

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG
DI BANDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-syarat Guna Memperoleh
Gelara Sarjana Ekonomi**

OLEH :

MUHAMMAD KHUMAIDI
NIM : 1802120234



**FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD KHUMAIDI
NPM : 1802120234

Dengan judul:

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JASA RAHAYU GUMPUENG
DI BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan,

Drs. Firmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
(TERAKREDITASI)

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 30 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

MUHAMMAD KHUMAI
NPM : 1802120234

Dengan judul:

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. JASA RAHAYU GUMPUENG
DI BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan komisi ujian, pada tanggal 10 September 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM.
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

Anggota

Agus Ariyanto, SE, M.Si.
NIK. 19760824 201112 1 001

Anggota

Sulfitra, S.Si, M.Si.
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui

Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE, M.Si.
NIK. 19720205 200103 2 001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 30 September 2022

Yang Menyatakan



MUHAMMAD KHUMAIDI

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Khumaidi

NPM : 1802120234

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eksklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. JASA RAHAYU GUMPUENG DI BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh

Pada Tanggal : 30 September 2022



Yang Menyatakan

MUHAMMAD KHUMAIDI

KATA PENGANTAR



Ungkapan rasa syukurku padaMu Ya Allah, Tuhan semesta alam, atas segala limpahan kasih sayang, nikmat Islam dan Iman di jalanMu sehingga skripsi yang berjudul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh”** dapat terselesaikan dengan banyak kemudahan dan pertolongan. Skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penyelesaian skripsi ini tidak luput dari bantuan, bimbingan dan dorongan dari semua pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh beserta Staf Pengajar.
3. Bapak Agus Ariyanto SE, M.Si selaku Dosen pembimbing I yang telah banyak memberikan arahan dan bimbingan untuk kesempurnaan skripsi ini.
4. Bapak Sulfitra, S.Si, M.Si selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu untuk membimbing sejak awal hingga selesainya skripsi ini.

5. Yang Mulia Ayahanda Ismail dan ibunda tercinta Cut Hanifah atas segala doa, semangat, ridho dan kasih sayang yang selalu tercurah.
6. Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh yang telah berkenan mengisi kuesioner.
7. Buat keluarga besar di Kabupaten Pidie yang telah memberi perhatian dan dukungan selama penulis melaksanakan studi di Kota Banda Aceh.
8. Buat sahabat-sahabat angkatan 2018 yang telah banyak memberikan bantuan moral.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini, semoga Allah SWT akan membalasNya dikemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 25 Juli 2022
Penulis

MUHAMMAD KHUMAIDI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
 BAB I PENDAHULUAN.....	 1
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Ruang lingkup penelitian	5
 BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN.....	 6
2.1 Kinerja.....	6
2.1.1 Pengertian Kinerja	6
2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	7
2.1.3 Penilaian Kinerja	7
2.1.4 Indikator Disiplin kinerja.....	9
2.2 Keterlibatan Kerja	10
2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	10
2.2.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan Kerja	13
2.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja	15
2.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja	15
2.3 Pelatihan Kerja	16
2.3.1 Pengertian Pelatihan kerja	16
2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja	18
2.3.3 Jenis Jenis Pelatihan	19
2.3.4 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	20
2.3.5 Indikator Pelatihan.....	20
2.4 Penelitian Terdahulu	21
2.5 Kerangka Pemikiran.....	24
2.6 Hipotesis.....	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 29
3.1 Desain Penelitian.....	29
3.1.1 Tujuan Penelitian.....	29
3.1.2 Jenis Penelitian	29
3.1.3 Horizontal Waktu	29
3.2 Populasi Dan Sampel	30
3.2.1 Populasi	30
3.2.2 Sampel	31
3.3 Defenisi Dan Oprasional Variabel	32
3.4 Jenis Dan Sumber Data	33

3.5	Teknik Pengumpulan Data	34
3.6	Penguji Data	35
3.6.1	Uji Validitas.....	35
3.6.2	Uji Realibilitas	35
3.6.3	Penguji Asumsi Klasik	36
3.6.3.1	Uji Normalitas.....	36
3.6.3.2	Uji Moltikolinearitas.....	36
3.6.3.3	Uji Heteroskedastisitas	37
3.6.4	Uji Statistik	37
3.7	Penguji Hipotesis	38
3.7.1	Uji T (Uji Parsial).....	38
3.7.2	Uji F (Uji Simultan).....	38
3.7.3	Koefisien Determinasi	39
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	40
4.1	Gambaran Umum PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.....	40
4.1.1	Struktur Organisasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.....	41
4.2	Karakteristik Responden.....	45
4.3	Hasil Pengujian Instrumen	48
4.3.1	Hasil Pengujian Validitas	48
4.3.2	Hasil Pengujian Realibilitas.....	50
4.3.3	Pengujian Asumsi Klasik.....	51
4.3.3.1	Hasil Pengujian Normalitas	51
4.3.3.2	Hasil Pengujian Multikolinieritas	52
4.3.3.3	Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	53
4.4	Pennyajian Data Angket Responden	55
4.4.1	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Keterlibatan Kerja (X_1)	55
4.4.2	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja (X_2).....	56
4.4.3	Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)	57
4.5	Pembahasan Hasil Penelitian.....	59
4.5.1	Koefisien Regresi Linier.....	60
4.5.2	Koefisien Korelasi dan Determinasi.....	61
4.5.3	Pengujian Hipotesis	62
4.5.3.1	Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)	62
4.5.3.2	Pengujian Hipotesis Pertama (Uji t)	63
4.6	Implikasi Hasil Penelitian.....	64
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	65
5.1	Kesimpulan	65
5.2	Saran.....	66
	DAFTAR KEPUSTAKAAN	68
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	71

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Ringkasan Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Rincian Waktu Penelitian.....	29
Tabel 3.2	Bagian Karyawan	30
Tabel 3.3	Oprasional Variabel.....	32
Tabel 3.4	Bobot Nilai Angka	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Tahun 2022.....	46
Tabel 4.2	Pengujian Validitas Instrumen Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Tahun 2022	49
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas	50
Tabel 4.4	Uji Multikolineritas	53
Tabel 4.5	Tabulasi Data Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1).....	55
Tabel 4.6	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X2).....	56
Tabel 4.7	Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (Y).....	58
Tabel 4.8	Analisis Model Regresi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.9	Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi	61
Tabel 4.9	Hasil Analisis Uji F	62
Tabel 4.10	Hasil Analisis Uji t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	25
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	41
Gambar 4.2 Grafik Uji Normalitas	52
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuisisioner.....	71
Lampiran 2	Data Tabulasi Hasil Kuisisioner	74
Lampiran 3	Tabel Frekuensi.....	76
Lampiran 4	Hasil Uji Reliabilitas.....	82
Lampiran 5	Hasil Uji Validitas	85
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Linear	88
Lampiran 7	Tabel Statistik (Nilai r_{Tabel} , Nilai T_{Tabel} Dan Nilai F_{Tabel}).....	90

**PENGARUH KETERLIBATAN KERJA DAN PELATIHAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. JASA RAHAYU GUMPUENG
DI BANDA ACEH**

MUHAMMAD KHUMAIDI
NIM : 1802120234

Pembimbing I : Agus Ariyanto, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 135 karyawan. Hasil dari penelitian ini adalah keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh. Sedangkan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

Kata kunci : keterlibatan kerja dan pelatihan kerja.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Jasa Rahayu Gumpueng muncul di dunia pariwisata sebagai pelebaran sayap dari PT Mitra Rahayu yang sudah memiliki reputasi baik di Pulau Jawa. Berpusat di Banda Aceh, Provinsi Aceh, bus Jasa Rahayu Gumpueng awalnya melayani trayek Antarkota Dalam Provinsi, sebelum kemudian membuka trayek Antarkota Antarprovinsi ke Medan, Sumatra Utara dan Bandung, Jawa Barat. Dengan armadanya yang premium, harga tiket bus Jasa Rahayu Gumpueng masih bisa bersaing. Jadwal bus Jasa Rahayu Gumpueng pun banyak sehingga penumpang tak perlu pusing mengatur waktu keberangkatan. Karena asalnya dari Aceh, provinsi di mana prinsip-prinsip syariat Islam dijunjung tinggi, cara pengoperasian Jasa Rahayu Gumpueng pun mengikuti norma-norma agama Islam.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah komitmen kerja dan pelatihan kerja. Keterikatan kerja adalah sejauh mana individu mengidentifikasi dengan pekerjaan karyawan, berpartisipasi secara aktif dalam pekerjaan karyawan, dan berpikir bahwa kinerja karyawan penting untuk harga diri karyawan. Tingkat keterikatan kerja yang tinggi akan mengurangi ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam sebuah organisasi. Sedangkan engagement yang rendah akan meningkatkan turnover dan tingkat pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi justru akan

menurunkan kinerja karyawan di masa yang akan datang, selain itu job engagement, faktor pelatihan, dll. Job creation juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajar karyawan baru atau yang sudah ada keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan karyawan.” Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dunia usaha. Karyawan baru atau yang sudah ada, perubahan lingkungan kerja, strategi, dll. Karena kebutuhan pekerjaan dapat berubah karena suatu alasan, mereka harus mengikuti pelatihan dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan semakin baik. Perusahaan harus melakukan hal-hal yang memungkinkan karyawan untuk tumbuh dan bertahan lebih dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai secara individu atau kelompok. Diasumsikan bahwa semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kinerja organisasi.

Masalah terkait pekerjaan muncul ketika karyawan tidak sepenuhnya berpartisipasi dalam menyelesaikan pekerjaan, karena pekerjaan dianggap kurang penting dan dapat dilakukan dengan bantuan orang lain. Karyawan juga tidak meluangkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan, karyawan lebih santai dan mengobrol dengan karyawan lain. Karyawan juga merasa terbebani ketika diberi tugas lain karena tidak menyelesaikan tugas sebelumnya tepat waktu. Selain masalah terkait pekerjaan, masalah pelatihan staf ditangani oleh PT. Jasa rahayu gumpueng Di Banda Aceh, dan adanya pelatihan khusus bagi karyawan untuk pengembangan diri terhadap kinerja karyawan, perusahaan tidak memberikan kesempatan pelatihan yang lebih untuk mengembangkan karyawannya terutama

karyawan yang lebih berumur. Atau. Sulit untuk melaporkan sesuai dengan perkembangan teknologi saat ini, metode lama akan usang karena cenderung metode lama dan tenaga kerja akan memakan waktu lebih lama. PT. Jasa rahayu gumpueng Di Banda Aceh lebih banyak memberikan program pelatihan kepada personel senior agar tidak merasa tertinggal, jika merasa tertinggal maka efisiensi kerja karyawan akan menurun. Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh”**

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

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

1. Bagaimana keterlibatan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh?
2. Bagaimana pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh?
3. Bagaimana keterlibatan kerja secara simultan dan pelatihan kerja secara bersamaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
2. Untuk menganalisis apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
3. Untuk menganalisis apakah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

a. Manfaat praktis

1. Bagi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasa kinerja karyawan pada perusahaan PT. Jasa Rahayu Gumpueng

2. Bagi peneliti dan perusahaan

Sebagai referinsi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang Memperoleh informasi dari perusahaan mengenai pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

b. Manfaat teoritis

1. Bagi akademisi dan penelitian selanjutnya

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

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini perlu dibatasi dalam suatu fokus penelitian. Penelitian ini difokuskan pada kajian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi keputusan karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2009:35).

Menurut Hasibuan (2009:67) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa "Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Sedangkan Menurut Wibowo (2010:7) mengemukakan bahwa "Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan

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

2.1.2 Faktor faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Wibowo (2007:88) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, antara lain:

a. Motivasi eksterinsik

Motivasi ekstrinsik merupakan salah satu aspek yang sangat penting agar mampu merangsang seseorang dari luar dirinya.

b. Kemampuan

Kemampuan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja atau perilaku ditempat kerja. Kinerja di pekerjaan di mempengaruhi oleh: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap, (b) gaya kerja ,kepribadian, kepentingan (minat), dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan dan gaya kepemimpinan.

c. Disiplin kerja

Sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan.

