



**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENCEGAHAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Pancabudi

Oleh:

**FARAH DITA UTAMI PUTRI
NPM 1815310032**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2022**

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmatnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan”**

Selama proses penyusunan skripsi ini, penulis mendapat bimbingan, arahan bantuan dan dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Pembangunan Pancabudi Medan.
2. Bapak Dr. E. Rusiadi, S.E., M.Si., CiQaR., CIQnR., CIMMR, selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
3. Bapak Husni Muharram Ritonga, BA., M.Sc. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
4. Ibu Ikhah Malikhah, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu untuk memberi arahan dan bimbingan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
5. Bapak Teguh Wahyono, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan bimbingan mengenai ketentuan penulisan skripsi sehingga skripsi ini dapat tersusun dengan rapi dan sistematis.
6. Teristimewa kepada Orang Tua penulis Ayahanda Andi Hartono dan Ibunda Herlina Sirait yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan pengorbanan

nya baik dari segi moral, materi kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Pimpinan Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian serta seluruh pegawai yang telah membantu penulis selama penelitian di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
8. Seluruh Dosen dan Pegawai Staf Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
9. Teman seperjuangan yang saling mendukung satu sama lain agar lulus dengan bersamaan dan sukses mencapai cita-cita masing-masing.

Demikian pula dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, Penulis menerima segala saran dan kritik yang bersifat membangun dari setiap pembaca demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan rahmat dan karunia nya dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, Oktober 2022
Penulis,

FARAH DITA UTAMI PUTRI
NPM: 1815310132

DAFTAR ISI

	Hal
KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi dan Batasan Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
E. Keaslian Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI.....	9
A. Uraian Teoritis	9
1. Kinerja	9
a. Pengertian Kinerja	9
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.....	10
c. Indikator kinerja pegawai.....	12
2. Pelatihan	14
a. Pengertian dan Tujuan Pelatihan	14
b. Program – program Pelatihan	19
c. Indikator Pelatihan.....	20
3. Disiplin Kerja.....	21
a. Pengertian Disiplin Kerja	21
b. Arti Penting Disiplin Kerja.....	23
c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja	24
d. Indikator Disiplin kerja	26
B. Kerangka Konseptual	28
C. Penelitian Terdahulu.....	30
D. Hipotesis	32
BAB III METODE PENELITIAN	34
A. Pendekatan Penelitian.....	34
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Populasi dan Sampel.....	35
D. Definisi Operasional.....	36
E. Teknik Pengumpulan Data.....	37
F. Teknik Analisis Data.....	40
BAB IV METODE PENELITIAN HASIL PENELITIAN DAN	
PEMBAHASAN.....	47
A. Hasil Penelitian	47
B. Pembahasan	66

BAB V	KESIMPULAN	DAN	SARAN	
	PEMBAHASAN			67
	A. Kesimpulan			67
	B. Saran			68
	DAFTAR PUSTAKA			69
	LAMPIRAN			

DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.....	3
Tabel 1.2. Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.....	3
Tabel 1.3. Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.....	4
Tabel 2.1. Daftar Penelitian Terdahulu.....	30
Tabel 3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	35
Tabel 3.2. Definisi Operasional.....	36
Tabel 3.3. Skala Pengukuran Likert.....	38
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel 4.4. Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y).....	51
Tabel 4.5. Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X_1).....	52
Tabel 4.6. Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X_2).....	54
Tabel 4.7. Uji Multikolinearitas.....	59
Tabel 4.8. Hasil Regresi Linier Berganda.....	61
Tabel 4.9. Uji t Variabel X_1 terhadap Y.....	62
Tabel 4.10. Uji t Variabel X_2 terhadap Y.....	63
Tabel 4.11. Uji Determinasi F.....	65

DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Komponen Kinerja.....	12
Gambar 2.3. Kerangka Konseptual.....	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi	49
Gambar 4.2. Grafik Normalitas Data.....	58
Gambar 4.3. Pengujian Heteroskedastisitas	60

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2014).

Kinerja merupakan sebuah proses yang berjalan di dalam perusahaan dengan memanfaatkan sumber daya yang perusahaan miliki khususnya sumber daya manusia (pegawai) yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan ke arah pengembangan dan kemajuan perusahaan dengan proses yang mereka lalui.

Masalah-masalah yang berkaitan dengan kinerja pegawai yang terlihat diperusahaan di antaranya kurangnya tingkat motivasi kerja pegawai dalam bekerja, pegawai sering tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas, sering malas melakukan pekerjaan dan pegawai belum mampu mengambil inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan.

Disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja serta karyawan dapat melaksanakan tugas dengan tepat dan benar. Disiplin kerja dinilai juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Karyawan dapat dikatakan disiplin apabila mereka menjalankan semua standar yang diberlakukan oleh instansi. Disiplin sangat diperlukan baik oleh individu

yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Apabila karyawan suatu instansi memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Disamping disiplin yang baik pada instansi/organisasi, diperlukan adanya kemampuan kerja yang baik untuk mendukung pelaksanaan di dalam bekerja. Setiap instansi/organisasi harus menyadari pentingnya kemampuan kerja para karyawannya, agar dapat menyesuaikan tingkat pekerjaan yang dibebankan oleh karyawan.

Demikian juga halnya dengan Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pencegahan dan pemadam kebaran. Masalah yang berkaitan dengan Disiplin Kerja di perusahaan diantaranya masih ada sebagian pegawai yang tidak sabar dalam bekerja, cenderung kurang percaya diri akan kekurangannya dan kurang memiliki dorongan untuk berprestasi

Selain Disiplin Kerja, faktor pelatihan pegawai juga dapat meningkatkan kinerja pegawai terhadap pekerjaannya, Kegiatan pelatihan dilakukan melalui kegiatan pengajaran, pendidikan, dan pelatihan yang meliputi materi ilmu pengetahuan, ketrampilan dan keahlian. Kegiatan dalam pelatihan bertujuan untuk mempersiapkan pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap tugasnya. Pelatihan memberi kesempatan kepada pegawai untuk bersosialisasi terhadap tugas dan lingkungan pekerjaannya, dengan demikian program pelatihan memberi peluang terhadap pegawai agar dapat memberi peran dalam organisasi

Pelatihan Kerja adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan kerja mungkin juga meliputi perubahan tetap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Pelatihan bisa dilakukan pada setiap tingkat dalam organisasi. Pada tingkat bawah/rendah pelatihan berisikan pengajaran bagaimana mengerjakan suatu tugas di lingkungan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara, (2017, hal. 44). Pelatihan kerja adalah (*Training*) adalah suatu proses pendidikan jangka panjang yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Kasmir (2016, hal. 126), Pelatihan merupakan fasilitas yang disediakan perusahaan untuk mempelajari pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku karyawan.

Menurut Mathis & Jackson (2002, hal. 5), Pelatihan adalah suatu proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, Proses ini terikat dengan berbagai tujuan organisasi, pelatihan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Secara terbatas, pelatihan menyediakan para karyawan dengan pengetahuan yang spesifik dan dapat diketahui serta keterampilan yang digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Terkadang ada batasan yang ditarik antara pelatihan dengan pengembangan, dengan pengembangan yang bersifat lebih luas dalam cakupan serta memfokuskan pada individu untuk mencapai kemampuan baru yang berguna baik bagi pekerjaannya saat ini maupun di masa mendatang.

Tabel 1.1 Hasil Pra Survei Mengenai Pelatihan Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan kurang mendapatkan pelatihan	13	54,17%	11	45,83%	24	100%
2	Karyawan tidak mendapatkan pendidikan secara kontinu	14	58,33%	10	41,67%	24	100%
3	Karyawan mendapatkan bimbingan sesuai dengan keahliannya	14	58,33%	10	41,67%	24	100%

Sumber: Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan(2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan kurang mendapatkan pelatihan. Karyawan tidak mendapatkan pendidikan secara kontinu. Karyawan mendapatkan bimbingan sesuai dengan keahliannya

Tabel 1.2 Hasil Pra Survei Mengenai Disiplin Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Karyawan tidak disiplin	12	50,00%	12	50,00%	24	100%
2	Karyawan sering absen	14	58,33%	10	41,67%	24	100%
3	Karyawan tidak mematuhi peraturan	15	62,50%	9	37,50%	24	100%

Sumber: Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan(2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan tidak disiplin. Karyawan sering absen. Karyawan tidak mematuhi peraturan.

Tabel 1.3 Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan

No	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	(%)	Orang	(%)	Orang	(%)
1	Kinerja karyawan mengalami penurunan	13	54,17%	11	45,83%	24	100%
2	Karyawan kurang teliti dalam bekerja	14	58,33%	10	41,67%	24	100%
3	Karyawan tidak berhasil mencapai target perusahaan	12	50,00%	12	50,00%	24	100%

Sumber: Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan(2022)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan mengalami penurunan dalam kinerja. Karyawan juga kurang teliti dalam bekerja. Selain itu, karyawan tidak berhasil mencapai target perusahaan.

Dengan dasar pemikiran di atas, maka penulis berkeinginan untuk mengadakan penelitian yang lebih mendalam khususnya mengenai pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai pegawai yang di moderesasi oleh Disiplin Kerja. Oleh karena itu penulis memilih judul: **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan”**

B. Identifikasi dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Masalah yang mempengaruhi kinerja pegawai yang ditemukan pada Pegawai dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya pelatihan yang diberikan kepada pegawai. Karyawan kurang mendapatkan pelatihan yang memadai seperti kursus komputer.
2. Pegawai kurang disiplin dalam bekerja. Banyak yang datang terlambat. Pegawai masih ada yang terlambat datang bekerja.

