	4	4	4.33
29	5	4	4	4.33
30	4	2	2	2.67
31	4	4	3	3.67
32	1	5	3	3.00
33	5	3	4	4.00
34	2	2	2	2.00
35	3	2	2	2.33
36	3	3	3	3.00
37	3	3	1	2.33
38	4	4	5	4.33
39	3	3	3	3.00
40	3	3	4	3.33
41	3	4	4	3.67
42	4	3	4	3.67
43	3	2	2	2.33
44	5	5	4	4.67

45	5	2	2	3.00
46	5	3	4	4.00
47	4	3	4	3.67
48	1	2	5	2.67
49	3	3	3	3.00
50	4	3	3	3.33
51	3	3	2	2.67
52	3	1	4	2.67
53	3	2	2	2.33
54	1	1	3	1.67
55	4	3	5	4.00
56	3	2	4	3.00
57	4	3	4	3.67
58	2	2	3	2.33
59	3	3	2	2.67
60	1	4	5	3.33
Mean	3.53	3.17	3.50	

LAMPIRAN 5

HASIL UJI VALIDITAS

dan UJI RELIABILITAS

DATA VALIDITAS DAN RELIABILITAS

No	Pelatihan					Mean	Disiplin Kerja									Mean	Lingkungan Kerja									Mean	Kinerja Karyawan			Mean
	1	2	3	4	5		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	4	5	6	7	8	9		1	2	3	
1	3	5	5	4	4	4.20	5	5	2	2	4	4	5	5	5	4.11	2	5	2	2	4	2	2	5	5	3.22	2	5	5	4.00
2	3	3	3	3	3	3.00	4	4	4	2	3	3	1	3	4	3.11	4	4	4	2	3	4	2	3	3	3.22	3	4	3	3.33
3	3	3	4	3	3	3.20	4	1	1	3	4	4	1	4	1	2.56	1	1	1	3	4	1	3	4	3	2.33	4	4	3	3.67
4	2	3	4	1	3	2.60	3	1	3	3	2	2	1	2	3	2.22	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2.33	3	4	4	3.67
5	3	2	3	4	2	2.80	5	5	5	5	3	3	4	3	4	4.11	5	5	5	5	3	5	5	3	5	4.56	5	3	5	4.33
6	4	2	2	3	2	2.60	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2.11	2	3	2	2	2	2	2	2	4	2.33	4	4	4	4.00
7	3	3	3	2	3	2.80	2	2	1	4	3	3	3	3	1	2.44	1	2	1	4	3	1	4	3	3	2.44	3	4	4	3.67
8	4	3	3	3	3	3.20	4	2	4	2	3	3	5	3	4	3.33	4	2	4	2	3	4	2	3	3	3.00	4	4	4	4.00
9	2	3	1	2	3	2.20	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1.33	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1.44	4	4	4	4.00
10	2	3	1	1	3	2.00	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1.33	1	1	1	1	2	1	1	2	3	1.44	4	4	4	4.00
11	4	4	3	2	4	3.40	5	5	1	2	4	4	1	4	1	3.00	1	5	1	2	4	1	2	4	4	2.67	3	3	2	2.67
12	5	5	3	5	5	4.60	4	4	2	4	3	3	4	3	2	3.22	1	4	1	4	3	1	5	3	5	3.00	4	3	2	3.00
13	5	3	2	3	3	3.20	5	5	1	5	3	3	1	3	1	3.00	1	5	2	5	3	1	5	3	3	3.11	3	2	3	2.67
14	2	1	1	2	1	1.40	1	1	3	1	3	3	2	3	3	2.22	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2.11	4	4	4	4.00
15	2	1	2	1	1	1.40	1	1	3	1	3	3	5	3	3	2.56	3	1	3	1	3	3	1	3	1	2.11	4	4	4	4.00
16	5	5	5	3	5	4.60	4	4	4	4	4	4	1	5	2	3.56	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4.33	3	2	3	2.67
17	3	3	1	2	3	2.40	3	3	3	3	1	1	1	1	3	2.11	3	3	3	3	1	3	3	1	3	2.56	4	4	4	4.00
18	2	4	4	3	4	3.40	1	3	1	4	4	4	1	4	1	2.56	1	3	1	4	4	1	4	4	3	2.78	2	4	3	3.00
19	4	4	5	4	5	4.40	2	2	5	5	4	4	5	5	1	3.67	5	2	5	5	4	5	5	5	5	4.56	3	5	5	4.33
20	3	3	3	3	3	3.00	5	3	1	5	3	3	1	3	1	2.78	1	3	2	5	3	1	5	3	3	2.89	3	3	3	3.00
21	4	2	4	4	2	3.20	4	4	5	4	3	3	5	3	2	3.67	1	4	1	4	3	1	4	3	3	2.67	4	4	4	4.00
22	3	3	5	3	3	3.40	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3.22	5	3	5	5	3	5	5	3	5	4.33	3	5	3	3.67
23	4	3	2	4	3	3.20	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2.44	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2.67	3	4	3	3.33
24	5	5	5	5	5	5.00	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3.78	2	4	1	4	4	1	4	4	4	3.11	1	1	2	1.33
25	5	5	5	3	5	4.60	4	4	1	4	3	3	3	3	3	3.11	4	4	4	4	3	4	5	3	5	4.00	1	1	3	1.67
26	2	4	4	3	4	3.40	3	5	5	2	4	4	5	4	5	4.11	3	5	3	2	4	3	2	4	3	3.22	5	5	3	4.33
27	2	3	1	1	3	2.00	3	1	4	3	2	2	3	2	3	2.56	3	1	3	3	2	3	3	2	1	2.33	4	4	4	4.00
28	5	5	3	4	4	4.20	4	3	1	4	4	4	1	5	1	3.00	1	3	1	4	4	1	5	5	5	3.22	4	3	4	3.67
29	3	5	5	3	4	4.00	5	1	5	5	4	4	4	5	4	4.11	5	1	5	5	4	5	5	5	3	4.22	5	5	3	4.33
30	4	4	2	2	4	3.20	3	3	1	1	2	2	2	2	1	1.89	2	3	2	1	2	2	1	2	4	2.11	4	4	3	3.67