2.1.3 Penilaian Kinerja

Salah satu cara untuk melihat kemajuan suatu kinerja organisasi maupun perusahaan dengan melakukan penilaian kerja pada organisasi maupun perusahaan tersebut. Penilaian tersebut dapat dilakukan pada karyawan dan juga

para manajer. Sistem penilaian dipergunakannya metode yang dianggap paling sesuai dengan bentuk dari organisasi tersebut, sebab kesalahan penggunaan metode akan penilaian yang dilakukan tidak mampu memberi jawaban dari yang dimaksud.

Penilaian kerja adalah suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya.

Menurut Edy Sutrisno (2010:179) mengajukan enam kinerja primer yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yaitu:

a. Kualitas

Merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, siklus kegiatan yang dilakukan.

c. Batas waktu

Merupakan sejauh mana kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan kordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain

d. Efektifitas sumber daya

Merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian diri setiap unit penggunaan sumber

daya.

e. Kebutuhan pengawasan

Merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

f. Integritas pribadi

Merupakan tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.

2.1.4 Indikator Disiplin Kinerja

Menurut Prawirosentono (2008:27), kinerja karyawan dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- a. Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- b. Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- c. Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- d. Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya

- e. Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor

Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam menilai kinerja para karyawannya. Hasibuan (2012:105) mengemukakan terdapat beberapa indikator umum yang berkaitan dengan kinerja, yaitu:

- a. Ketepatan hasil kerja
- b. Ketelitian hasil kerja
- c. Hasil kerja yang dihasilkan
- d. Kehadiran
- e. Peraturan perusahaan
- f. Kecepatan waktu kerja
- g. Bekerja sama
- h. Komunikasi
- i. Peran Serta

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl & Kejner dalam Aryaningtyas & Suharti (2013:103) keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi secara psikologis dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam citra diri individu. Seorang karyawan dikatakan terlibat dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasikan diri secara psikologis dengan pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi (Prihatini, 2013:99). Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh

mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya.

Keterlibatan kerja merupakan sebuah proses partisipatif yang menggunakan masukan karyawan- karyawan dan dimaksudkan untuk meningkatkan komitmen karyawan untuk keberhasilan organisasi. Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan (Robbins dan Judge 2008: 281).

Brown (dalam Prihatini, 2013:99) mengatakan bahwa keterlibatan kerja merujuk pada tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Ia menegaskan bahwa seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat terstimulasi oleh pekerjaannya dan tenggelam dalam pekerjaannya.

Hiriyappa (2009:59) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri karyawan dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi.

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya. Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas dengan pekerjaannya.

Keterlibatan kerja menurut Kenungo (dalam Abutayeh & Al-Qataweh, 2012:102) adalah sikap utama yang mengacu pada identifikasi psikologi oleh seorang karyawan terhadap pekerjaannya, di mana karyawan merasa bahwa pekerjaan merupakan perwakilan dari kehidupan mereka dan banyak dari kepentingan serta tujuan hidup berhubungan dengan pekerjaan mereka. Menurut Robbins & Coulter(2012:377) keterlibatankerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaaannya adalah lebih penting untuk kebaikan dirinya sendiri. Tingkat yang tinggi telah ditemukan terkait dengan tingkat absensi yang lebih sedikit dan tingkat pengunduran diri karyawan yang lebih

rendah.

Berdasarkan beberapa pendapat dan batasan yang dikemukakan para ahli di atas, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa keterlibatan kerja merupakan komitmen seorang karyawan terhadap pekerjaannya yang ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang ia lakukan, dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya.

2.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Keterlibatan kerja

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dapat dipengaruhi oleh dua variabel, yaitu variabel personal dan variabel situasional.

a. Variabel *personal*

Variabel *personal* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja meliputi variabel demografi dan psikologis. Variabel demografi mencakup usia, pendidikan, jenis kelamin, status pernikahan, jabatan, dan senioritas.

Moynihan dan Pandey (2008:88) juga menemukan bahwa usia memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan keterlibatan kerja, dimana karyawan yang usianya lebih tua cenderung lebih puas dan terlibat dengan pekerjaan mereka, sedangkan karyawan yang usianya lebih muda kurang tertarik dan puas dengan pekerjaan mereka. Westhuizen (2008:77) dalam penelitiannya menambahkan bahwa variabel-variabel demografi lainnya seperti gaji memiliki hubungan dengan keterlibatan kerja (*Job Involvement*). Sedangkan variabel

psikologis mencakup *intrinsic/extrinsic need strength*, nilai-nilai kerja, *locus of control*, kepuasan terhadap karakteristik/hasil kerja, usaha kerja, performansi kerja, absensi, dan intensi turnover.

Bazionelos (2004:88) dalam penelitiannya mengenai hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja pada manajer menemukan bahwa ada hubungan antara trait kepribadian dengan keterlibatan kerja ditinjau dari teori 5 Faktor, dimana tipe kepribadian *extraversion*, *openness*, *agreeableness* berhubungan dengan keterlibatan kerja. Ia menemukan bahwa manajer yang memiliki karakteristik *agreeableness* yang rendah menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi. Selain itu, ia juga menemukan bahwa ada hubungan yang negatif antara *extraversion* dan *openness* dengan keterlibatan kerja.

b. Variabel *situasional*

Variabel *situasional* yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja mencakup pekerjaan, organisasi, dan lingkungan sosial budaya. Variabel pekerjaan mencakup karakteristik/hasil kerja, variasi, otonomi, identitas tugas, *feedback*, level pekerjaan (status formal dalam organisasi), level gaji, kondisi pekerjaan (*work condition*), *job security*, *supervisi*, dan iklim interpersonal. Mehta (dalam Srivastava, 2009:69) mengatakan bahwa faktor-faktor seperti otonomi, hubungan pertemanan, perilaku pengawas, kepercayaan, dan dukungan menuntun pada keterlibatan kerja yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas.

Irawan (2010:68) dalam penelitiannya tentang hubungan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan keterlibatan kerja juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dengan

keterlibatan kerja. Artinya, apabila persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan demokratis positif, maka keterlibatan kerja karyawan tinggi.

Variabel organisasi mencakup iklim organisasi (*partisipatif/mekanistik*), ukuran organisasi (besar/kecil), struktur organisasi (*tall/flat*), dan sistem kontrol organisasi (jelas/tidak jelas). Hao, Jung, dan Yenhui (2009:89) dalam penelitiannya mengenai faktor-faktor penting dari keterlibatan kerja (*Job Involvement*) personil layanan finansial menemukan bahwa dukungan sosial dan hubungan teman sebaya memiliki hubungan langsung yang signifikan dengan keterlibatan kerja.

2.2.3 Dimensi Keterlibatan Kerja

Menurut Lodahl dan Kejner yang (dalam Liao & Lee, 2009), keterlibatan kerja memiliki dua dimensi dan indikatornya yaitu :

a. Identifikasi psikologis dengan pekerjaan

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh karyawan mengidentifikasikan diri secara psikologis terhadap pekerjaannya.

b. Pentingnya kinerja untuk harga diri

Dimensi ini merujuk pada tingkat sejauh mana rasa harga diri karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang dihasilkannya.

2.2.4 Indikator Keterlibatan Kerja

Menurut Noe, Hollenbeck, Gerhart & Wright (2011:308) keterlibatan kerja adalah sejauh mana orang mengidentifikasi diri mereka dengan pekerjaan mereka. Orang-orang dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menganggap pekerjaan mereka merupakan bagian penting dari kehidupan mereka. Melakukan

pekerjaan dengan baik di tempat kerjanya akan memberikan kontribusi terhadap harga diri mereka. Untuk karyawan yang tidak puas dengan keterlibatan kerja yang rendah, maka kinerja yang baik atau buruk tidak mempengaruhi konsep diri seseorang.

Setelah melihat teori di atas, dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana seorang karyawan berkomitmen dengan pekerjaannya. Seorang karyawan menganggap pekerjaan mereka adalah hal yang paling penting dalam hidup mereka.

Adapun indikator dari keterlibatan kerja itu adalah :

a. Partisipasi Kerja.

Partisipasi kerja merupakan keikutsertaan karyawan dalam hal operasional pada sebuah perusahaan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari.

b. Keikutsertaan.

Dapat diartikan sebagai turut andilnya karyawan atau ikut dalam suatu kegiatan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

c. Kerja sama.

Kerja sama adalah keinginan untuk bekerja sama dengan kooperatif dan menjadi bagian dari kelompok.

2.3 Pelatihan Kerja

2.3.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki

kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem dan perlu belajar tentang keahlian baru.

Menurut Dessler (2011:280), pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang.

Veithzal Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktek dari pada teori. Sedangkan Andrew E. Sikula dikutip oleh Sedarmayanti (2011:44) menyatakan, suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. Adapun uraian lain dari Gary Dessler dalam Benjamin (2011:89)

yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini.

Dari beberapa pengertian diatas, pelatihan adalah sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan karyawan guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.

2.3.2 Tujuan Pelatihan Kerja

Menurut Carrel dalam Salinding (2011:15) mengemukakan delapan tujuan utama program pelatihan antara lain:

- a. Memperbaiki kinerja
- b. Meningkatkan keterampilan karyawan
- c. Menghindari keusangan manajerial
- d. Memecahkan permasalahan
- e. Orientasi karyawan baru
- f. Persiapan promosi dan keberhasilan manajerial
- g. Memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel
- h. Bila suatu badan usaha menyelenggarakan pelatihan bagi karyawannya, maka perlu terlebih dahulu dijelaskan apa yang menjadi sasaran dari pada pelatihan tersebut. Dalam pelatihan tersebut ada beberapa sasaran utama yang ingin dicapai.

Menurut Widodo (2015:84), mengemukakan bahwa tujuan pelatihan yang dilakukan oleh perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas, mendukung perencanaan SDM, meningkatkan moral anggota, memberikan kompensasi yang tidak langsung, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, mencegah kedaluarsa kemampuan dan pengetahuan personel, meningkatkan perkembangan kemampuan dan keahlian personel. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.3.3 Jenis-jenis Pelatihan

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

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

2.3.4 Faktor yang mempengaruhi pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor. Berdasarkan penjelasan Veithzal Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

- a. Efektivitas biaya
- b. Materi program yang dibutuhkan
- c. Prinsip-prinsip pembelajaran
- d. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
- e. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
- f. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

2.3.5 Indikator Pelatihan

Dimensi dan Indikator pelatihan menurut Vietzhal Rivai (2009:59), diantaranya:

- a. Materi Pelatihan

Dengan mengetahui kebutuhan akan pelatihan, sebagai hasil dari langkah pertama dapat ditentukan materi pelatihan yang harus diberikan.

b. Metode Pelatihan

Sesuai dengan materi pelatihan yang diberikan, maka ditentukanlah metode atau cara penyajian yang paling tepat. Penentuan atau pemilihan metode pelatihan tersebut didasarkan atas materi yang akan disajikan.

c. Pelatih (*Instruktur*)

Pelatih harus didasarkan pada keahlian dan kemampuannya untuk mentransformasikan keahlian tersebut pada peserta pelatihan.

d. Peserta Pelatihan

Agar program pelatihan dapat mencapai sasaran hendaknya para peserta dipilih yang benar-benar “siap dilatih” artinya mereka tenaga kerja yang diikutsertakan dalam pelatihan adalah mereka yang secara mental telah dipersiapkan untuk mengikuti program tersebut. Pada langkah ini harus selaludi jaga agar pelaksanaan kegiatan pelatihan benar-benar mengikuti program yang telah ditetapkan.

e. Sarana Pelatihan

Sarana pendukung Evaluasi pelatihan dimaksudkan untuk mengukur kelebihan suatu program, kelengkapan, dan kondisi yang merupakan umpan balik untuk menilai atau menghasilkan output yang sesuai