3. Ada beberapa pegawai yang telah mendapat pelatihan tapi hasil pelatihan tidak berdampak pada pekerjaannya.

2. Batasan Masalah

Untuk menghindari pembahasan yang tidak terarah dan mengakibatkan tidak tepatnya sasaran yang diharapkan, penulis membatasi faktor yang mempengaruhi kinerja hanya pada faktor pelatihan dan Disiplin Kerja. Objek kajian penelitian hanya pegawai tetap di Pegawai.

C. Rumusan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah diuraikan, maka timbul beberapa pertanyaan yang merupakan rumusan masalah penelitian yakni sebagai berikut:

- a. Apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- b. Apakah pengaruh disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- c. Apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- b. Untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?
- c. Untuk mengetahui mengetahui dan menganalisis pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan?

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat teoritis

Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam masalah Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja yang ada pada perusahaan sehingga dapat dipergunakan sebagai referensi ilmu pengetahuan.

b. Manfaat praktis

Sebagai masukan atau informasi tambahan bagi objek yang diteliti dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan yang akan dihasilkan terhadap masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam menciptakan Disiplin kerja yang tegas dan pelatihan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai di masa yang akan datang.

c. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan meningkatkan wawasan dalam bidang ilmu SDM. Hasil dari penelitian ini juga dapat dijadikan masukan atau sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian yang akan dilakukan selanjutnya.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian Nina Karlina (2014), yang berjudul Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja PT. PLN Kota Surabaya. Perbedaan penelitian terletak pada:

- 1. Model Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan SEM, sedangkan penelitian ini menggunakan regresi linier berganda.
- 2. Variabel Penelitian:** penelitian terdahulu menggunakan 1 (satu) variabel bebas yaitu pelatihan, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja. Sedangkan penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu Pelatihan, disiplin kerja, serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja.
- 3. Jumlah Observasi/Sampel (n):** penelitian terdahulu menggunakan sampel berjumlah 100 responden. Sedangkan penelitian ini menggunakan sampel berjumlah 51 responden.
- 4. Waktu Penelitian:** penelitian terdahulu dilakukan tahun 2014 sedangkan penelitian ini tahun 2022.
- 5. Lokasi Penelitian:** lokasi penelitian terdahulu di PT. PLN Kota Surabaya, sedangkan penelitian ini dilakukan di Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Uraian Teoritis

1. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Dalam melaksanakan kerjanya, pegawai menghasilkan sesuatu yang disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Mangkunegara (2014) istilah kinerja berasal dari Job Performance atau Actual Performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Hasil (2014) menyatakan: “ Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. ” Harianja (2014) menyebut istilah kinerja dengan unjuk kerja yaitu: “Hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kriteria yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaanya telah disusun dengan baik dan rapi tetapi

apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan dimasa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik menurut Wiliam Stern dalam Mangkunegara (2014) adalah

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisiknya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelolah dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan kata lain, tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka mimpi pimpinan mengharapkan mereka dapat bekerja prodktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdsaan pikiran /Intelegensi Quotient (IQ) dan kecerdasan emosi /Emotional Quotient(EQ).

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Sekaliapun, jika faktor lingkungan organisasi kurang mendukung, maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (pemotivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

Mangkunegara (2014) menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

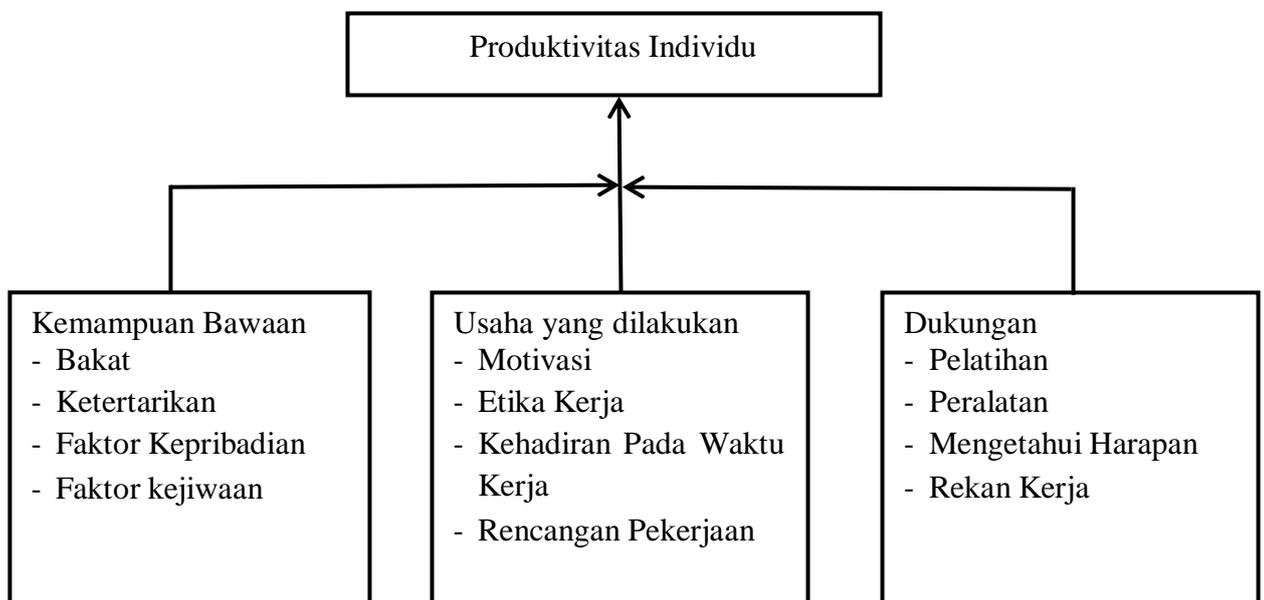
a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi

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

Sedangkan menurut Mathis dan Jackson (2014): “ Kinerja seseorang tergantung pada tiga faktor: kemampuan untuk mengerjakan pekerjaannya, tingkat usaha dan dukungan yang diberikan pada orang tersebut. ” Hal ini dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



Gambar 2.1. Komponen Kinerja

Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa kinerja pegawai di bentuk dari tiga faktor utama yaitu kemampuan, usaha, dan dukunga. Ketiga faktor tersebut sangat berpengaruh terhadap pembentukan kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mengukur kinerja seorang pegawai ada beberapa alat ukur atau indikator yang digunakan.

Mangkunegara (2014) unsur-unsur yang dinilai dari prestasi kerja adalah:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Dapat tidaknya diandalkan
- 4) Sikap

Mathis dan Jackson (2014) berpendapat bahwa:

”Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Output
- 2) Kualitas Output
- 3) Jangka Waktu Output
- 4) Kehadiran ditempat kerja
- 5) Sikap kooperatif

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

Kuantitas kerja terdiri dari output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja “extra”. Ekstra. Dapat tidaknya diandalkan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan.

Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.

2. Pelatihan

a. Pengertian dan Tujuan Pelatihan

Salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia adalah pelatihan dan pengembangan sebagai suatu upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan kerja pegawai yang berarti pula akan meningkatkan prestasi dan produktivitas pegawai. Bagi suatu organisasi atau perusahaan adanya orang-orang yang terampil didalam organisasi tersebut mempunyai arti yang sangat penting karena organisasi akan berfungsi dengan efektif jika ditangani oleh orang-orang yang mempunyai keterampilan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Sebagai salah satu cara untuk meningkatkan kemampuan dan menciptakan sumber daya manusia yang terampil, pelatihan sangat diperlukan. Pelatihan tersebut harus disesuaikan dengan bidang pekerjaannya masing-masing.

Pelatihan sumber daya manusia sangat penting untuk perusahaan atau organisasi. Hal ini sangat mempengaruhi kemampuan perusahaan untuk tetap bertahan dan mampu bersaing di era globalisasi ini.

Menurut Mangkunegara (2017), pelatihan (*training*) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Menurut Sulistiyani (2014) bahwa: “Pelatihan adalah proses sistematis pengubah perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan – tujuan organisasi”.

Sedangkan Rivai(2014), mengemukakan bahwa pelatihan sebagai bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat.

Menurut Handoko (2014) bahwa: “ Pelatihan dalam memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja secara tertentu dan rutin. ”

Menurut Sikula dalam Mangkunegara (2014) bahwa: Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non managerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap, demi tercapainya kinerja pegawai yang semakin baik, sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan yaitu meningkatkan efektivitas kerja dan menjaga kesetabilannya.

Berkaitan dengan hal diatas banyak pakar yang memberikan pengertian tentang pendidikan, pelatihan, dan pengembangan dalam lingkup proses manajemen sumber daya manusia yang semuanya bermuara pada pengertian adanya upaya peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Hasibuan (2014) ada beberapa tujuan yang ingin dicapai dengan mengadakan pelatihan antara lain sebagai berikut:

- 1) Produktivitas kerja
- 2) Efisiensi
- 3) Kerusakan
- 4) Kecelakaan
- 5) Pelayanan
- 6) Moral
- 7) Karier
- 8) Konseptual
- 9) Kepemimpinan
- 10) Balas jasa
- 11) Konsumen

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Produktivitas kerja

Dengan pelatihan maka produktivitas kerja pegawai akan meningkatkan, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik. Karena technical skill, managerial skill pegawai yang semakin baik.

- 2) Efisiensi

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja, waktu, bahan baku, biaya produksi relatif kecil hingga daya saing perusahaan semakin besar

- 3) Kerusakan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan trampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Kecelakaan

Pelatihan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan oleh perusahaan berkurang.

5) Pelayanan

Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya menarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6) Moral

Dengan pelatihan, maka moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7) Karier

Dengan pelatihan, kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan kinerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan kinerja seseorang.

8) Konseptual

Dengan pelatihan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skill-nya telah lebih baik

9) Kepemimpinan

Dengan pelatihan, kepemimpinan seorang menejer akan lebih baik, human relations-nya lebih lues, motivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.

10) Balas Jasa

Dengan pelatihan, maka balas jasa (gaji, upah insentif dan benefits) pegawai akan meningkat karena kinerja mereka semakin besar.