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS VARIABEL PELATIHAN

Correlations

Jumlah_Pelatihan

P_1	Pearson Correlation	.528**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
P_2	Pearson Correlation	.509**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
P_3	Pearson Correlation	.735**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P_4	Pearson Correlation	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
P_5	Pearson Correlation	.508**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.854	5

Sumber : Data primer diolah, 2018

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL DISIPLIN KERJA

Correlations

Jumlah_DK

DK_1	Pearson Correlation	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_2	Pearson Correlation	.567**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
DK_3	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_4	Pearson Correlation	.516**
	Sig. (2-tailed)	.004
	N	30
DK_5	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_6	Pearson Correlation	.697**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_7	Pearson Correlation	.648**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_8	Pearson Correlation	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
DK_9	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	9

Sumber : Data primer diolah, 2018

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL LINGKUNGAN KERJA

Correlations

Jumlah_LK

LK_1	Pearson Correlation	.686**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_2	Pearson Correlation	.452*
	Sig. (2-tailed)	.012
	N	30
LK_3	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_4	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_5	Pearson Correlation	.522**
	Sig. (2-tailed)	.003
	N	30
LK_6	Pearson Correlation	.671**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_7	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
LK_8	Pearson Correlation	.584**
	Sig. (2-tailed)	.001
	N	30
LK_9	Pearson Correlation	.623**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	9

Sumber : Data primer diolah, 2018

HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

VARIABEL KINERJA KARYAWAN

Correlations

Jumlah_KK		
KK_1	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_2	Pearson Correlation	.851**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
KK_3	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.669	3

Sumber : Data primer diolah, 2018

LAMPIRAN 6

HASIL ANALISIS

REGRESI LINIER

BERGANDA

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja	.	Enter

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

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.845	.836	.33653

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.516	3	11.505	101.590	.000 ^a
	Residual	6.342	56	.113		
	Total	40.859	59			

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Pelatihan, Disiplin_Kerja
 b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.005	.204		.023	.982
	Pelatihan	.405	.058	.394	6.968	.000
	Disiplin_Kerja	.515	.084	.526	6.141	.000
	Lingkungan_Kerja	.236	.097	.209	2.441	.018

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

LAMPIRAN 7

DAFTAR r TABEL dan

t TABEL

Tabel Nilai-Nilai r Product Moment

N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan		N (1)	Interval Kepercayaan	
	95% (2)	99 % (3)		95 % (2)	99 % (3)		95 % (2)	99 % (3)
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,874	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,396	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,276	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086

24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

N = Jumlah sampel yang digunakan untuk menghitung r

Sumber: Sugiono (2010:455)

TABEL DISTRIBUSI t STUDENT

<i>df</i>	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,00
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883

20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,435
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,402
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,390

TABEL DISTRIBUSI F DENGAN $\alpha = 5\%$

db ₂	db ₁									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161,448	199,500	215,707	224,583	230,162	233,986	236,768	238,883	240,543	241,882
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371	19,385	19,396
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8,786
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5,964
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4,735
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4,060
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3,637
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438	3,388	3,347
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3,137
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2,978
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2,854
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2,753
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2,671
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2,602
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2,544
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2,494
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2,450
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2,412
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2,378
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2,348
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2,321
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2,297
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2,275
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2,255

25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2,236
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2,220
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2,204
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2,190
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2,177
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2,165
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2,153
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2,142
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2,123
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2,114
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
70	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231	2,143	2,074	2,017	1,969
71	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229	2,142	2,072	2,015	1,967
72	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227	2,140	2,070	2,013	1,965
73	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226	2,138	2,068	2,011	1,963
74	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224	2,136	2,066	2,009	1,961
75	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222	2,134	2,064	2,007	1,959
76	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220	2,133	2,063	2,006	1,958
77	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219	2,131	2,061	2,004	1,956
78	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217	2,129	2,059	2,002	1,954
79	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216	2,128	2,058	2,001	1,953
80	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214	2,126	2,056	1,999	1,951
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
110	3,927	3,079	2,687	2,454	2,297	2,182	2,094	2,024	1,966	1,918