2.4 Penelitian Terdahulu

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

Tabel 2.1
Ringkasan Penelitian Terdahulu

N0	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. BankSulut Go Manado Amelia (2016)	Variabel bebas X1=Pelatihan X2=Keterlibatan Kerja X3=Kompetensi Variabel terikat Y=Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui, keterlibatan kerja dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulut Go Manado	Menggunakan variabel pelatihan Keterlibatan Kerja	Menggunakan Variabel Kompetensi
2	Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Devisi Kepegawai LembagaAntarikasa NasionalNahira Ayu (2012)	Variabel Bebas X1=Pelatihan X2=Keterlibatan Kerja Variabel Terikat Y=Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian keterlibatan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan Dengan Keterlibatan kerja Sebagai Variabel Intervening	Menggunakan Variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan	Menggunakan Variabel Intervening pada Devisi Kepegawai Lembaga penerbangan dan antariksa Nasional

3	Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional Alexander (2017)	Variabel Bebas X=Keterlibatan Kerja Variabel terikat Y=Kinerja	Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Dengan pemediasi Komitmen Organisasional	Menggunakan Variabel pengaruh Keterlibatan kerja	Menggunakan Variabel Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional
4	Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk, Medan Kamiludin (2013)	Variabel Bebas X1=pelatihan X2=pengalaman kerja Variabel terikat Y=Kinerja	Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan pengalaman baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pt. Siantar Top Tbk, Medan	Menggunakan Variabel pelatihan	Menggunakan Variabel pengalaman kerja
5	Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan Nurul Afifah (2014)	Variabel Bebas X=Pelatihan Variabel terikat Y=Kinerja	Penelitian sebesar tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Medan	Menggunakan Variabel Pengaruh Pelatihan	Menggunakan Variabel terhadap kinerja karyawan

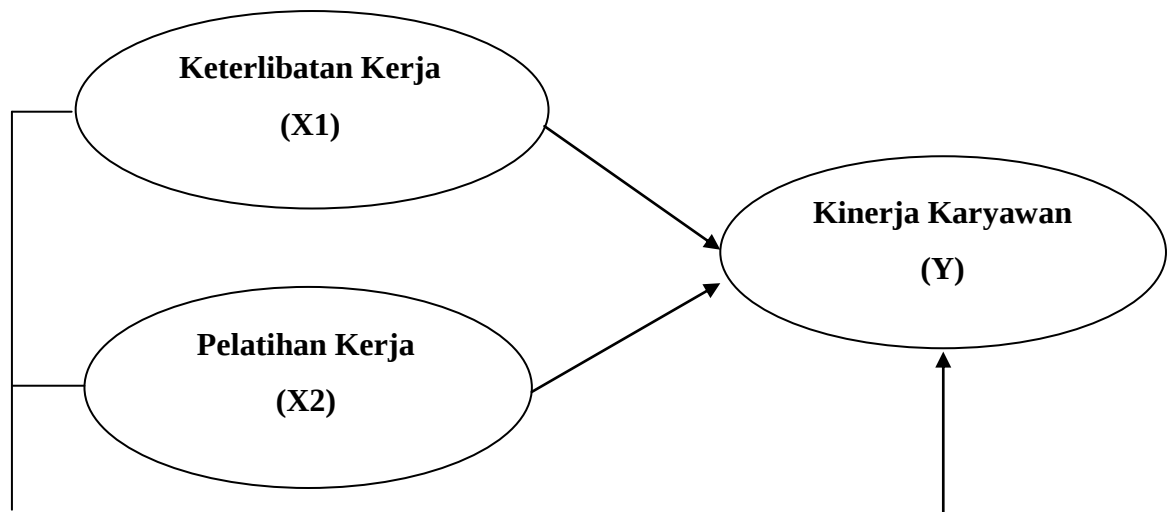
6	The effect of soft skills and training methodology on employee performance	X1=soft skills X2=training methodology Y=employee performance	From the research it can be concluded that training has a positive and significant effect on employee performance	Menggunakan variabel The effect of soft skills	Menggunakan Variabel Training methodology on employee performance
---	--	---	---	--	---

Sumber: Vietzhal Rivai (2019,59)

2.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah hasil pemikiran yang bersifat kritis dalam memperkirakan kemungkinan hasil penelitian yang akan dicapai. Kerangka konseptual menurut variabel yang diteliti beserta indikatornya. Kerangka konseptual dari suatu gejala sosial yang memadai dapat diperkuat untuk menyajikan masalah penelitian dengan cara yang jelas dan dapat diuji (Sugiyono,2012:62)

Dalam kerangka pemikiran ini dimana peneliti membuat suatu sketsa mengenai gambaran bagaimana pengaruh pengalaman kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, untuk melihat secara jelas kedua variabel yang akan diteliti nantinya



sumber : Model penelitian berdasarkan penelitian (sugiyono,2012:62)

Gambar 2.1 kerangka pemikiran

a. Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja

Prasetyo (2016:79) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan pekerjaannya.

Jika karyawan menyatu dengan pekerjaannya, maka pekerjaan akan dipandang sebagai sesuatu yang sangat penting, akan lebih melibatkan diri serta menyediakan lebih banyak waktu untuk melakukan pekerjaan. Akibatnya, karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi akan bersedia untuk kerja lembur, jarang terlambat, serta memiliki tingkat absen yang rendah. Individu yang memiliki keterlibatan kerja yang rendah adalah individu yang memandang pekerjaan sebagai bagian yang tidak penting dalam hidupnya, memiliki rasa kurang bangga terhadap perusahaan, kurang berpartisipasi dan kurang puas

dengan pekerjaannya. Tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

b. Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut Rachmawati (2008:110), pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Rivai dan Sagala (2011:212), pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan organisasi atau setidaknya mendekati apa yang diharapkan oleh organisasi. Pelatihan biasanya dilaksanakan pada saat para pekerja memiliki keahlian yang kurang atau pada saat suatu organisasi mengubah suatu sistem.

c. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi akan menurunkan tingkat ketidakhadiran dan pengunduran diri pegawai dalam suatu organisasi. Sedangkan tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan meningkatkan ketidakhadiran dan angka pengunduran diri yang lebih tinggi dalam suatu organisasi yang justru akan menurunkan kinerja pegawai kedepannya, selain faktor keterlibatan kerja, faktor pelatihan kerja juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Pelatihan kerja adalah proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka”. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal-hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi darisebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja pegawai secara individual maupun kelompok.

2.6 Hipotesis

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

- H1 Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
- H2 Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
- H3 Keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini di PT. Jasa Rahayu Gumpueng, Kantor Pusat, Jl. Dr. Syarif Thayeb, Lambhuk, Kec. Ulee kareng, Kota Banda Aceh, Aceh 24415

3.1.2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah *asosiatif*, menurut Sugiyono (2012:11), penelitian *asosiatif* merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa eratnya pengaruh hubungan itu.

3.1.3. Horizontal Waktu

Waktu penelitian yang di rencanakan dan akan dilaksanakan adalah dari bulan Maret 2022 sampai Juni 2022. Berikut waktu penelitian yang penulis rencanakan :

Tabel 3.1
Rincian Waktu Penelitian

No.	Kegiatan	2022		2022	
		Mei	Juni	juli	Agustus
1	Penyusunan proposal				
2	Seminar proposal				
3	Pengumpulan data				
4	Analisis data				
5	Seminar hasil				

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2010:115). Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai PT. Jasa Rahayu Gumpueng adalah 135 orang karyawan.

Tabel 3.2.
Bagian Karyawan

Bagian Divisi	Jumlah
Driver	78
Asisten driver	9
Admin	2
Petugas loket	14
Pengurus loket	3
Security	4
Cleaning servis	1
Staff	5
Montir	2
Komisaris	1
Humas	1
Oprasional	3
Operator	1
Legal	2
Mekanik	1
Freelance	1
Kantor cab ism	2
Lansir pool	5
Jumlah	135

Sumber : Model penelitian berdasarkan penelitian (Sugiyono,2010:115)

3.2.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti ini tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiono: 2012)”. Dari jumlah populasi 135 orang ini maka digunakan rumus slovin dalam menentukan jumlah sampel sebagai berikut :

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

Dimana :
n : Jumlah Sampel
N : Jumlah Populasi
e : Taraf Kesalahan (Standart Error 10%)

Maka jumlah sampel yang diperoleh adalah :

$$\begin{aligned} n &= \frac{135}{1 + 135 (0.1)^2} \\ &= 57 \text{ Responden} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 57 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik random sampling. Menurut sugiyono (2008) adalah teknik pengambilan sampel yang dilakukan secara acak, sehingga data yang diperoleh lebih representatif dengan melakukan proses penelitian yang kompeten di bidangnya. Pelaksanaan random sampling dalam penelitian ini diberikan karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

3.3. Defenisi Dan Operasional Variabel

Defenisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Defenisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Dibawah ini defenisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.3
Operasional Variabel

No	Variabel	Devinisi	Indikator	Skala	Item Pertanyaan
1.	Kinerja (Y)	Kinerja adalah suatu fungsi dari motifasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. (Mangkunegara 2009:35).	a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian (Prawirosentono, 2008:27)	Likert	Y1 – Y10
2.	Keterlibatan (X2)	Keterlibatan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat digunakan untuk memprediksi kondisi di dalam organisasi, seperti tingkat absenteeism dan turnover. Hal tersebut terjadi karena keterlibatan kerja dapat menunjukkan tingkat integrasi antara karyawan dengan kerjaannya.(Prasetyo,2016:79)	a. Partisipasi Kerja. Keikutsertaan. Kerja sama. (Wright . 2011:308)	Liket	X1 – X6

3.	Pelatihan (X2)	Pelatihan adalah proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan baru untuk melakukan pekerjaannya. Pelatihan lebih merujuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera, sedangkan pendidikan memberikan pengetahuan tentang subyek tertentu, tetapi sifatnya lebih umum, terstruktur untuk jangka waktu yang jauh lebih panjang (Dessler, 2011:280)	a. Materi Pelatihan b. Metode Pelatihan c. Pelatih (Instruktur) d. Peserta Pelatihan e. Sarana Pelatihan (Rivai:2009:59)	Liket	X7 -X16
----	---------------------------	--	--	-------	---------

Sumber: Sugiyono (2008)

3.4. Jenis dan Sumber Data

Prosedur pengambilan data dalam penelitian ini adalah menggunakan:

1 Data Primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada di lokasi penelitian. Data tersebut diperoleh dari pengisian kuesioner, pengamatan serta wawancara.

2 Data Sekunder

Data yang diperoleh untuk melengkapi data primer yang meliputi data mengenai sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan uraian tugas perusahaan yang diperoleh sehubungan dengan masalah yang diteliti.

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.

Bobot Nilai Angka

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

Sumber: Sugiyono (2012)

3.6. Penguji Data

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuesioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2010:99) instrumen yang valid berarti alat ukur atau kuesioner yang digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan metode *corrected item-total correlation* dengan alat bantu program SPSS *statistic 20.00 for windows*, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut *valid*
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka pertanyaan tersebut tidak *valid*

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini diukur berdasarkan skala alpha Cronbach 0 sampai

1. Jika skala itu dikelompokkan maka reliabilitas kuesioner itu tergolong kepada:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti sangat rendah
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti rendah
- 3) Nilai alpha cronbach 0,42 s.d 0,60 berarti cukup tinggi
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti tinggi
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat tinggi

3.6.3 Penguji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan pengujian hipotesis, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terjadinya penyimpangan terhadap asumsi klasik. Dalam asumsi klasik terdapat beberapa pengujian yang harus dilakukan yakni Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas dan Uji Heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.

3.6.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu Jika ditemukan adanya multikolinieritas, maka koefisien regresi variabel tidak tentu dan kesalahan menjadi tidak terhingga (Ghozali, 2011:105). Salah satu metode untuk mendiagnosa adanya *multicollinierity* adalah dengan menganalisis nilai *tolerance* dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabelitas variabel independent yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independent lainnya. Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi, karena $VIF = 1 / Tolerance$. Nilai *cutoff* yang dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *tolerance* kurang dari 0,1 atau sama dengan nilai VIF lebih dari 10 (Ghozali,2011:105).

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dan residul satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap (Ghozali,2011:139).