11) Konsumen

Pelatihan perlu dilakukan oleh setiap perusahaan karena akan memberikan manfaat bagi perusahaan, pegawai dan masyarakat konsumen.

Menurut Sulistiyani (2014) tujuan pelatihan:

1) Memperbaiki kinerja

Memutakhirkan keahlian para pegawai sejalan dengan kemajuan teknologi.

2) Mengurangi waktu belajar bagi pegawai baru supaya menjadi kompeten dalam pegawai

3) Membantu memecahkan persoalan operasional

4) Mempersiapkan pegawai untuk promosi

5) Memenuhi kebutuhan – kebutuhan pertumbuhan pribadi

Pelatihan dalam perusahaan juga hanya merupakan kegiatan yang sifatnya sementara saja tetapi hendaknya merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus-menerus didalam perusahaan

b. Program – program Pelatihan

Menurut program – program pelatihan menurut Sikula dalam Hasibuan

(2014) yaitu:

1. On The Job Training
2. Vestibule
3. Demonstration And Example
4. Simulation
5. Apprenticeship
6. Classroom Methods

Berikut ini penjelasannya:

1. On The Job Training

Para pekerja langsung bekerja ditempat untuk belajar dan meniru suatu pekerjaan dibawah bimbingan seorang pengawas sehingga adaptasi langsung terhadap pelatihan ini akan menjadi dua konsep dari pelatihan yaitu formal dan informal.

2. Vestibule

Suatu metode latihan yang dilakukan didalam kelas sebagai usaha penyediaan bagi pegawai baru atas peralatan dan teknis pengerjaan tugas yang diberikan, biasanya diselenggarakan dalam suatu perusahaan /industry sendiri.

3. Demonstration And Example

Suatu metode pelatihan dengan cara peragaan dan memberikan penjelasan kepada peserta mengenai cara dan teknis dari yang diperkenalkan, sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan menggunakan peralatan tersebut.

4. Simulation

Memberikan pelatihan dimana pekerjaan yang diperkenalkan harus mirip dengan apa yang ada di lapangan.

5. Apprenticeship

Suatu cara untuk mengembangkan keahlian pertukangan sehingga para pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari aspek yang akan dilakukannya.

6. Classroom Methods

Metode pelatihan dengan menggunakan kelas ini mencakup berbagai macam kegiatan, antara lain: pengajaran, rapat, program instruction, metode studi kasus dan kegiatan seminar.

Maka dengan demikian ada strategi pelatihan yang telah disusun dan dapat dijadikan suatu keputusan dalam mengantisipasi segala perubahan yang begitu cepat. Karena hal ini menyangkut pada kebijakan, tindakan dan harapan untuk merumuskan suatu program yang tersusun secara sistematis.

c. Indikator Pelatihan

Indikator yang dapat digunakan dari sebuah pelatihan adalah seseorang yang mampu menjadi struktur pelatihan, jenis materi yang akan diberikan kepada peserta pelatihan, suatu peraturan dalam penyelesaian tugas pelatihan. kemampuan di dalam mengerjakan pertanyaan pada pelatihan dan mampu bekerja sama dalam suatu team kerja yang diterapkan pada pelatihan Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2016:120) bahwa indikator indikator pelatihan antara lain

1) Jenis pelatihan

Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat dan menengah

2) Tujuan pelatihan

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

3) Materi

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

4) Metode yang digunakan

Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok konfrensi, simulasi, bermain peran (demontrasi) dan game, latihan dalam kelas, test. kerja tim dan snedy visit (studi banding).

5) Kualifikasi peserta

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

6) Kualifikasi pelatihan

Pelatih instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memahami materi yang digunakan sehingga pegawai dapat memahami materi tersebut dengan baik.

3. Disiplin kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Manusia sebagai makhluk individu kadang-kadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan dan peraturan yang membatasi kegiatan dan prilakunya. Akan tetapi, selain itu manusia juga merupakan makhluk sosial yang hidup di antara individu-individu lain, di mana ia mempunyai kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain.

Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu instansi/organisasi akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada instansi/organisasi tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja.

“Disiplin karyawan adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut.” (Sutrisno (2014)

“Disiplin kerja adalah sebagai pelaksana manajemen untuk mempertahankan pedoman-pedoman organisasi.” Mangkunegara (2014) “Disiplin adalah sikap

kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. (Sutrisno, 2014)

Disiplin kerja dibedakan atas:

1) Disiplin Preventif

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

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

(Mangkunegara, 2014)

“Disiplin kerja adalah sikap yang patuh terhadap peraturan-peraturan dan norma yang berlaku dalam suatu perusahaan guna meningkatkan keteguhan karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan/organisasi.” (Agustini, 2014)

“Disiplin adalah ketaatan dari peraturan dan ia tidak berkaitan dengan nilai (value) dari apa yang akan di capai oleh suatu aturan dengan kata lain setiap disiplin ditunjukkan dengan tidak mempertimbangkan apakah aturan yang ditaati bermanfaat atau tidak sebelum pada akhirnya membuat suatu penekanan terhadap disiplin dapat membuat karyawan bergairah untuk bekerja dan pula sebaliknya.”

(Zesbendri dan Ariyanti, 2015)

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan instansi/organisasi, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan instansi/organisasi.

b. Arti Penting Disiplin Kerja

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. “Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara pemborosan waktu dan energi.” (Sutrisno, 2014, hal, 87-88) Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian, senda gurau atau pencurian.

Disiplin kerja mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidak mampuan dan keterlambatan. Disiplin juga berusaha untuk mengatasi perbedaan pendapat antar karyawan dan mencegah ketidak taatan yang disebabkan oleh salah pengertian dan salah penafsiran.

Disiplin kerja mempunyai manfaat yang sangat banyak, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi instansi/organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan

menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Asumsinya bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang diperoleh karyawan. Kebiasaan itu ditentukan oleh pemimpin, baik dengan iklim maupun suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi. Karena itu, untuk mendapatkan disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah (Sutrisno, 2014):

1) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaiknya.

2) Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang telah ditetapkan.

3) Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dijadikan pegangan bersama.

4) Keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.

5) Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6) Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi tetapi mereka masih membutuhkan perhatian besar dari pemimpinnya.

7) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Kebiasaan-kebiasaan itu antara lain:

- a) Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan kerja
- b) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- c) Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- d) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, kemana dan untuk urusan apa, walaupun bawahan sekalipun.

d. Indikator Disiplin kerja

Ada beberapa indikator disiplin kerja karyawan yaitu sebagai berikut:

- 1) Ketepatan waktu

- 2) Tanggung jawab yang tinggi
- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik
- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor. (Sutrisno, 2014)

Berikut ini penjelasannya:

- 1) Ketetapan Waktu

Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- 2) Tanggung Jawab yang Tinggi

Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

- 3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor

Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Adapun indikator dalam mengukur disiplin kerja adalah selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati jam kerja, selalu menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sifat

dan kepribadian yang baik dengan menunjukkan keteladanan dalam melaksanakan tugas, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja. (Harlie, 2014)

Indikator disiplin mencakup ketepatan waktu, mampu menempatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, memiliki tanggung jawab yang tinggi. Tantri, dkk. (2014)

Kesimpulan di atas memberikan suatu pemahaman bahwa banyak indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya adalah hadir tepat waktu, mengutamakan persentase kehadiran, manaati ketentuan jam kerja, menggunakan jam kerja dengan efektif dan efisien, memiliki keterampilan kerja dalam bidang tugasnya, semangat kerja yang tinggi dan kepribadian yang baik, kreatif dan inovatif, menempatkan dan menggunakan perlengkapan kantor dengan baik, mengikuti cara kerja yang ditentukan, memiliki tanggung jawab yang tinggi, ketaatan karyawan terhadap peraturan perusahaan, prestasi kerja karyawan serta besarnya produktivitas karyawan.

B. Kerangka Konseptual

1. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja pegawai

Kinerja adalah suatu tingkat keberhasilan yang dicapai seseorang dalam tujuan melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan waktu

Menurut Rivai (2014) menyatakan bahwa: “pendidikan dan pelatihan sangat penting bagi pegawai baru maupun pegawai yang sudah lama serta sebagai suatu kegiatan untuk meningkatkan kinerja di masa mendatang”

Dari keterangan diatas dijelaskan bahwa pelatihan ikut membentuk kinerja seorang pegawai. Dalam suatu organisasi perlu melibatkan sumber daya atau pegawainya, jika itu merupakan keputusan yang terbaik dari manejer

Yulianti (2015) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa: “ ada pengaruh yang di signifikan antara pelatihan terhadap kinerja pegawai”.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

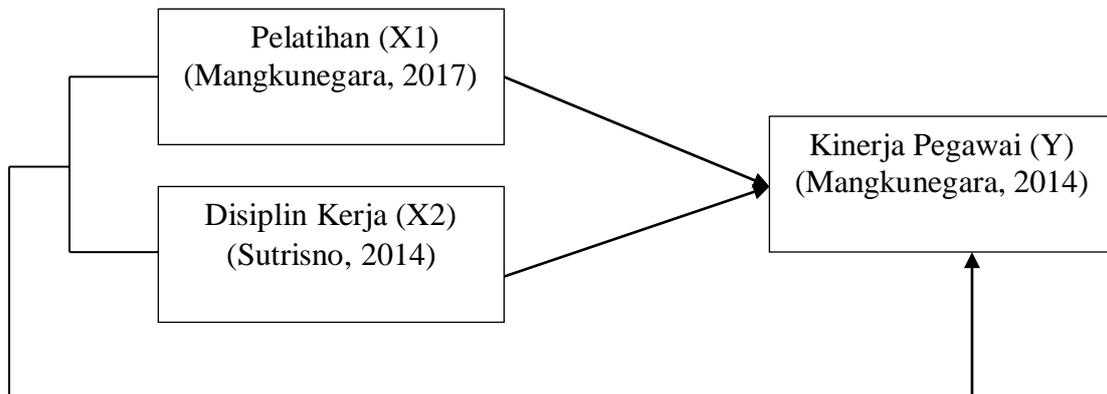
Disiplin Kerja merupakan kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, dan pengaruh yang manusiawi. Dengan kemampuan ini maka pegawai akan mampu untuk mengenal siapa dirinya, mengendalikan dirinya, memotivasi dirinya, berempati terhadap lingkungan sekitarnya dan memiliki keterampilan sosial yang akan meningkatkan kualitas yang didasari oleh kesadaran pegawai itu sendiri.

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja seorang individu dalam bekerja dipengaruhi faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Kosentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi.

3. Pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian Fathul Huda Sufnawan (2014) bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja baik secara bersama sama ataupun secara terpisah.

Tatulus (2014) dalam jurnalnya menyimpulkan bahwa “ ada pengaruh pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil dikantor kecamatan tagulandang kabupaten Situru”.



Gambar 2.2
Kerangka Konseptual

C. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan untuk mengkaji penelitian yang sedang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan peneliti dengan judul yang sama seperti judul penelitian si penulis. Namun si penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahann kajian pada penelitian penulis. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian antara lain:

Tabel 2.1 Daftar Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel X	Variabel Y	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Susanti(2019) Pengaruh disiplin kerja Pelatihan	Pelatihan, disiplin kerja kerja,disiplin kerja	Kinerja (Y)	PathAnalisis	Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh

	dan kepuasan kerja terhadap kinerja PT Pertamina GasArea Kalimantan				disiplin kerja kerja, Pelatihan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT Pertamina Gas Area Kalimantan
2	Firdaus (2017) Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BMT TarunaSejahtera Ungaran	Pelatihan, Disiplin kerja kerja, Kepuasan Kerja	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan, disiplin kerja kerja dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai BMT Taruna SejahteraUngaran
3	Afrizal (2016) Pengaruh Disiplin kerja Kerja, Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana	Disiplin kerja Kerja (X1) Beban Kerja (X2) Lingkungan Kerja(X3)	Kinerja (Y)	Regresi Linear Berganda	Disiplin kerja kerja dan beban kerja secara simultan dan parsial Berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Provinsi Sulawesi Besar Wilayah Sungai Pemali Juana
4	Juliani (2016) Pengaruh Disiplin kerja Kerja, Pelatihan, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pengadilan Agama KabupatenKarangan	Disiplin kerja Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Kepuasan Kerja(X3)	Kinerja(Y)	Regresi Linear Berganda	Untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh disiplin kerja kerja Pelatihan dan kepuasan berdampak pada kinerja pegawai di Pengadilan Agama KabupatenKarangan
5	Wardha (2014)	Kepuasan Kerja	Kinerja(Y)	Regresi LinearBer	Untuk menganalisis

	Pengaruh Disiplin kerja dan Disiplin kerja kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia CabangPutri Hijau Medan	(X1) Disiplin kerja Kerja(X2)		ganda	pengaruh kepuasan kerja dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja kerja Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri HijauMedan
6	Annisa Pratiwi (2014) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)
7	Dio Christian (2022) Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang	Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Yala Kharisma Shipping Cabang Palembang
8	Suwanto (2019) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan	Disiplin Kerja (X1) Pelatihan Kerja (X2)	Kinerja Karyawan (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan
9	Muhammad Rizwan (2014) A Comparative Analysis of the Factors Effecting the Employee Training and Employee Performance in Pakistan	Employee performance (X1), intrinsic rewards (X2), employee perceived training effectiveness (X3).	Employee training (Y)	Regresi linier berganda	There are some Factors Effecting the Employee Training and Employee Performance in Pakistan
10	Annisa Pratiwi (2014) Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi	Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2)	Kinerja Pegawai (Y)	Regresi linier berganda	Terdapat Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk

	Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)				Wilayah Telkom Pekalongan)
--	---	--	--	--	-------------------------------

Sumber Penelitian Terdahulu

D. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga pelatihan secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
2. Diduga disiplin kerja secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.
3. Diduga pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan pendekatan asosiatif dan kuantitatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat). Sedangkan pendekatan kuantitatif adalah metode yang lebih menekankan pada aspek pengukuran secara obyektif terhadap data atau rumus yang diperoleh. Sugiyono (2014)

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan yang beralamat di Jl. Candi Borobudur No. 2 Medan

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2021 sampai dengan Oktober 2022.

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian

No	Jenis Kegiatan	2021			2022															
		Des			Jan				Feb				Mar				April			
		2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																			
2	Penyusunan Skripsi																			
3	Bimbingan skripsi																			
4	Seminar/Acc Skripsi																			
5	Pengolahan Data																			
6	Penyusunan Skripsi																			
7	Bimbingan Skripsi																			
8	Sidang Meja Hijau																			

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan yang berjumlah 150 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2014:81) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Adapun teknik yang digunakan dalam penentuan sampel dalam penelitian ini adalah teknik random sampling yaitu mengambil sampel secara acak. Menurut Sugiyono (2014:57) teknik simple

random sampling adalah teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Sampel yang digunakan adalah 51 orang.

D. Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel bebas yaitu: variabel bebas pertama pelatihan (X₁), variabel bebas kedua disiplin kerja (X₂) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
Pelatihan (X ₁)	Pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai nonmanagerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Mangkunegara (2017)	1) Jenis pelatihan 2) Tujuan pelatihan 3) Materi 4) Metode yang digunakan 5) Kualifikasi peserta 6) Kualifikasi pelatihan 7) Waktu Mangkunegara (2016)	1) Jenis pelatihan Berdasarkan analisis kebutuhan program pelatihan yang telah dilakukan, maka perlu dilakukan pelatihan peningkatan kinerja pegawai dan etika kerja bagi tingkat dan menengah 2) Tujuan pelatihan Tujuan pelatihan harus konkrit dan dapat diukur, oleh karena itu pelatihannya akan diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan kerja agar peserta mampu mencapai kinerja secara maksimal dan meningkatkan pemahaman	Skala Likert

			<p>peserta terhadap etika kerja yang harus diterapkan.</p> <p>3) Materi Materi pelatihan dapat berupa pengelolaan (manajemen), tata naskah, psikologis kerja, komunikasi kerja, disiplin dan etika kerja. kepemimpinan kerja dan pelaporan kerja.</p> <p>4) Metode yang digunakan Metode pelatihan yang digunakan adalah metode pelatihan dengan teknik partisipatif yaitu diskusi kelompok, konferensi, simulasi, bermain peran (demonstrasi) dan game, latihan dalam kelas, test. kerja tim dan snedy visit (studi banding).</p> <p>5) Kualifikasi peserta Peserta pelatihan adalah karyawan perusahaan yang memenuhi kualifikasi persyaratan seperti pegawai tetap dan staf yang mendapat rekomendasi pimpinan.</p> <p>6) Kualifikasi pelatihan Pelatih instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memahami materi yang digunakan sehingga pegawai dapat memahami materi tersebut dengan baik</p>	
Disiplin kerja (X _i)	Disiplin adalah penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan	<p>1) Ketepatan waktu</p> <p>2) Tanggung jawab yang tinggi</p> <p>3) Menggunakan peralatan kantor dengan baik</p>	<p>5) Ketetapan Waktu Para karyawan datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur dengan begitu dapat</p>	Skala Likert

	dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut (Sutrisno (2014)	4) Ketaatan terhadap aturan kantor. (Sutrisno, 2014)	dikatakan disiplin kerja baik. 6) Tanggung Jawab yang Tinggi Karyawan yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. 7) Menggunakan peralatan kantor dengan baik Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan. 8) Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat izin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.	
Kinerja Pegawai(X ₁)	Kinerja (Y) merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai diukur dengan indikator yaitu kualitas kerja, keandalan dan sikap kerja. Mangkunegara (2014)	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Dapat tidaknya diandalkan 4) Sikap 5) Mangkunegara (2014)	Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output, perlu diperhatikan juga bukan hanya output, tetapi juga seberapa cepat menyelesaikan kerja "extra". Ekstra. Dapat tidaknya diandalkan terdiri dari mengikuti instruksi,	Skala Likert

			inisiatif, kehati-hatian, dan kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, pegawai lain dan pekerjaan serta kerjasama.	
--	--	--	--	--

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1) Wawancara (interview)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data, bila peneliti atau pengumpulan data telah mengetahui dengan pasti tentang informasi apa yang akan diperoleh. Dengan cara bertanya langsung kepada pegawai Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

2) Angket (kuesioner)

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang diperoleh dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang ditujukan kepada para pegawai atau responden di objek penelitian yaitu Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan Medan, yang hasilnya merupakan data tertulis yang dapat dari pegawai tanpa tekanan dari pihak lain dengan menggunakan skala likert dengan bentuk checklist, dimana setiap pertanyaan mempunyai 5 (lima) opsi sebagaimana terlihat pada table berikut ini:

3) Kepustakaan

Kepustakaan digunakan dengan mengambil teori-teori yang bersesuaian dengan topik penelitian yang sedang dibahas.

4) Dokumentasi

Dokumentasi digunakan dengan mengambil berkas-berkas atau dokumen-dokumen yang bersumber dari perusahaan atau objek penelitian.