3.6.3 Uji Statistik

Uji statistik menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk angka. Data pada penelitian ini merupakan data ordinal. Peneliti menganalisis dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda (Sugiyono, 2012:204) sebagai berikut :

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

Dimana:

Y = Kinerja

X₁ = Keterlibatan Kerja

X₂ = Pelatihan Kerja

a = Konstanta

b₁ – b₂ = Koefisien Regresi

e = *Standart error* (tingkat kesalahan) yaitu 0,10 (10%)

3.7. Penguji Hipotesis

3.7.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji t statistik dimaksudkan untuk menguji pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap konstan, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1) H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$),

artinya jika nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} , berarti t_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3.7.2. Uji F (Simultan)

Uji F, dengan maksud menguji apakah secara simultan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat, dengan tingkat keyakinan 95% ($\alpha = 0,05$).

1) H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$),

artinya jika nilai F_{hitung} lebih kecil dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_0 , maka kedua variabel independen secara serentak tidak memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

2) H_0 ditolak (H_a diterima) jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), artinya jika nilai F_{hitung} lebih besar dari pada F_{tabel} , berarti F_{hitung} berada di daerah penerimaan H_a , maka kedua variabel independen memiliki pengaruh secara serentak terhadap variabel dependen.

3.7.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menunjukkan besarnya kemampuan varians atau penyebaran dari variabel-variabel bebas yang menerangkan variabel terikat atau angka yang menunjukkan seberapa besar variabel terikat dipengaruhi oleh variabel bebasnya.

Koefisien determinasi (adjusted R^2) menggunakan rumus :

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

Dimana :

D : Koefisien Determinasi

r : Koefisien variabel bebas dan variabel terikat

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

Awal mula JRG (Jasa Rahayu Gumpueng) berdiri, karena direktur punya salah satu perusahaan bus di Jawa Barat, karena direktur tersebut asli orang Aceh, jadi mau bisnisnya juga berkembang di Aceh. Makanya di berinama “Jasa Rahayu Gumpueng”, Gumpueng nama tempat kelahiran direktur.

PT. Jasa Rahayu Gumpueng didirikan pada tanggal 01 November 2018, merupakan perusahaan yang bergerak dibidang angkutan umum antar kabupaten, dan antar provinsi, perusahaan ini memiliki 88 unit jumlah armada, diantaranya 47 unit hiace, 27 unit bus, 6 unit dutro, 4 unit L300, 3 unit avanza, dan 1 unit Toyota Hilux. Sejak didirikannya perusahaan tersebut sudah menampung 135 karyawan yang ditempatkan pada jabatan dan bidang yang sesuai dengan keahlian setiap karyawan, seperti montir, admin, driver, asisten driver, petugas loket, pengurus loket, security, cleaning servis, dan staff lainnya.

Dan gudang JRG tersebut juga sangat nyaman dan bersih, dari segi ruang tunggu yang sangat nyaman dan rapi, toilet super bersih, beserta ada mushallanya, termasuk JRG punya seragam khas tersendiri seperti sama warnanya dengan mobil, yaitu merah, hitam dan putih. Dan muncul ide dari segala aturan dan segala inovasi yang ada di JRG tersebut dari direktur.

1. Visi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

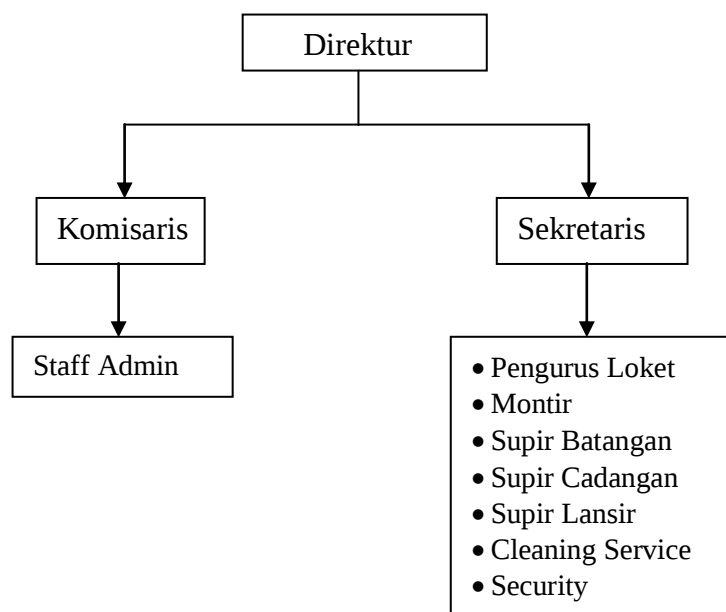
- PT. Jasa Rahayu Gumpueng memiliki tujuan untuk menciptakan lapangan kerja yang luas bagi seluruh masyarakat, serta memberikan pelayanan jasa transportasi terbaik yang mengutamakan keselamatan dan kenyamanan para penumpang.

2. Misi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

- PT. Jasa Rahayu Gumpueng juga menerapkan “angkutan umum syariah” pada setiap operasinya. Para karyawan wajib memiliki ketetapan shalat 5 waktu melalui seleksi yang dilakukan oleh pihak perusahaan.
- Agar pada saat di jam shalat tiba, seluruh karyawan terbiasa dan wajib berhenti di mesjid secara tepat waktu untuk memberi kesempatan bagi penumpang untuk shalat.

4.1.1. Struktur Organisasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



1. Uraian Pekerjaan dan Fungsi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

Manajemen Sumber Daya Manusia terdiri dari sistem organisasi, sistem penerimaan dan penempatan tenaga kerja, serta sistem pengembangan SDM.

a. Sistem Organisasi

PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh memiliki struktur organisasi fungsional. Pembagian kerja pada struktur organisasi fungsional dilakukan berdasarkan fungsi manajemennya. Struktur organisasi fungsional ini cocok untuk diterapkan pada sebuah perusahaan.

Berdasarkan gambar struktur organisasi PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh tersebut, berikut penjelasan dari struktur organisasinya.

1) Direktur

Direktur adalah anggota Direksi karena jabatannya melaksanakan tugas untuk kepentingan perseroan sesuai dengan ruang lingkup/fungsi masing-masing seperti :

- a) Umum dan Sumber Daya Manusia
- b) Keuangan
- c) Pengembangan dan Bisnis
- d) Operasi

2. Dewan Komisaris

Komisaris terdiri dari sekurang-kurangnya dua orang anggota, salah seorang diantaranya bertindak sebagai Presiden Komisaris. Para Anggota Komisaris dan Presiden Komisaris diangkat oleh Direktur. Dari anggota komisaris

harus ada calon yang diusulkan oleh direktur untuk mengawasi karyawannya.

Tugas dan wewenang komisaris yaitu:

- a. Komisaris bertugas mengawasi kebijakan direksi dalam menjalankan perseroan serta memberikan nasihat kepada Direksi.
- b. Komisaris dapat meminta penjelasan tentang segala hal yang dipertanyakan.
- c. Komisaris setiap waktu berhak menghentikan untuk sementara waktu seorang atau lebih anggota direksi berdasarkan keputusan yang boleh lebih dari $\frac{1}{2}$ (satu per dua) jumlah anggota komisaris jikalau mereka bertindak bertentangan dengan pekerjaan dasar atau undang-undang dan peraturan yang berlaku.

3. Dewan Direksi

Direksi terdiri dari sekurang-kurangnya 3 (tiga) orang anggota, diantara seorang sebagai Presiden Direktur.

Tugas dan wewenang Dewan Direksi adalah:

- a. Direksi bertanggung jawab penuh dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan perseroan dalam mencapai maksud dan tujuannya.
- b. Pembagian tugas dan wewenang setiap anggota Direksi ditetapkan oleh Rapat Umum.
- c. Direksi untuk perbuatan tertentu atas tanggung jawabnya sendiri, berhak pula mengangkat seorang atau lebih sebagai wakil atau kuasa yang diatur dalam surat kuasa.

Direksi berhak mewakili perseroan di dalam atau di luar pengadilan serta melakukan suatu tindakan dan perbuatan baik mengenai pengurusan maupun mengenai pemilikan serta mengikat perseroan dengan pihak lain atau pihak lain dengan perseroan, dengan pembatasan yang ditetapkan oleh Rapat Umum.

4. Divisi

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk mengawasi pelaksanaan ketentuan-ketentuan yang akan dilaksanakan berdasarkan ruang lingkup/fungsi Direktur masing-masing. Divisi dikepalai *General Manager* (GM).

5. Departemen

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk mengawasi pelaksanaan dari ketentuan-ketentuan yang telah digariskan/ditentukan oleh Divisi masing-masing. Departemen dikepalai oleh *Senior Manager* (SM).

6. Seksi Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan

Untuk melaksanakan setiap kebijaksanaan yang telah ditentukan atau digariskan oleh departemen masing-masing. Seksi dikepalai oleh Manager.

7. Sub-seksi

Badan atau orang yang dibentuk/ditugaskan untuk melaksanakan setiap kebijaksanaan yang telah ditentukan/digariskan oleh seksi masing-masing. Sub-Seksi dikepalai oleh Junior Manager(JM).

8. Auditor Internal

Auditor Internal merupakan unit organisasi yang berdiri sendiri yang bertanggung jawab atas pemeriksaan pelayanan perusahaan dan melaporkan pemeriksaan penilaian tersebut kepada Direktur.

9. Wakil Manajemen

Tugas dan tanggung jawab Wakil Manajemen antara lain:

- a) Mengarahkan dan memberi petunjuk kepada seluruh tingkatan Manajemen mengenai Implementasi Sistem Manajemen Mutu, Sistem
- b) Manajemen Lingkungan, dan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Perusahaan.
- c) Penghubung Perusahaan dengan Badan Sertifikasi mengenai Sistem.
- d) Manajemen Mutu Standar ISO 9001, Sistem Manajemen Lingkungan ISO 14001, dan Sistem Manajemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja (SMK3), Memberikan saran kepada Presiden Direktur untuk melakukan tinjauan Manajemen mengenai Implementasi Sistem Manajemen Mutu.
- e) Sistem Manajemen Lingkungan, Sistem Manajemen Keselamatan, Kesehatan Kerja, tindakan pencegahan dan koreksi sesuai dengan Prosedur Mutu, Prosedur Lingkungan, dan Prosedur K3.

4.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng yang mempengaruhi Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Karyawan yang digunakan sebagai objek penelitian sebanyak 135 orang. Berdasarkan data dari 135 orang Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng di Banda Aceh, melalui daftar pernyataan didapat kondisi karyawan tentang jenis kelamin, usia, status perkawinan, tingkat pendidikan dan penghasilan per bulan. Karakteristik tersebut akan ikut mempengaruhi kinerja Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng di Banda Aceh. Karakteristik Karyawan PT. Jasa Rahayu

Gumpueng yang terlibat dalam pencapaian kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Tahun 2022

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Umur		
	25 -30 Tahun	41	30,37%
	30-35 Tahun	53	39,26%
	35-40 Tahun	30	22,22%
	40-45 Tahun	7	5,19%
	> 50 Tahun	4	2,96%
	Jumlah	135	100 %
2	Jenis Kelamin		
	Laki-Laki	135	100,00%
	Perempun	0	0,00%
	Jumlah	135	100 %
3	Status Perkawinan		
	Belum Menikah	35	25,93%
	Menikah	100	74,07%
	Pernah Menikah	0	
	Jumlah	135	
4	Pendidikan Terakhir		
	SD	0	0
	SMP	0	0
	SMA	100	74,07%
	Diploma	15	11,11%
	Sarjana	20	14,81%
	Jumlah	135	100%
5	Penghasilan Per Bulan		
	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	8	5,93%
	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	8	5,93%
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	6	4,44%
	Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	95	70,37%
	> Rp. 5.000.000	18	13,33%
	Jumlah	135	100 %

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Berdasarkan Tabel 4.1 Karakteristik Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng berdasarkan Umur menunjukkan bahwa 135 orang Karyawan dalam

penelitian adalah Karyawan dengan usia 25-30 tahun sebanyak 41 orang dengan persentase 30,37%, Usia 30-35 tahun sebanyak 53 orang dengan persentase 39,26%, Usia 35-40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 22,22%, Usia 40-45 sebanyak 7 orang dengan persentase 5,19% serta Usia >50 tahun 4 orang dengan persentase 2,96%. Alasan PT. Jasa Rahayu Gumpueng merekrut karyawan yang masih muda adalah karena PT. Jasa Rahayu Gumpueng membutuhkan tenaga kerja yang masih memiliki semangat kerja relatif tinggi guna menyiapkan generasi penerus yang nantinya diharapkan akan memiliki kinerja karyawan yang lebih baik dari para karyawan dengan usia yang sudah mendekati pensiun.