Tabel 3.3
Skala Pengukuran Likert

Pertanyaan	Skor
Sangat setuju	5
Setuju	4
Kurang setuju	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

Sumber: Sugiyono (2014)

Agar hasil kuesioner dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data, maka harus dilakukan uji validitas dan realibitas sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Relibitas Instrumen

Selanjutnya adalah untuk menguji valid dan reliable tidaknya mak diuji dengan validitas dan realibitas, yaitu:

a. Validitas

Validitas berkenaan dengan tingkat kecermatan suatu instrument penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan maka digunakan teknik

korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\left\{ n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2 \right\} \left\{ n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2 \right\}}} \quad (\text{Sugiyono, 2014:248})$$

Keterangan:

n = banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = jumlah kuadrat pengamatan variabel x

- $(\sum y_i^2)$ = jumlah pengamatan variabel y
 $(\sum x_i)^2$ = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
 $(\sum y_i)^2$ = pengamatan jumlah variabel y
 $\sum x_i y_i$ = jumlah hasil kali variabel x dan y

Ketentuan apakah suatu butir instrumen valid tidak adalah melihat dari probabilitas koefisien korelasinya. Uji signifikan dilakukan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

Hipotesisnya (Sugiyono, 2014:521) adalah:

- a) $H_0: p = 0$ [tidak ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (tidak valid)]
- b) $H_1: p \neq 0$ [ada korelasi signifikan skor item dengan total skor (valid)]

Kriteria penerimaan/penolakan hipotesisnya adalah sebagai berikut:

- a) Tolak H_0 jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed < α 0,05).
- b) Terima H_0 jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Sig 2-tailed > α 0,05).

b. Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrument yang handal dan dapat dipercaya. Pengujian reliabilitas ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right] \quad (\text{Sugiyono, 2014:522})$$

Keterangan:

r = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\Sigma\sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_1^2 = Varians Total

Dengan kriteria (Sugiyono, 2014:522):

1. Jika nilai *cronbach alpha* $\geq 0,6$ maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya).
2. Jika nilai *cronbach alpha* $\leq 0,6$ maka instrument variabel tidak reliabel (tidak terpercaya).

F. Teknik Analisis Data

1. Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi, 2014:174). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya (Juliandi, 2014:175). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Faktor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $< 0,10$ atau sama dengan $VIF > 10$.

c. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya (Juliandi, 2014:175). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda maka disebut heterokedastisitas. Ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel independen dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah:

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik - titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

2. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 \text{ (Sugiyono 2014:277)}$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

b_1 dan b_2 = Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel

X_1 = Pelatihan

X_2 = disiplin kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \text{ (Sugiyono 2014:279)}$$

Keterangan:

t = nilai t_{hitung}

r_{xy} = korelasi xy yang ditemukan

n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a) $H_0: r_i = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b) $H_0: r \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$, ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

4. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2014:277)

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Profil Perusahaan

Keberadaan Dinas Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan pada dasarnya berada dalam pengelolaan pemerintah kota Medan. Segala kebijakan yang berkaitan dengan perubahan atau pun kegiatan yang telah dilakukan oleh dinas tersebut didasarkan pada kebijakan pemerintah Kota Medan. Seperti perubahan yang terjadi tahun 1967, Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dipisahkan dari Dinas Pekerjaan Umum kepada Dinas Sub Direktorat Ketertiban Umum.

Perubahan yang signifikan dalam perpindahan tugas dari Dinas Pekerjaan Umum ke Dinas Sub Direktorat Ketertiban Umum tidak terlalu terlihat, hal ini dilatarbelakangi dengan penyesuaian antara perlengkapan kota dengan perkembangannya. Sejak perubahan terjadi, pimpinan dalam Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan dipercayakan kepada *Salamuddin Siregar*, namun dua tahun kemudian ia diganti oleh *Baharuddin Nur*.

Pada masa pimpinan *J.L. Girsang* terjadi suatu perubahan dalam pengelolaan dalam Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran, perubahan yang tampak ditandai perubahan nama Unit Pencegah Pemadam Kebakaran Kota Medan di bawah Dinas Sub Direktorat Ketertiban Umum menjadi

Unit Linmas. *J.L. Girsang* menduduki jabatan sebagai pimpinan Dinas Pencegah dan pemadam kebakaran dimulai sejak tahun 1972 hingga tahun 1979. Dasar pergantian nama ini adalah sebagai fokus pekerjaan dari pemadam kebakaran yang diarahkan sebagai perlindungan terhadap jiwa manusia (masyarakat) dari bahaya kebakaran.

Tahun 1972 hingga tahun 1979 kebijakan yang tampak dari Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran berupa efektivitas pencegahan terhadap bahaya kebakaran. Keputusan ini merupakan sebagai langkah menutupi kekurangan perlengkapan yang terjadi di tubuh Unit Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan.

Perubahan nama Pemadam Kebakaran Kota Medan, terakhir kali dilakukan pada tahun 1979, yaitu menjadi *Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan (DP2K)*. Nama ini berlaku hingga tahun 2008, dimana Dinas Pemadam Kebakaran ini di gabung dengan Badan Penelitian dan Pengembangan kota Medan.

Pergantian nama dan penggabungan Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran ke bidang Penelitian dan Pengembangan kota Medan menyebabkan semakin luasnya tugas yang akan dilaksanakan oleh Dinas Pencegah dan Pemadam Kebakaran Kota Medan. Sebagai pimpinan baru dalam dinas tersebut adalah P.T. Girsang. Jabatan ini diduduki oleh PT Girsang hingga tahun 1991.

2. Visi Misi

Visi :

“Terwujudnya Kota Medan yang Sigap Mencegah dan Mengatasi Kebakaran serta Bencana lainnya” atau disingkat “Medan Siaga Bencana”.

Misi :

1. Mendorong Partisipasi Masyarakat dan Swasta serta Pihak Kelurahan dan Kecamatan dalam Pencegahan dan Penanggulangan Bencana;
2. Meningkatkan Mutu Layanan ke Masyarakat;
3. Meningkatkan Sarana dan Prasarana Alat Pencegah dan Pemadam Kebakaran;
4. Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.

3. Struktur Organisasi



**Gambar IV.1
Struktur Organisasi**

4. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengolahan data dalam bentuk angket yang terdiri dari 8 pernyataan untuk variabel X_1 , 8 pernyataan untuk variabel X_2 dan 8 pertanyaan untuk variabel Y , di mana yang menjadi variabel X_1 adalah pelatihan, yang menjadi variabel X_2 adalah disiplin, yang menjadi variabel Y adalah kinerja. Angket yang diberikan ini diberikan kepada 51 responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan *skala Likert* berbentuk tabel ceklis.

Data-data yang telah diperoleh dari angket akan disajikan dalam bentuk kuantitatif dengan responden sebanyak 51 orang. Adapun dari ke-51 responden tersebut identifikasi datanya disajikan penulis sebagai berikut.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	23	44,23%
2	Perempuan	28	55,77%
	Jumlah	51	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 44,23%, sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 55,77%.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-31 tahun	12	23,53%
2	32-42 tahun	22	43,14%

3	43-53 tahun	17	33,33%
	Jumlah	51	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berusia 21-31 tahun adalah sebanyak 12 orang (23,53%). Responden yang berusia 32-42 tahun adalah sebanyak 22 orang (43,14)%. Sedangkan responden yang berusia 43-53 tahun adalah sebanyak 17 orang (33,33%).

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA	4	7,84%
2	D-3	28	54,91%
3	S-1	19	37,25%
	Jumlah	51	100,00%

Sumber: data diolah (2022)

Tabel di atas menjelaskan bahwa dari 51 responden yang diteliti, responden yang berpendidikan SMA adalah sebanyak 4 orang (7,84%). Responden yang berpendidikan D-3 adalah sebanyak 28 orang (54,91)%. Responden yang berpendidikan S-1 adalah sebanyak 19 orang (37,25%).

a. Variabel Kinerja (Y)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel kinerja diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket untuk Variabel Kinerja (Y)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	25	49,02%	12	23,53%	11	21,57%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
2	28	54,90%	9	17,65%	13	25,49%	1	1,96%	0	0,00%	51	100%
3	29	56,86%	9	17,65%	10	19,61%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
4	30	58,82%	8	15,69%	11	21,57%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
5	31	60,78%	9	17,65%	9	17,65%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
6	28	54,90%	11	21,57%	10	19,61%	2	3,92%	0	0,00%	51	100%
7	28	54,90%	10	19,61%	10	19,61%	3	5,88%	0	0,00%	51	100%
8	28	54,90%	11	21,57%	11	21,57%	1	1,96%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2022)

1. Jawaban responden tentang saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan selalu menjaga agar tetap berada dalam kondisi yang seperti itu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,02%.
2. Jawaban responden tentang di tempat saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.
3. Jawaban responden tentang kuantitas pekerjaan saya tinggi, sehingga saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang cukup singkat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 56,86%.
4. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan cekatan dan trampil sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang tidak terlalu lama, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 58,82%.
5. Jawaban responden tentang dalam bekerja, saya dapat diandalkan baik oleh atasan maupun rekan kerja saya, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 60,78%.
6. Jawaban responden tentang saya siap menerima pekerjaan apapun walaupun dengan tantangan pekerjaan yang cukup berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.

7. Jawaban responden tentang saya memiliki sikap kerja yang positif atas segala macam persoalan yang saya hadapi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.
8. Jawaban responden tentang saya berusaha untuk maju agar saya dapat menerima wewenang dan tanggung jawab yang lebih berat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.

b. Variabel Pelatihan (X₁)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel pelatihan diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket untuk Variabel Pelatihan (X₁)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	22	42,31%	13	25,00%	12	25,00%	4	7,69%	0	0,00%	51	100%
2	25	48,08%	9	17,31%	15	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
3	21	40,38%	11	21,15%	15	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	51	100%
4	26	50,00%	10	19,23%	12	25,00%	3	5,77%	0	0,00%	51	100%
5	25	48,08%	9	17,31%	15	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
6	26	50,00%	11	21,15%	12	25,00%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
7	21	40,38%	11	21,15%	14	28,85%	5	9,62%	0	0,00%	51	100%
8	28	53,85%	10	19,23%	12	25,00%	1	1,92%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2022)

1. Jawaban responden tentang pelatihan bertujuan agar pegawai bekerja dengan akurat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 43,14%.
2. Jawaban responden tentang pelatihan bertujuan agar pegawai dituntut untuk bekerja dengan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,02%.
3. Jawaban responden tentang pelatihan bertujuan agar pegawai bekerja dengan lebih trampil, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
4. Jawaban responden tentang materi pelatihan bervariasi, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,98%.
5. Jawaban responden tentang materi pelatihan selalu diupgrade, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,02%.
6. Jawaban responden tentang pelatih dipilih yang terbaik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 50,98%.
7. Jawaban responden tentang pelatih telah melakukan pelatihan dengan baik dan benar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
8. Jawaban responden tentang instruktur melakukan pelatihan dengan tepat, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 54,9%.

c. Variabel Disiplin (X₂)

Adapun hasil tabulasi data responden pada penelitian ini untuk variabel lokasi diperoleh hasil data sebagai berikut:

Tabel 4.7
Skor Angket untuk Variabel Disiplin (X₂)

No. Per	SS		S		KS		TS		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	18	34,62%	15	28,85%	14	28,85%	4	7,69%	0	0,00%	51	100%
2	19	36,54%	11	21,15%	19	38,46%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
3	19	36,54%	13	25,00%	15	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	51	100%
4	21	40,38%	11	21,15%	15	30,77%	4	7,69%	0	0,00%	51	100%
5	19	36,54%	12	23,08%	18	36,54%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
6	19	36,54%	15	28,85%	15	30,77%	2	3,85%	0	0,00%	51	100%
7	20	38,46%	10	19,23%	15	30,77%	6	11,54%	0	0,00%	51	100%
8	25	48,08%	12	23,08%	13	26,92%	1	1,92%	0	0,00%	51	100%

Sumber: data diolah (2022)

1. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan tepat waktu, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 35,29%.
2. Jawaban responden tentang saya tidak pernah absen dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,25%.
3. Jawaban responden tentang pegawai dituntut untuk bertanggung jawab dalam bekerja, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,25%.

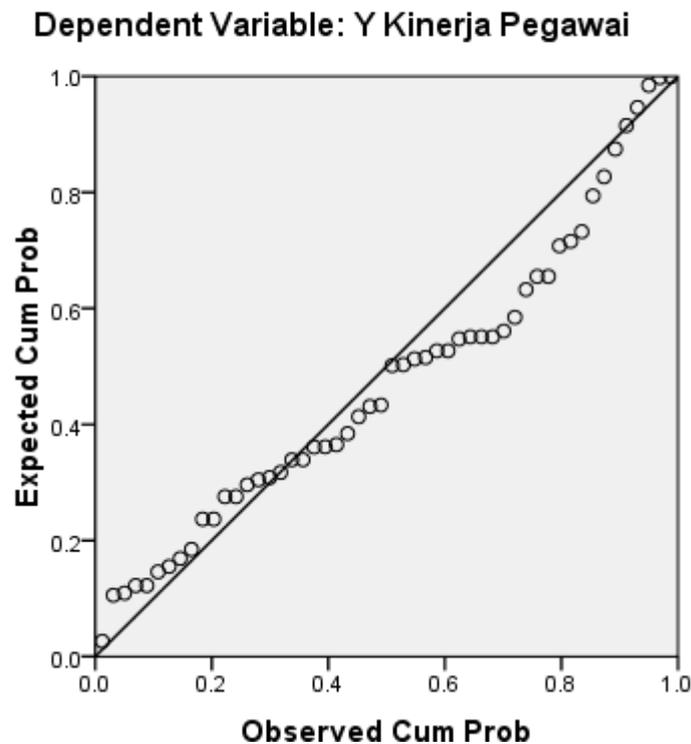
4. Jawaban responden tentang dalam bekerja saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 41,18%.
5. Jawaban responden tentang saya menggunakan peralatan kantor dengan baik, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,25%.
6. Jawaban responden tentang saya menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 37,25%.
7. Jawaban responden tentang saya menaati peraturan kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 39,22%.
8. Jawaban responden tentang saya mengikuti tata tertib kantor, mayoritas responden lebih banyak menjawab dengan skor 5 (sangat setuju) sebesar 49,02%.

5. Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar IV.1
Grafik Normalitas Data

Kriteria pengujian:

1. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.
2. Data berdistribusi normal apabila sebaran data mengikuti garis diagonal.

Pada pendekatan grafik, data berdistribusi normal apabila titik mengikuti data di sepanjang garis diagonal.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka ada gejala multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya.

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
	X1 Pelatihan	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
	X2 Disiplin	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

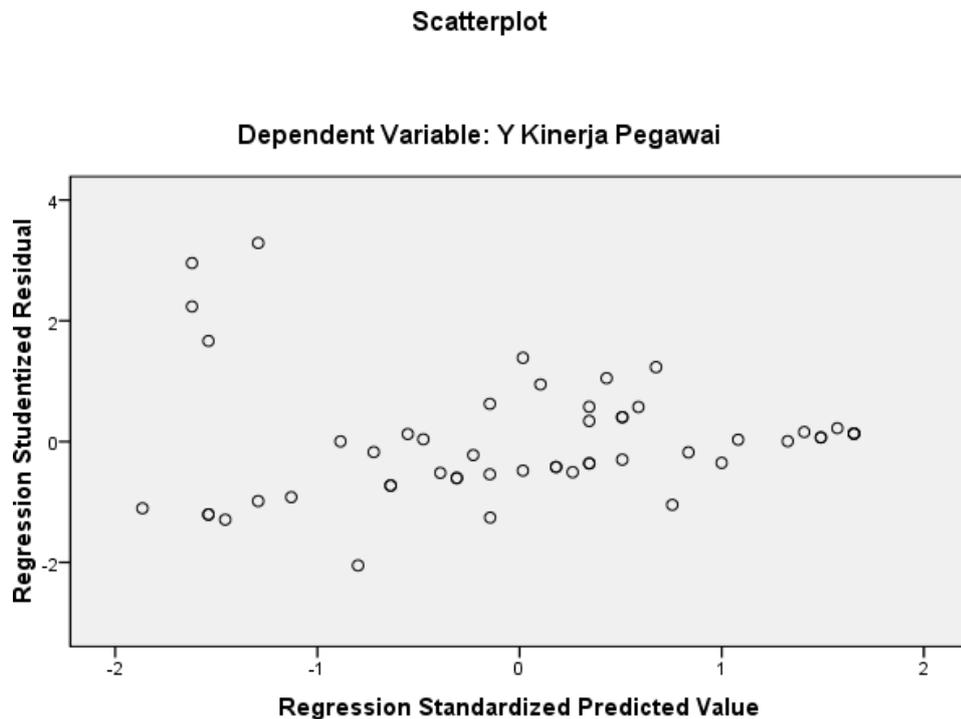
a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Kriteria pengujian:

1. Adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $< 0,10$ atau nilai VIF > 0 .
2. Tidak adanya multikolinearitas bila nilai Tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 0 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan analisis grafik. Pada analisis grafik, suatu model regresi dianggap tidak mengalami heteroskedastisitas jika titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.



Gambar IV.2
Pengujian Heteroskedastisitas

Gambar di atas memperlihatkan titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y, hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk variabel independen maupun variabel bebasnya.

6. Regresi Linier Berganda

Adapun hasil pengolahan data melalui SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
	X1 Pelatihan	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
	X2 Disiplin	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari tabel di atas, maka model persamaan regresinya adalah:

$$Y = 12,504 + 0,371 X_1 + 0,368 X_2.$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X₁ = Pelatihan

X₂ = Disiplin

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel pelatihan dan disiplin mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja.
- b. Koefisien pelatihan memberikan nilai sebesar 0,371 yang berarti bahwa semakin baik pelatihan maka kinerja akan semakin meningkat.
- c. Koefisien disiplin memberikan nilai sebesar 0,368 yang berarti bahwa semakin baik disiplin maka kinerja akan semakin meningkat.

7. Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji statistik t pada dasarnya bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dengan menggunakan program SPSS 16.0.

1). Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.10
Uji t Variabel X₁ terhadap Y
Coefficients^a

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
	X1 Pelatihan	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
	X2 Disiplin	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,701$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja.
- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,701 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.

2). Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja (Y)

Tabel 4.11
Uji t Variabel X₂ terhadap Y

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
X1 Pelatihan	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
X2 Disiplin	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$t_{hitung} = 2,561$$

$$t_{tabel} = 1,677$$

Kriteria pengambilan keputusan (Azuar Juliandi & Irfan, 2013, hal. 39):

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_o ditolak dan H_a diterima sehingga variabel disiplin berpengaruh terhadap kinerja.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga variabel disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$. Nilai 2,561 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_0 ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.

b. Uji F

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.826	2	519.413	27.720	.000 ^a
	Residual	918.154	49	18.738		
	Total	1956.981	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Pelatihan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari data di atas dan pengolahan SPSS dapat diketahui:

$$F_{hitung} = 27,720$$

$$F_{tabel} = 3,187$$

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 27,720 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $27,720 \geq 3,187$, Nilai 27,720 lebih besar dari 3,187 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_0 ditolak sehingga

dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja.

8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan besar yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R square sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.531	.512	4.32872	1.731

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Pelatihan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Sumber: Data diolah dengan menggunakan SPSS (2022)

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531. Hal ini berarti 53,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2). Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas (pelatihan dan disiplin) mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat (kinerja). Hasil rinci analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari skill saja namun juga dilihat dari cara seorang itu memimpin dan mempengaruhi kawan sepekerjanya untuk mencapai tujuan yang menguntungkan perusahaannya.