Sedangkan karyawan yang terdata berdasarkan jenis kelamin cenderung dominan laki-laki sebanyak 135 Orang dengan persentase sebanyak 100%. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan tersebut lebih membutuhkan tenaga kerja yang ahli dalam bidang tersebut.

Dilihat dari Status Perkawinan bahwasannya sebahagian besar berstatus menikah dengan jumlah 100 orang dengan persentase sebanyak 74,07% sedangkan status belum menikah masih sedikit sebanyak 35 orang dengan persentase sebanyak 25,93%.

Jika dilihat dari Tingkat Pendidikan, karyawan yang berlatar belakang SMA lebih banyak karena banyak yang menjadi sopir dalam perusahaan tersebut yang terdata sebanyak 100 Orang dengan persentase sebanyak 74,07%, berlatar belakang Diploma sebanyak 15 orang dengan persentase sebanyak 11,11% dan Sarjana sebanyak 20 Orang dengan persentase sebanyak 14,81 % .

Dilihat dari penghasilan Per bulan, sebahagian yang terdata sebanyak 25 orang sudah memiliki penghasilan yang dominan yaitu Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000 dengan persentase sebanyak 70,37% sebanyak 95, $\geq$ Rp. 5.000.000 dengan persentase sebanyak 13,33% sebanyak 18 orang, sebanyak 8 orang atau 5,93% sudah berpenghasilan perbulan antara Rp. 1.000.000- Rp. 2.000.000, sebanyak 8 orang dengan persentase sebanyak 5,93% berpenghasilan perbulan antara Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000 dan lebih sedikit yaitu 4 orang dengan persentase sebanyak 4,44% berpenghasilan perbulan antara Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000.

4.3 Hasil Pengujian Instrumen

4.3.1 Hasil Pengujian Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang telah disusun dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat, validitas suatu instrumen akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Dengan demikian permasalahan validitas instrumen (angket) akan menunjukkan pada mampu tidaknya instrumen (angket) tersebut untuk mengukur objek yang diukur. Apabila instrumen tersebut mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka disebut valid dan sebaliknya, apabila tidak mampu untuk mengukur apa yang diukur, maka dinyatakan tidak valid. Berikut adalah hasil dari pengujian validitas instrumen variabel-variabel dengan degree of freedom (df) = n-2:

Tabel 4.2
Pengujian Validitas Instrumen Pada Karyawan
PT. Jasa Rahayu Gumpueng Tahun 2022

Item Pertanyaan	Variabel	Nilai Korelasi	Nilai Kritis	Keterangan
		(r_{hitung})	(r_{tabel})	
X1	Keterlibatan Kerja	0,864	0,159	tidak Valid
X2		0,035		
X3		0,035		
X4		0,864		
X5		0,035		
X6		0,864		
X7	Pelatihan Kerja	0,975	0,159	Valid
X8		0,979		
X9		0,361		
X10		0,361		
X11		0,975		
X12		0,975		
X13		0,975		
X14		0,361		
X15		0,975		
X16		0,361		
Y1	Kinerja Karyawan	0,992	0,159	Valid
Y2		0,992		
Y3		0,357		
Y4		0,992		
Y5		0,992		
Y6		0,992		
Y7		0,992		
Y8		0,426		
Y9		0,426		
Y10		0,426		

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Tabel 4.2 menjelaskan hasil uji validitas untuk pengukuran data kinerja karyawan yang dihasilkan oleh pertanyaan Y1 sampai dengan Y10, data Keterlibatan Kerja yang dihasilkan oleh pertanyaan X1 sampai dengan X6, data nya tidak valid karena ada sebahagian valid ada sebahagian tidak yaitu nilai yang diperoleh $r_{hitung} < r_{table}$ sehingga data tidak valid sedangkan data Pelatihan kerja yang dihasilkan oleh pertanyaan X7 sampai dengan X16 diperoleh nilai

korelasi lebih dari 0,159. Dengan demikian dapat diartikan, pelatihan kerja sudah dapat dinyatakan valid karena nilai r hitung $>$ r table kritis *product moment*.

4.3.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi alat ukur dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya. Maka dilakukan pengukuran secara sistematis terhadap instrument penelitian yaitu angket atau dalam bahasa asing dikenal dengan kuisioner. Uji kehandalan atau kepercayaan ini dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi jawaban yang diberikan responden. Semakin konsisten jawaban yang diberikan maka akan semakin terpercaya alat ukur yang digunakan.

Pengujian kehandalan dalam penelitian dilakukan dengan teknik belahan data dengan dukungan rumus koefisien alpha dari cronbach atau biasa disebut dengan *Cronbach Coefficient Alpha*. Suatu Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $>$ 0.6. Jika derajat kehandalan data lebih besar dari koef koefisien alpha (α), maka hasil pengukuran dapat dipertimbangkan sebagai alat ukur dengan tingkat ketelitian dan konsistensi pemikiran yang baik. Hasil uji kehandalan dapat dilihat pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah Indikator	Nilai Alpha		Keterangan
			Hitung	Standar	
1	Keterlibatan Kerja (X_1)	6	0,554	0,60	Tidak Handal
2	Pelatihan kerja (X_2)	10	0,769	0,60	Handal
3	Kinerja Karyawan (Y)	10	0,845	0,60	Handal

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

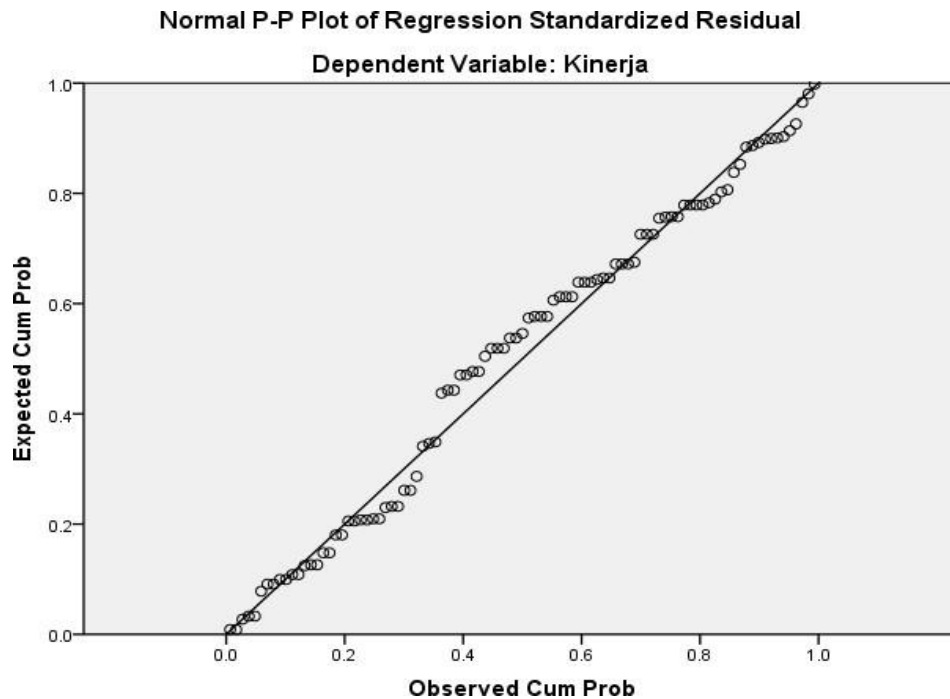
Tabel 4.3 menjelaskan uji reliabilitas sebagaimana yang ditunjukkan dari nilai *cronbach alpha* untuk 3 (tiga) variable yang diteliti yaitu Kinerja Karyawan, Keterlibatan Kerja, dan Pelatihan Kerja. Yang memperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60 adalah 2 (dua) variable yaitu Kinerja Karyawan (Y) dan Pelatihan Kerja (X_2). Sedangkan Keterlibatan Kerja (X_1) memperoleh nilai *cronbach alpha* lebih kecil dari 0,60. Dengan demikian kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini telah dapat dipercaya atau memenuhi kredibilitas *Cronbach's Alpha* (kehandalan) dengan nilai alpha 60% (reliable) sedangkan kuisisioner tentang Keterlibatan kerja memiliki *Cronbach's Alpha* (kehandalan) lebih kecil dari 60% (Non Reliable).

4.3.3 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

4.3.3.1 Hasil Pengujian Normalitas

Baik data skala kinerja karyawan (Y), Keterlibatan kerja (X_1) dan Pelatihan kerja (X_2) harus mencerminkan data skala yang bebas dari pengganggu atau residual. Untuk menguji apakah distribusi nilai-nilai sampel pada variabel penelitian sesuai dengan distribusi teoritis, maka digunakan uji normalitas dengan menggunakan gambar normal P-P Plot. Gambar ini menunjukkan sebaran standardized residual berada dalam kisaran garis diagonal seperti terlihat pada gambar berikut:

Gambar 4.2
Grafik Uji Normalitas



Berdasarkan gambar normal P-P Plot di atas menunjukkan bahwa data observasi untuk kinerja karyawan (Y) dengan jumlah sampel sebanyak 135 orang dan seluruhnya tersebar mendekati garis distribusi normal, sehingga seluruh data yang digunakan telah terdistribusi secara normal begitu juga untuk dua variabel lainnya sebagaimana terlampir.

4.3.3.2 Pengujian Multikolinieritas

Hubungan linear dua variabel bebas yang digunakan dalam model regresi penelitian ini yaitu keterlibatan kerja (X1), dan pelatihan kerja (X2) harus selalu sempurna atau bebas dari ketergantungan yang akan mempengaruhi nilai parameter regresi. Ketergantungan antara tiga variabel bebas tersebut dideteksi melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang dihasilkan dari analisis *collinearity diagnostics* dalam paket SPSS regresi linear. Jika VIF tersebut lebih

besar dari 10,0 maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini diyakini mempunyai persoalan multikolinieritas dengan variabel bebas yang lainnya. Sebaliknya apabila nilai VIF lebih kecil dari 10,0 dapat diartikan tidak dapat multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF	Keterangan
1	Keterlibatan Kerja (X_1)	0.190	5.261	Non Multikolinieritas
2	Pelatihan Kerja (X_2)	0.190	5.261	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Primer (Diolah), 2022

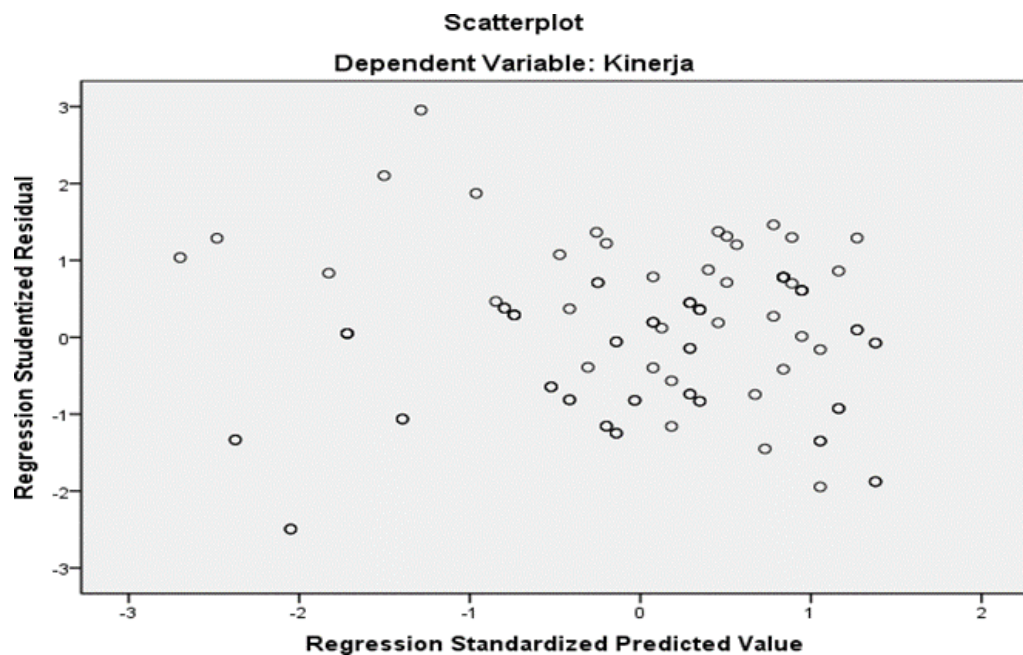
Hasil pengujian multikolinieritas pada Tabel 4.4 menunjukkan nilai VIF dari tiga variabel yang terlibat dalam model penelitian ini yaitu Keterlibatan Kerja (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2) masing-masing $< 10,0$ sehingga dapat diartikan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel bebas tersebut. Dengan demikian model regresi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat penelitian ini masing-masing diprediksi secara terpisah oleh kekuatan masing-masing variabel dan tidak terjadi ketergantungan secara berarti, sehingga model tersebut sudah dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan keputusan.