Sutrisno (2009, hal.87) menyatakan “Pelatihan sebagai suatu kekuatan yang berkembang didalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan,peraturan,dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan prilaku.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan (X_1) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara pelatihan terhadap kinerja secara nyata.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja

Disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi disiplin yang dimiliki oleh pegawai dan sesuai dengan tuntutan peran pekerjaan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Menurut Sutikno (2012, hal. 36)

“disiplin merupakan proses pengamatan dari pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk mengumpulkan data dalam usaha mengetahui ketercapaian tujuan dan kesulitan apa yang ditemui dalam pelaksanaan itu”.

Hal ini sesuai dengan pendapat, Cecilia (2008) menyatakan bahwa signifikan hubungan antara disiplin dengan kinerja, produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan disiplin, karena disiplin memberikan semangat kepada pekerja untuk meningkatkan produktivitas.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel disiplin (X_2) terhadap variabel kinerja (Y), artinya bahwa ada pengaruh atau hubungan yang searah antara disiplin terhadap kinerja secara nyata.

3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja

Pelatihan merupakan seorang pemimpin yang bisa mengatur atau pun membantu pegawainya untuk bisa meningkatkan produktivitas kinerja pegawai yang lebih baik ataupun kejenjang yang lebih tinggi.

Mangkunegara (2013, hal.67) menyatakan bahwa “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Lila Bismala (2014), bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian Budhi Setiawan (2012) menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Serta pelatihan dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Toserba Sinar Mas Sidoarjo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) terhadap kinerja (Y) maka kedua faktor tersebut dapat membentuk kinerja (Y). Ini artinya ada pengaruh atau hubungan yang searah dan nyata antara variabel bebas (pelatihan dan disiplin) terhadap variabel terikat (kinerja) secara bersamaan atau dengan kata lain, jika pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2) ditingkatkan maka secara bersama-sama dapat pula meningkatkan kinerja (Y).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian, analisis data dan pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,701) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,009 < 0,05$. Nilai 2,701 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_a diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial pengaruh antara disiplin terhadap kinerja diperoleh $t_{hitung} (2,561) > t_{tabel} (1,677)$, dengan taraf signifikan $0,014 < 0,05$. Nilai 2,561 lebih besar dari 1,677 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} . Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (H_o ditolak). Hal ini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja.
3. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} adalah 27,720 dengan tingkat signifikan 0,000, sedangkan F_{tabel} 3,187 dengan signifikan 0,05. Dengan demikian $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ yakni $27,720 \geq 3,187$, Nilai 27,720 lebih besar dari 3,187 menunjukkan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , artinya H_o ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh signifikan antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja.

4. Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,531. Hal ini berarti 53,1% variasi variabel kinerja (Y) ditentukan oleh kedua variabel independen yaitu pelatihan (X_1) dan disiplin (X_2). Sedangkan sisanya 40,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Saran

Dari hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang telah diambil, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut:

1. Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu lebih sering memberikan pelatihan agar pegawai trampil dan cepat dalam bertindak.
2. Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan perlu memperbaiki disiplin pegawai dengan cara memberikan sanksi apabila pegawai sering terlambat.
3. Untuk meningkatkan kinerja, Dinas Pencegahan Pemadam Kebakaran Kota Medan sebaiknya memperhatikan masukan-masukan dari masyarakat sehingga pegawai tidak terlambat datang ke lokasi dan cepat melakukan pemadaman.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- As'ad. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberti.
- Azuar Juliandi, Irfan dan Saprihal Manurung 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Bisnis. Medan: Penerbit UMSU Press.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Reza Amelia 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Bank Mandiri Cabang Padang. Jurnal Penelitian Manajemen.
- Siagian, Sondang P. 2014. Kepemimpinan Organisasi & Perilaku Administrasi,. Jakarta: Penerbit Gunung Agung.
- Sugiyono 2014. Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta
- Sujarweni, V Wiratna, 2014, Belajar Mudah Menggunakan SPSS, Ardana. Media, Yogyakarta.
- Wirawan, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Noviansyah. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja.

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENCEGAHAN PEMADAM KEBAKARAN KOTA MEDAN**

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Dimohonkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Diharapkan dalam pengisiannya responden menjawab dengan leluasa sesuai dengan persepsi Anda.

Anda diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka sebab tidak ada jawaban yang benar dan salah. Data dibutuhkan untuk keperluan studi/ilmiah.

Sesuai dengan kode etik penelitian, penulis menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu/Sdra/Sdri mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi penulis. Akhirnya, penulis menyampaikan terima kasih atas kerjasamanya.

Peneliti,

Farah Dita Utami Putri

KUESIONER PENELITIAN

IDENTITAS RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Usia : < 25 Thn 25-35 Thn > 35 Thn
3. Tingkat Pendidikan : SMA D-3 S-1
4. Masa Bekerja : < 5 tahun 5-10 tahun > 10 tahun

KETERANGAN

- SS : Sangat setuju
- S : Setuju
- KS : Kurang setuju
- TS : Tidak setuju
- STS : Sangat tidak setuju

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET:

1. Bapak/Ibu diminta untuk memberikant anggapan atas pernyataan yang ada pada angket ini sesuai dengan keadaan, pendapat, dan perasaan Bapak/Ibu, bukan berdasarkan pendapat umum atau pendapat orang lain.
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

PELATIHAN (X₁)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Jenis Pelatihan					
1	Jenis pelatihan yang dijalankan adalah yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan					
	Tujuan Pelatihan					
2	Pelatihan bertujuan agar pegawai bekerja dengan lebih trampil					
	Materi					
3	Materi pelatihan bervariasi					
	Metode yang Digunakan					
4	Metode yang digunakan adalah pelatihan bersertifikat					
	Kualifikasi Peserta					
5	Peserta dipilih berdasarkan latar belakang pendidikan dan pengalaman					
	Kualifikasi Pelatihan					
6	Pelatih dipilih yang terbaik					
	Waktu					
7	Waktu pelatihan diselenggarakan dengan rutin					

DISIPLIN (X₂)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Ketepatan waktu					
1	Saya bekerja dengan tepat waktu					
2	Saya tidak pernah absen dalam bekerja					
	Tanggung jawab yang tinggi					
3	Pegawai dituntut untuk bertanggung jawab dalam bekerja					
4	Dalam bekerja saya memiliki rasa tanggung jawab yang besar					
	Menggunakan peralatan kantor dengan baik					
5	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik					
6	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan hati-hati					
	Ketaatan terhadap peraturan Kantor					
7	Saya menaati peraturan kantor					
8	Saya mengikuti tata tertib kantor					

KINERJA PEGAWAI (Y)

No.	PERNYATAAN	Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
	Kualitas					
1	Saya memiliki kualitas pekerjaan yang baik dan selalu menjaga agar tetap berada dalam kondisi yang seperti itu					
2	Di tempat saya bekerja, saya selalu berusaha untuk bekerja dengan standar yang tinggi					
	Kuantitas					
3	Kuantitas pekerjaan saya tinggi, sehingga saya dapat mengerjakan berbagai macam tugas dalam waktu yang cukup singkat					
4	Saya bekerja dengan cekatan dan trampil sehingga saya dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan waktu yang tidak terlalu lama					
	Dapat tidaknya diandalkan					
5	Dalam bekerja, saya dapat diandalkan baik oleh atasan maupun rekan kerja saya					
6	Saya siap menerima pekerjaan apapun walaupun dengan tantangan pekerjaan yang cukup berat					
	Sikap					
7	Saya memiliki sikap kerja yang positif atas segala macam persoalan yang saya hadapi					
8	Saya berusaha untuk maju agar saya dapat menerima wewenang dan tanggung jawab yang lebih berat					

HASIL SPSS

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.729 ^a	.531	.512	4.32872	1.731

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Pelatihan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1038.826	2	519.413	27.720	.000 ^a
	Residual	918.154	49	18.738		
	Total	1956.981	51			

a. Predictors: (Constant), X2 Disiplin, X1 Pelatihan

b. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	12.504	4.006		3.121	.003		
	X1 Pelatihan	.371	.137	.400	2.701	.009	.437	2.287
	X2 Disiplin	.368	.144	.379	2.561	.014	.437	2.287

a. Dependent Variable: Y Kinerja Pegawai

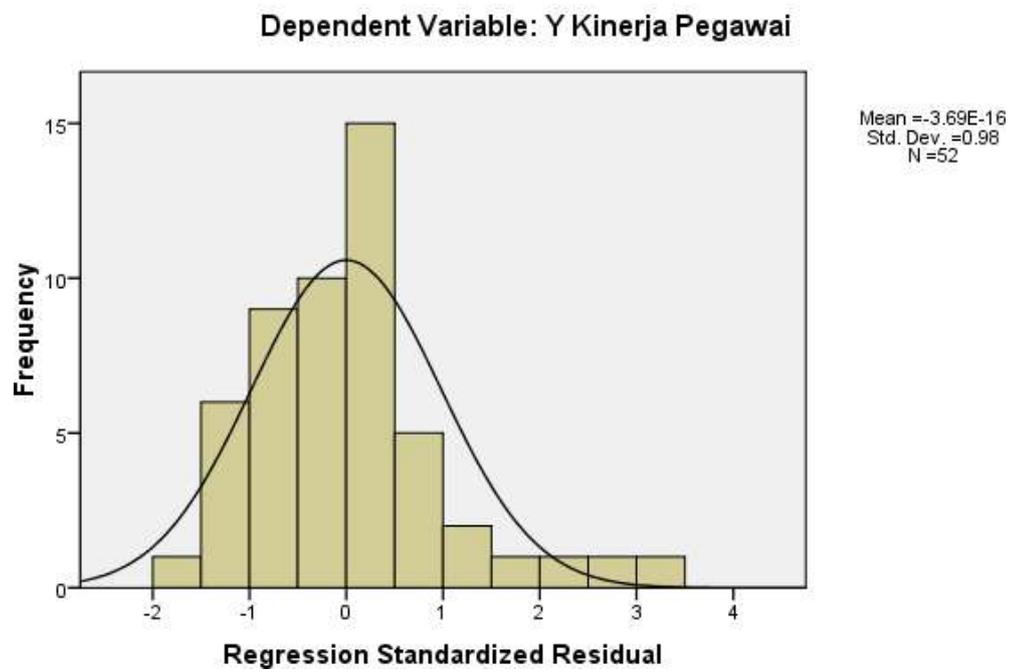
NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