4.3.3.3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Asumsi dari penggunaan data skala dalam model regresi linear berpotensi terjadinya gangguan (*disturbance*) yang dikenal dengan gangguan *Homoscedastic*. Homoscedastic terjadi jika data dari variabel Keterlibatan Kerja (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2) mempunyai varian yang sama dengan kinerja karyawan (Y), sehingga menyebabkan terjadinya kesalahan prediktif.

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan metode chart (diagram scatterplot), dengan dasar pemikiran bahwa jika ada pola tertentu terdaftar titik-titik (point-point), yang ada membentuk suatu pola tertentu yang beraturan (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas. Sementara jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik (point-point) menyebar keatas dan dibawah 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Output SPSS hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3.

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan chart diatas terlihat bahwa ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar keatas dan dibawah 0, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.4 Penyajian Data Angket Responden

4.4.1 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Keterlibatan Kerja

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang keterlibatan kerja (X1), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.5
Tabulasi Data Responden Variabel Keterlibatan Kerja (X1)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
2	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100
3	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100
4	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
5	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
6	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.

5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.4.2 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang pelatihan kerja (X_2), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada tabel dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.6
Tabulasi Data Responden Variabel Pelatihan Kerja (X_2)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
2	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
3	60	44	67	50	5	3,7	0	0	0	0	135	100
4	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100
5	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
6	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
7	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
8	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100
9	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
10	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.

3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 67 (50%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.4.3 Distribusi Pendapat Responden Mengenai Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan data yang dikumpul dari kuesioner tentang kinerja Karyawan (Y), terlihat bahwa distribusi tabulasi dari jawaban responden dari item-item variabel tersebut tampak pada table dibawah ini. Berikut hasil tabulasi jawaban responden.

Tabel 4.7
Tabulasi Data Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No. Item	Alternatif jawaban										Total	
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
2	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
3	60	44	67	50	5	3,7	0	0	0	0	135	100
4	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
5	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
6	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
7	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
8	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100
9	54	40	75	56	6	4,4	0	0	0	0	135	100
10	123	91	12	8,9	0	0	0	0	0	0	135	100

Sumber : Hasil Penelitian 2022

1. Pertanyaan nomor 1 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
2. Pertanyaan nomor 2 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
3. Pertanyaan nomor 3 mayoritas sebanyak 67 (50%) responden memberikan jawaban setuju.
4. Pertanyaan nomor 4 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
5. Pertanyaan nomor 5 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
6. Pertanyaan nomor 6 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
7. Pertanyaan nomor 7 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.

8. Pertanyaan nomor 8 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.
9. Pertanyaan nomor 9 mayoritas sebanyak 75 (56%) responden memberikan jawaban setuju.
10. Pertanyaan nomor 10 mayoritas sebanyak 123 (91%) responden memberikan jawaban sangat setuju.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh

Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh dalam model analisis ini dapat dibuktikan melalui formula regresi berganda (*multiple regression*). Formulasi ini bertujuan untuk memprediksi sejauhmana tingkat kenaikan skala likert dari 2 (dua) variabel bebas terhadap kenaikan skala variabel terikat pada tingkat kesalahan tertentu (signifikan) atau dimana pengaruh antar variabel tersebut benar-benar nyata (signifikan). Hasil output SPSS regresi linear berganda pengaruh variabel bebas dan terikat dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8
Analisis Model Regresi Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-8.207	.703	
	Keterlibatan Kerja	-.114	.064	-.049
	Pelatihan Kerja	1.266	.033	1.034

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

4.5.1 Koefisien Regresi Linear

Dari hasil perhitungan analisis statistic dengan bantuan program SPSS seperti terlihat pada table diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = - 8.207 + (-0,114X_1) + 1,266X_2$$

Dari persamaan regresi linear di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

- a. Nilai Konstanta kinerja pegawai sebesar - 8.207 menjelaskan jika pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), mengalami perubahan secara konstan maka kinerja karyawan (Y) secara konstan berada pada posisi - 8.207 satuan.
- b. Nilai koefisien regresi (b_1) untuk kompensasi (X_1) sebesar -0,114 memiliki pengaruh negatif (berbalik arah) terhadap kinerja karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Keterlibatan kerja (X_1) turun sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami penurunan sebesar -0,114 satuan.
- c. Nilai koefisien regresi (b_2) untuk Pelatihan Kerja (X_2) sebesar 1,266 memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Apabila dalam presentase variabel Pelatihan Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,266 satuan.

Jadi variabel bebas yang terdiri dari Keterlibatan Kerja pengaruh yang negative atau berbalik arah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. dan Pelatihan Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan. Artinya Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

4.5.2 Koefisien Korelasi dan Determinan

Pengaruh linier antara Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja dengan kinerja Karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh selalu memiliki hubungan yang dapat dibuktikan dengan koefisien korelasi berganda dan koefisien determinan. Koefisien ini menjelaskan keeratan hubungan keseluruhan variabel bebas secara serentak dengan variabel tak bebas. Nilai korelasi bergerak dari -1 sampai dengan +1 dan semakin mendekati nilai 1 atau sama dengan 1 maka korelasi antara variabel akan semakin kuat atau sebaliknya. Sedangkan koefisien determinasi berganda adalah suatu koefisien yang menjelaskan besarnya pengaruh secara serentak variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Dari hasil output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.9
Hasil Analisis Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.991	0.981	0.981

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Koefisien korelasi R sebesar 0,991 menjelaskan terdapat hubungan yang positif dan kuat antara variabel Keterlibatan kerja (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2), dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh dengan tingkat keeratan 99,91%.

Kemudian nilai korelasi determinasi (R^2) sebesar 0,981 menjelaskan peran variabel Keterlibatan kerja (X_1), dan Pelatihan Kerja (X_2), dengan kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh sudah dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,981 (98,10%).

4.5.3 Pengujian Hipotesis

4.5.3.1 Pengujian Hipotesis Pertama (Uji F)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama (secara simultan). Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dengan tingkat signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara simultan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	F _{Tabel}	Sig.
1	Regression	1598.875	2	799.437	3473.038	2,21	.000 ^b
	Residual	30.384	132	0.230			
	Total	1629.259	134				

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

Hasil perbandingan mean square regresi dan mean square residual diperoleh F_{hitung} sebesar 3.473,038. Sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikan 5% dan $n=40$ adalah sebesar 2,21. Dengan demikian F_{hitung} (3.473,038) diperoleh $> F_{tabel}$ (2,21) dengan tingkat probabilitas 0,000, sehingga hasil penelitian ini dapat diambil suatu keputusan bahwa hipotesis alternate (H_a) diterima dan menolak hipotesis nol (H_o), artinya bahwa Keterlibatan Kerja dan Pelatihan Kerja secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

4.5.3.2 Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji t ini dilakukan untuk melihat signifikan dari pengaruh variabel independen secara individu terhadap variabel dependen (secara parsial). Dengan menganggap variabel lainnya konstan. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan signifikan 5% maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Pembuktian hipotesis secara parsial dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		t	t _{tabel}	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-8.207	.703		1,960	.000
	Keterlibatan kerja	-.114	.064	-1,788		.076
	Pelatihan Kerja	1.266	.033	37,937		.000

Sumber: Data Primer (diolah), 2022

- a. Pengaruh Keterlibatan Kerja (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar -1,788 sementara nilai t_{tabel} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,960. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (-1,788) lebih kecil dari t_{tabel} (1,960) pada batasan signifikan 0,076. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan secara parsial Keterlibatan kerja (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menolak hipotesis H_{a1} dan menerima hipotesis H_{o1} .

b. Pengaruh Pelatihan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 37,937 sementara nilai t_{table} pada tingkat kesalahan 5% adalah sebesar 1,960. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} (37,937) lebih besar dari t_{table} (1,960) pada batasan signifikan 0,000. Dengan demikian hasil perhitungan tersebut menunjukkan secara parsial disiplin kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh. Dengan demikian penelitian ini menerima hipotesis H_{a2} dan menolak hipotesis H_{o2} .

4.6 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini telah dapat menimbulkan implikasi yang positif bagi semua pihak khususnya karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh maupun pihak lainnya. Kinerja karyawan sudah semakin membaik dimana mereka telah memperoleh informasi yang cukup terhadap keterlibatan kerja dan pelatihan kerja. Sehingga mereka semakin meningkatkan keterlibatan kerja dan pelatihan kerja mereka dalam bekerja pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh agar semakin berkembang.

Ditinjau dari skripsi terdahulu dengan judul Pengaruh pelatihan, keterlibatan kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt.BankSulut Go Manado Amelia (2016). Dengan hasil penelitian keterlibatan kerja dan kompetensi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Bank Sulut Go Manado.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

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

1. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel keterlibatan kerja nilai t_{hitung} diperoleh 1,988 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1,960 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 1,988 > t_{table} 1,960 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
2. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel pelatihan kerja nilai t_{hitung} diperoleh 37,937 dimana nilai t_{table} pada α 5% yakni 1,960 artinya positif. Dimana taraf signifikan α 5% nilai t_{hitung} 37,937 > t_{table} 1.960 dan nilai $p-value$ pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Hal ini menjelaskan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.
3. Berdasarkan hasil penelitian secara simultan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ diperoleh 3473,308 > 2,21 artinya positif. Sementara nilai $p-value$ diperoleh pada kolom sig 0.000 < 0.05 artinya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dan pelatihan kerja secara simultan dapat berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

4. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi, dapat dilihat nilai Adjusted R Square yang diperoleh sebesar 0,981. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 98,10%. kinerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel faktor keterlibatan kerja dan pelatihan kerja Sisanya sebesar 1,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Saran yang saya kemukakan adalah sebagai berikut :

1. Keterlibatan terlihat tinggi, namun untuk menciptakan keterlibatan kerja karyawan yang maksimal terhadap pekerjaannya bukanlah hal mudah dikarenakan harus melibatkan hasrat dan ketulusan dari karyawan oleh karena itu bagian dari keterlibatan diantaranya ialah perasaan berarti, rasa aman, dan perasaan ketersediaan harus tetap dijaga oleh pihak manajemen perusahaan dengan cara membuat kebijakan serta aturan yang dapat menumbuhkan tiga bagian pembentuk keterlibatan kerja, seperti kebijakan akan jenjang karir yang harus terus diperhatikan, pemberian insentif dan bonus yang pantas bagi karyawan yang dapat bekerja memenuhi target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan. Karena semakin baik keterlibatan kerja pegawai maka semakin baik pula tingkat kinerja karyawan kedepannya.
2. Untuk masalah pelatihan kerja yang rendah perusahaan hendaknya memberikan pelatihan yang dilakukan lebih mengarah ke pengembangan dan harus selalu diperbarui. pemberian materi pelatihan harus sesuai dengan perkembangan teknologi sehingga dapat mendukung kinerja karyawan. Karena untuk mempertahankan kinerja yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan

mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kinerja karyawan meningkat pada PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh.