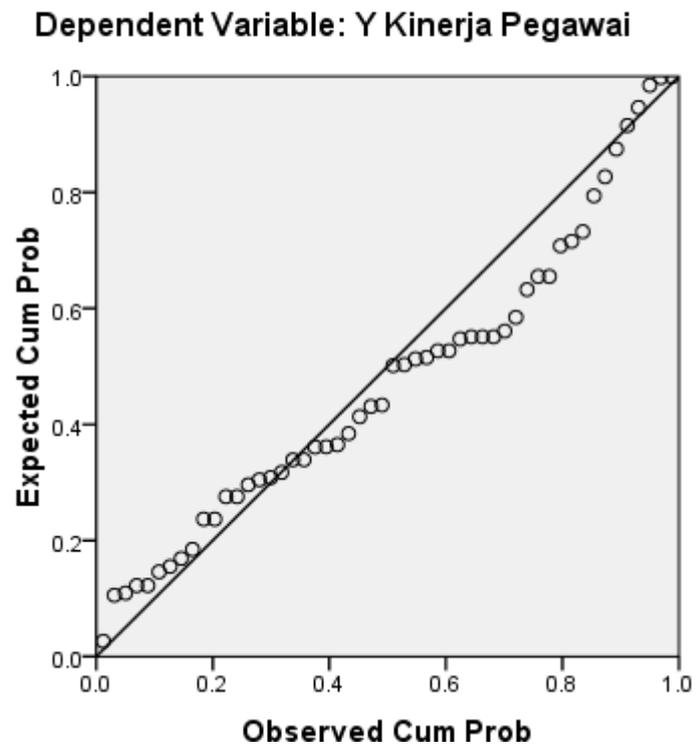
		X1 Pelatihan	X2 Disiplin	Y Kinerja Pegawai
N		52	52	52
Normal Parameters ^a	Mean	40.4615	39.3269	41.9808
	Std. Deviation	6.67880	6.37926	6.19453
Most Extreme Differences	Absolute	.105	.105	.110
	Positive	.099	.105	.098
	Negative	-.105	-.071	-.110
Kolmogorov-Smirnov Z		.760	.760	.794
Asymp. Sig. (2-tailed)		.610	.610	.554
a. Test distribution is Normal.				

Charts

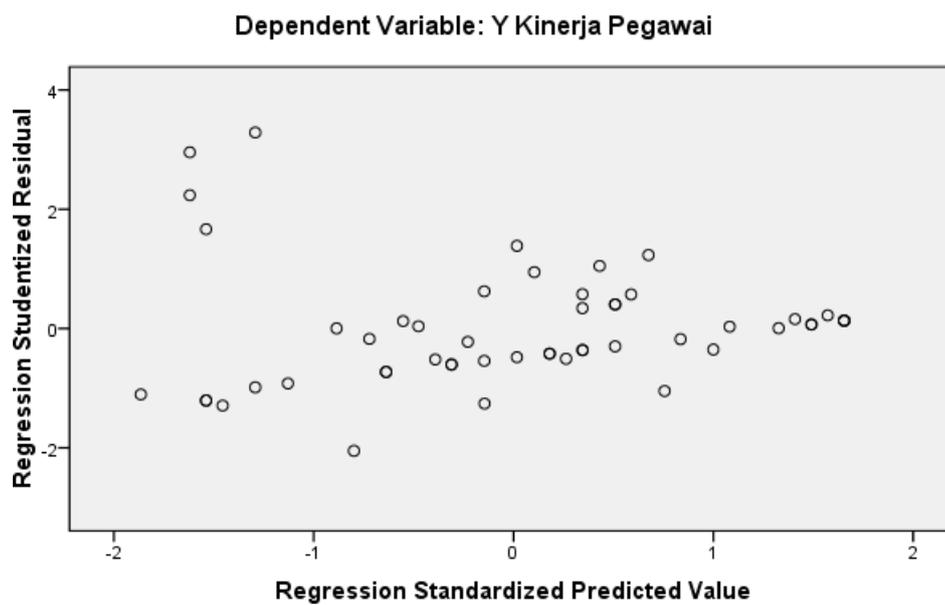
Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



Tabel t

dk	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,001	0,0005
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582
37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574

38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520
46	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,277	3,515
47	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,273	3,510
48	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,269	3,505
49	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,265	3,500
50	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,261	3,496
51	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,258	3,492
52	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,255	3,488
53	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,251	3,484
54	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,248	3,480
55	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,245	3,476
56	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,242	3,473
57	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,239	3,470
58	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,237	3,466
59	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,234	3,463
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,232	3,460
61	1,296	1,670	2,000	2,389	2,659	3,229	3,457
62	1,295	1,670	1,999	2,388	2,657	3,227	3,454
63	1,295	1,669	1,998	2,387	2,656	3,225	3,452
64	1,295	1,669	1,998	2,386	2,655	3,223	3,449
65	1,295	1,669	1,997	2,385	2,654	3,220	3,447
66	1,295	1,668	1,997	2,384	2,652	3,218	3,444
67	1,294	1,668	1,996	2,383	2,651	3,216	3,442
68	1,294	1,668	1,995	2,382	2,650	3,214	3,439
69	1,294	1,667	1,995	2,382	2,649	3,213	3,437
70	1,294	1,667	1,994	2,381	2,648	3,211	3,435
71	1,294	1,667	1,994	2,380	2,647	3,209	3,433
72	1,293	1,666	1,993	2,379	2,646	3,207	3,431
73	1,293	1,666	1,993	2,379	2,645	3,206	3,429
74	1,293	1,666	1,993	2,378	2,644	3,204	3,427
75	1,293	1,665	1,992	2,377	2,643	3,202	3,425
76	1,293	1,665	1,992	2,376	2,642	3,201	3,423

77	1,293	1,665	1,991	2,376	2,641	3,199	3,421
78	1,292	1,665	1,991	2,375	2,640	3,198	3,420
79	1,292	1,664	1,990	2,374	2,640	3,197	3,418
80	1,292	1,664	1,990	2,374	2,639	3,195	3,416
81	1,292	1,664	1,990	2,373	2,638	3,194	3,415
82	1,292	1,664	1,989	2,373	2,637	3,193	3,413
83	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,191	3,412
84	1,292	1,663	1,989	2,372	2,636	3,190	3,410
85	1,292	1,663	1,988	2,371	2,635	3,189	3,409
86	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,188	3,407
87	1,291	1,663	1,988	2,370	2,634	3,187	3,406
88	1,291	1,662	1,987	2,369	2,633	3,185	3,405
89	1,291	1,662	1,987	2,369	2,632	3,184	3,403
90	1,291	1,662	1,987	2,368	2,632	3,183	3,402
91	1,291	1,662	1,986	2,368	2,631	3,182	3,401
92	1,291	1,662	1,986	2,368	2,630	3,181	3,399
93	1,291	1,661	1,986	2,367	2,630	3,180	3,398
94	1,291	1,661	1,986	2,367	2,629	3,179	3,397
95	1,291	1,661	1,985	2,366	2,629	3,178	3,396
96	1,290	1,661	1,985	2,366	2,628	3,177	3,395
97	1,290	1,661	1,985	2,365	2,627	3,176	3,394
98	1,290	1,661	1,984	2,365	2,627	3,175	3,393
99	1,290	1,660	1,984	2,365	2,626	3,175	3,392
100	1,290	1,660	1,984	2,364	2,626	3,174	3,390
∞	1,282	1,646	1,962	2,330	2,581	3,174	3,300

Tabel F

 $\alpha = 0,05$

Dk Penyebut (n-k-1)	Dk Pembilang (k)									
	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
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2,133
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
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2,106
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2,098
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2,091
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2,084
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2,077
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2,071
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2,065
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163	2,106	2,059
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2,054
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2,049
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2,044
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2,039
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2,035
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2,030
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2,026
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2,022
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2,018
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2,015
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2,011
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2,008
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2,005
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2,001
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1,998
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1,995
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1,993
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094	2,037	1,990
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092	2,035	1,987
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089	2,032	1,985
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087	2,030	1,982
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084	2,027	1,980
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082	2,025	1,977
67	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237	2,150	2,080	2,023	1,975
68	3,982	3,132	2,740	2,507	2,350	2,235	2,148	2,078	2,021	1,973
69	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233	2,145	2,076	2,019	1,971
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
81	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213	2,125	2,055	1,998	1,950
82	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211	2,123	2,053	1,996	1,948
83	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210	2,122	2,052	1,995	1,947
84	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209	2,121	2,051	1,993	1,945
85	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207	2,119	2,049	1,992	1,944
86	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206	2,118	2,048	1,991	1,943
87	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205	2,117	2,047	1,989	1,941
88	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203	2,115	2,045	1,988	1,940
89	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202	2,114	2,044	1,987	1,939
90	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201	2,113	2,043	1,986	1,938
91	3,946	3,097	2,705	2,472	2,315	2,200	2,112	2,042	1,984	1,936
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199	2,111	2,041	1,983	1,935
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198	2,110	2,040	1,982	1,934
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197	2,109	2,038	1,981	1,933
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196	2,108	2,037	1,980	1,932
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195	2,106	2,036	1,979	1,931
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194	2,105	2,035	1,978	1,930
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193	2,104	2,034	1,977	1,929
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192	2,103	2,033	1,976	1,928
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191	2,103	2,032	1,975	1,927
∞	3,842	2,997	2,606	2,373	2,215	2,099	2,011	1,939	1,881	1,832