3. Peneliti selanjutnya sebaiknya mengembangkan variabel-variabel yang diteliti, sebab tidak menutup kemungkinan bahwa dengan penelitian yang mencakup lebih banyak variabel akan dapat menghasilkan kesimpulan yang lebih baik.
4. Pengaruh keterlibatan kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Rahayu Gumpueng Di Banda Aceh. Karyawan harus selalu ditingkatkan dengan cara karyawan sehingga kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dari karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakary
- Bazonelos, N. 2004. *The big five of personality and work involvement*. Journal of Managerial Psychology,
- Dessler, Gary, 2011. **Manajemen sumber daya manusia**. Penerbit Indeks, Jakarta
- Edy Sutrisno. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. **Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah** Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. 2012. “**Manajemen Sumber Daya manusia**”. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Liao,Z., & Cheung,M.T. 2009. **Internet-based E-Shopping and Consumer Attitude: an Empirical Study, Inform ation and Management**,
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hiriyappa, B. 2009. **Organizational Behavior. New Delhi: New Age International Publishers**
- Noe, Raymond A., Hollenbeck, John R., Gerhart, Barry. & Wright, Patrick M. (2011). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Mencapai Keunggulan Bersaing**. (Edisi 6, Jilid 2). Jakarta: Salemba Empat
- Moynihan, D.P. dan Pandey, S.K. 2007. **The Role of Organizations in Fostering Public Service Motivation**. *Public Administration Review*. Volume 67, Issue 1
- Prawirosentono, Suyadi. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan**. Yogyakarta:BPFE
- Robbins SP, dan Judge. 2008. **Perilaku Organisasi Buku 2**, Jakarta : Salemba Empat
- Robbins,Stephen P. and Coulter,Mary. 2012. **Management. New Jersey: PearsonEducation, Inc.**

Sedarmayanti. 2011.**Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil M(cetakan kelima).** Bandung : PT Refika. Aditama

Srivastava, S., & Angelo, K. M. 2009. **Optimism, effects on relationship.** Encyclopedia of human relationship.

Rachmawati Kusdyah. 2008. **Manajemen Sumber Daya Manusia,** Yogyakarta : ANDI.

Rivai, Veithzaldan Sagala, Ella Jauvani.2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.** Jakarta: PT Raja Grafindo.

Salinding, Rony. (2011). Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swamsebada Cabang Makasar.

Skripsi pada Universitas Hasanuddin Makasar : tidak diterbitkan

Rivai, Veithzal. 2010. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.** Jakarta: PT Raja Grafindo

Rivai, Veithzal. 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik.** Jakarta: PT Raja Grafindo.

Sugiyono. 2010. **Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D.** Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2012. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.**

Bandung:Alfabeta.

Wibowo. 2007. **Manajemen Kinerja.** PT. Raja Grafindo Parsada: Jakarta Widodo Suparno. 2015. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya**

Manusia.Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR

Jurnal:

Abutayeh, B. & Al-Qatawneh, M. (2012). *The Effect of Human Resource Management Practices on Job Involvement in Selected Private Companies in Jordan.* Journal Canadian Social Science, Vol 8, No. 2, 50-57

Aryaningtyas,Aurilia Triani, 2013, **Keterlibatan Kerja sebagai Pemediasi Pengaruh Kepribadian Proaktif dan Persepsi Dukungan**

Organizational terhadap Kepuasan Kerja,Program Studi Bina Wisata, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pariwisata Indonesia (STIEPARI) Semarang, JMK,15 (NO. 1), Maret 2013, 23-32 , ISSN 1411-1438

- Amelia. 2016. **Pengaruh Pelatihan, Keterlibatan Kerja Dan Kompetensi Terhadap. Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Go Manado. Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis**
- Irawan, D. 2010. **Prevalensi dan Faktor Risiko Kejadian Diabetes Melitus Tipe 2 di Daerah Urban Indonesia (Analisa Data Sekunder Riskesdas 2007).**Tesis. Fakultas Kesehatan Masyarakat Indonesia. Jakarta. Available from [Z26 Maret 2015](#)].
- Kamiludin. 2013. **Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan PT. Siantar Top Tbk,Medan.** Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nurul Afifah. 2014. **Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan Bank BTPN Sumatera Utara Medan.** Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Nahira Ayu. 2012. **Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan keterlibatan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Divisi Kepegawaian Lembaga Penerbangan Dan Antariksa Nasional (Lapan) Jakarta.** Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis
- Prasetyo, yudha Novian. 2016. **“Persepsi Mahasiswa Terhadap Efektifitas Pembelajaran Dengan Sistem Blok Matakuliah Praktikum Pada Jurusan Teknik Mesin Fakultas Teknik Universitas Negeri Malang”.** Jurnal Teknik Mesin, Tahun 24, No.2, Oktober 2016. Universitas Negeri Malang
- Rosli Ibrahim. 2017. ***The effect of soft skills and training methodology on employee performance.*** Joernal Of Economics And Business
- Sebastianus. 2013. **Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Pemediasi Komitmen Organisasional.** Kineja Dalam Jurnal Ekonomi Dan Bisnis

LAMPIRAN I. KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (✓) pada *coulum*, yang sesuai dengan pernyataan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi responden.

1. Indentitas Responden

1. Umur

- a. 25 – 30 Tahun ☐
- b. 30 – 35 Tahun ☐
- c. 35 – 40 Tahun ☐
- d. 40 – 45 Tahun ☐
- e. 45 – 50 Tahun ☐
- f. >50 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Laki - Laki ☐
- b. Perempuan ☐

3. Status pernikahan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐
- c. Pernah menikah ☐

4. Pendidikan terakhir

- a. SD ☐
- b. SMP ☐
- c. SMA ☐
- d. DIPLOMA ☐
- e. SARJANA ☐

5. Tingkat Pendapatan Rata – Rata Perbulan

- a. 1.000.000 – 2.000.000 ☐
- b. 2.000.000 – 3.000.000 ☐
- c. 3.000.000 – 4.000.000 ☐
- d. 4.000.000 – 5.000.000 ☐
- e. >5.000.000 ☐

DAFTAR PERTANYAAN

1. VARIABEL BEBAS KETERLIBATAN KERJA (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Partisipasi Kerja						
1	Saya selalu hadir dalam kegiatan pelaksanaan kerja					
2	Saya mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya					
Keikutsertaan						
3	Saya selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan Kepadaanya					
4	Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan					
Kerjasama						
5	Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan					
6	Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja					

2. VARIABEL BEBAS PELATIHAN (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	KS	TS	STS
Materi Pelatihan						
1	Tingkat Kesulitan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
2	Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
Metode Pelatihan						
3	Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
4	Pelatihan yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan kesanggupan pegawai					
Pelatih (Instruktur)						
5	Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
6	Pelatih mampu membuat pegawai mengerti dalam apa yang dilakukannya					
Peserta Pelatihan						
7	Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat masalah dari berbagai arah					
8	Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
Sarana pelatihan						
9	Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
10	Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					

3. VARIABEL TERIKAT KINERJA (Y)

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

LAMPIRAN 2. DATA TABULASI HASIL KUISIONER

Responden	Keterlibatan Kerja							Pelatihan Kerja										Total	Kinerja Karyawan											
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16		Total	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total
1	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
2	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
3	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
4	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
5	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
6	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
7	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
8	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
9	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
10	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
11	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
12	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
13	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
14	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
15	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
16	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
17	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
18	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
19	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
20	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
21	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
22	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
23	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
24	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
25	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
26	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
27	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
28	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
29	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
30	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
31	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
32	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
33	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
34	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
35	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
36	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
37	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
38	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
39	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
40	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
41	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
42	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
43	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
44	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
45	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
46	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
47	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
48	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
49	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
50	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
51	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
52	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
53	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
54	5	4	4	5	4	5	27	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	46	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	47	
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
56	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
57	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
58	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
59	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
60	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
61	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
62	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
64	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	
65	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4														

LAMPIRAN 3 TABEL FREKUENSI

Frequency Table

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	41	30.37	30.37	30.37
	30 -35 Tahun	53	39.26	39.26	69.63
	35 -40 Tahun	30	22.22	22.22	91.85
	40-45 Tahun	7	5.19	5.19	97.04
	≥ 50 Tahun	4	2.96	2.96	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	135	100.0	100.0	100.0
	Perempuan	0	0	0	0
	Total	135	100.0	100.0	

Status Perkawinan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum Menikah	35	25.93	25.93	25.93
	Menikah	100	74.07	74.07	100.0
	Pernah Menikah	0	0	0	0
	Total	135	100.0	100.0	

Tingkat Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	5	3.7	3.7	3.7
	SMP	5	3.7	3.7	7.41
	SMA	90	66.67	66.67	74.07
	Diploma	15	11.11	11.11	85.19
	Sarjana	20	14.81	14.81	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Penghasilan Per Bulan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	8	5.93	5.93	5.93
	Rp. 2.000.000 - Rp. 3.000.000	8	5.93	5.93	11.85
	Rp. 3.000.000 - Rp. 4.000.000	6	4.4	4.4	16.30
	Rp. 4.000.000 - Rp. 5.000.000	95	70.37	70.37	86.67
	≥ Rp. 5.500.000	18	13.33	13.33	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

KETERLIBATAN KERJA (X1)

Saya selalu hadir dalam kegiatan pelaksanaan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya mampu mengikuti semua kegiatan yang diberikan perusahaan kepadanya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya selalu ikut andil dalam setiap tugas yang diberikan kepadanya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya harus ikut serta dalam hal apapun yang berhubungan dengan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya mampu bekerjasama dalam pengerjaan tugas yang diberikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya selalu berinisiatif dalam membantu sesama rekan kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

PELATIHAN KERJA (X2)

Tingkat Kesulitan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Materi pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kemampuan saya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Metode yang digunakan pelatihan terhadap karyawan sangat tepat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	70	51.9	51.9	55.6
	Sangat Setuju	60	44.4	44.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pelatihan yang diterapkan di perusahaan ini sesuai dengan kesanggupan pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pelatih mampu mengefektifitaskan waktu dalam penyampaian materi					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	70	51.9	51.9	55.6
	Sangat Setuju	60	44.4	44.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pelatih mampu membuat pegawai mengerti dalam apa yang dilakukannya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	70	51.9	51.9	55.6
	Sangat Setuju	60	44.4	44.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pelatihan meningkatkan kemampuan peserta untuk melihat					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	70	51.9	51.9	55.6
	Sangat Setuju	60	44.4	44.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Peserta mampu mengikuti semua pelatihan yang diberikan perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Pelatihan yang diberikan kepada karyawan merupakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Sarana pelatihan yang diberikan perusahaan sesuai dengan kebutuhan pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Kinerja Karyawan (Y)

Saya mampu membuat keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan, mengembangkan solusi alternatif dan rekomendasi serta memilih tindakan yang tepat dalam menunjang proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya selalu mengerjakan tugas sesuai dengan prosedur yang diinginkan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	5	3.7	3.7	3.7
	Setuju	70	51.9	51.9	55.6
	Sangat Setuju	60	44.4	44.4	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Kuantitas atau jumlah kerja yang saya lakukan dalam satu periode melebihi karyawan lain.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya selalu hadir tepat waktu sesuai yang telah ditetapkan dalam peraturan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa harus diperintah atau diminta dahulu oleh atasan.					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya tidak keberatan apabila bekerja melebihi jam yang telah ditentukan oleh perusahaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan secara konsisten					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang Setuju	6	4.4	4.4	4.4
	Setuju	75	55.6	55.6	60.0
	Sangat Setuju	54	40.0	40.0	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

Saya mampu bekerjasama dengan baik dalam melakukan pekerjaan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	123	91.1	91.1	91.1
	Sangat Setuju	12	8.9	8.9	100.0
	Total	135	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4. HASIL UJI RELIABILITAS

RELIABILITY KETERLIBATAN KERJA (X₁)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	135	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	135	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.554	.440	6

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X1	4.36	.566	135
X2	4.09	.286	135
X3	4.09	.286	135
X4	4.36	.566	135
X5	4.09	.286	135
X6	4.36	.566	135

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.222	4.089	4.356	.267	1.065	.021	6

RELIABILITY PELATIHAN KERJA (X₂)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	135	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	135	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.769	.604	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
X7	4.36	.567	135
X8	4.36	.567	135
X9	4.42	.552	135
X10	4.08	.276	135
X11	4.36	.567	135
X12	4.36	.567	135
X13	4.36	.567	135
X14	4.08	.276	135
X15	4.36	.567	135
X16	4.08	.276	135

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.353	4.025	4.600	.575	1.143	.032	9

RELIABILITY KINERJA KARYAWAN (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	135	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	135	100.0
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.			

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.862	.781	10

Item Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
Y1	4.36	.566	135
Y2	4.36	.566	135
Y3	4.41	.564	135
Y4	4.36	.566	135
Y5	4.36	.566	135
Y6	4.36	.566	135
Y7	4.36	.566	135
Y8	4.09	.286	135
Y9	4.36	.566	135
Y10	4.09	.286	135

Summary Item Statistics							
	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.307	4.089	4.407	.319	1.078	.014	10

LAMPIRAN 5. HASIL UJI VALIDITAS

KORELASI KETERLIBATAN KERJA (X1)

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	Total X1 X6
X1	Pearson Correlation	1	-.474**	-.474**	1.000**	-.474**	1.000**	.864**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
X2	Pearson Correlation	-.474**	1	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.035
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.688
	N	135	135	135	135	135	135	135
X3	Pearson Correlation	-.474**	1.000**	1	-.474**	1.000**	-.474**	.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.688
	N	135	135	135	135	135	135	135
X4	Pearson Correlation	1.000**	-.474**	-.474**	1	-.474**	1.000**	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
X5	Pearson Correlation	-.474**	1.000**	1.000**	-.474**	1	-.474**	.035
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.688
	N	135	135	135	135	135	135	135
X6	Pearson Correlation	1.000**	-.474**	-.474**	1.000**	-.474**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135
Total X1_X6	Pearson Correlation	.864**	.035	.035	.864**	.035	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.688	.688	.000	.688	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KORELASI PELATIHAN KERJA (X2)

CORRELATIONS

		X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	Total X7_16
X7	Pearson Correlation	1	1.000**	-.411**	-.474**	1.000**	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.975**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X8	Pearson Correlation	1.000**	1	-.433**	-.478**	1.000**	1.000**	1.000**	-.478**	1.000**	-.478**	.979**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134	134
X9	Pearson Correlation	-.411**	-.433**	1	-.319**	-.411**	-.411**	-.411**	-.319**	-.411**	-.319**	-.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X10	Pearson Correlation	-.474**	-.478**	-.319**	1	-.474**	-.474**	-.474**	1.000**	-.474**	1.000**	-.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X11	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	-.474**	1	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X12	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	-.474**	1.000**	1	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X13	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	-.474**	1.000**	1.000**	1	-.474**	1.000**	-.474**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X14	Pearson Correlation	-.474**	-.478**	-.319**	1.000**	-.474**	-.474**	-.474**	1	-.474**	1.000**	-.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X15	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	.474**	1.000**	1.000**	1.000**	.474**	1	-.474**	.975**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
X16	Pearson Correlation	-.474**	-.478**	.319**	1.000**	-.474**	-.474**	-.474**	1.000**	-.474**	1	-.361**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Total X7_16	Pearson Correlation	.975**	.979**	.361**	.361**	.975**	.975**	.975**	.361**	.975**	.361**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	134	135	135	135	135	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

KORELASI KINERJA KARYAWAN (Y)

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Total Y1_Y10
Y1	Pearson Correlation	1	1.000**	-.411**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y2	Pearson Correlation	1.000**	1	-.411**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y3	Pearson Correlation	-.411**	-.411**	1	-.411**	-.411**	-.411**	-.411**	-.319**	-.411**	-.319**	-.357**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	1	1.000**	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y5	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	1.000**	1	1.000**	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	1.000**	1.000**	1	1.000**	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	1.000**	1.000**	1.000**	1	-.474**	1.000**	-.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y8	Pearson Correlation	-.474**	-.474**	-.319**	-.474**	-.474**	-.474**	-.474**	1	-.474**	1.000**	-.426**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y9	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	-.411**	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.474**	1	.474**	.992**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Y10	Pearson Correlation	-.474**	-.474**	.319**	-.474**	-.474**	-.474**	-.474**	1.000**	-.474**	1	-.426**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135
Total Y1_Y10	Pearson Correlation	.992**	.992**	.357**	.992**	.992**	.992**	.992**	.426**	.992**	.426**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135	135

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

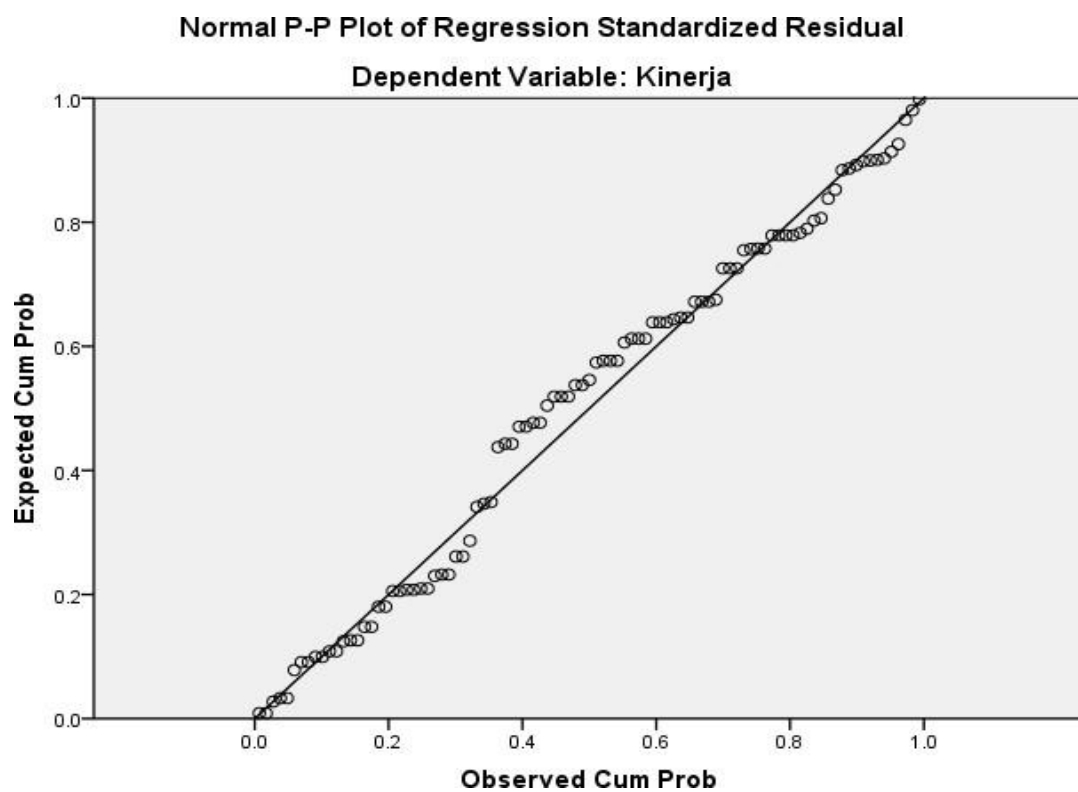
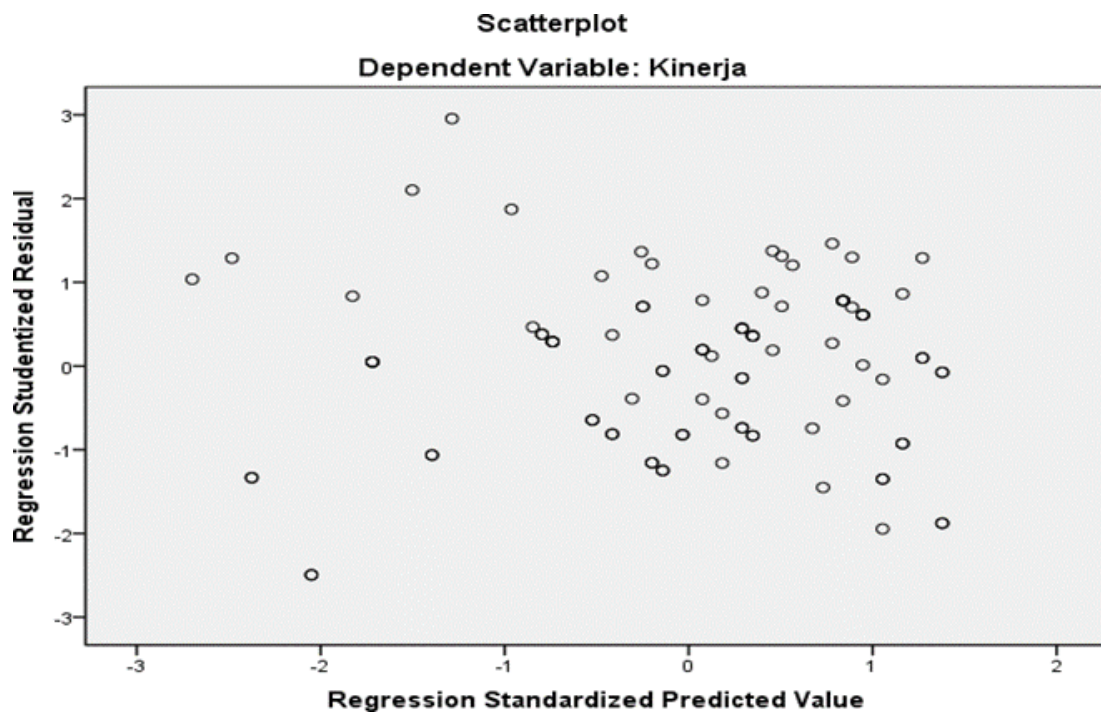
LAMPIRAN 6. HASIL ANALISIS REGRESI LINEAR

Variables Entered/Removed ^a			
Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja ^b	.	Enter
a. Dependent Variable: Kinerja			
b. All requested variables entered.			

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.991 ^a	.981	.981	.480	.991 ^a
a. Predictors: (Constant), Pengembangan_Karir, Kompensasi, Disiplin_Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1598.875	2	799.437	3473.038	.000 ^b
	Residual	30.384	132	.230		
	Total	1629.259	134			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant) Keterlibatan Kerja, Pelatihan Kerja ^b						

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-8.207	.703		-11.669	.000		
	Keterlibatan Kerja	-.114	.064	.049	-1.788	.076	.190	5.261
	Pelatihan Kerja	1.266	.033	1.034	37.937	.000	.190	5.261
a. Dependent Variable: Kinerja								



LAMPIRAN 7. TABEL STATISTIK

NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

Tabel nilai kritis untuk r Pearson Product Moment								
dk=n-2	Probabilitas 1 ekor							
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0025	0,001	0,0005
	Probabilitas 2 ekor							
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0,01	0,002	0,001
1	0,951	0,988	0,997	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000
2	0,800	0,900	0,950	0,980	0,990	0,995	0,998	0,999
3	0,687	0,805	0,878	0,934	0,959	0,974	0,986	0,991
4	0,608	0,729	0,811	0,882	0,917	0,942	0,963	0,974
5	0,551	0,669	0,754	0,833	0,875	0,906	0,935	0,951
6	0,507	0,621	0,707	0,789	0,834	0,870	0,905	0,925
7	0,472	0,582	0,666	0,750	0,798	0,836	0,875	0,898
8	0,443	0,549	0,632	0,715	0,765	0,805	0,847	0,872
9	0,419	0,521	0,602	0,685	0,735	0,776	0,820	0,847
10	0,398	0,497	0,576	0,658	0,708	0,750	0,795	0,823
11	0,380	0,476	0,553	0,634	0,684	0,726	0,772	0,801
12	0,365	0,458	0,532	0,612	0,661	0,703	0,750	0,780
13	0,351	0,441	0,514	0,592	0,641	0,683	0,730	0,760
14	0,338	0,426	0,497	0,574	0,623	0,664	0,711	0,742
15	0,327	0,412	0,482	0,558	0,606	0,647	0,694	0,725
16	0,317	0,400	0,468	0,543	0,590	0,631	0,678	0,708
17	0,308	0,389	0,456	0,529	0,575	0,616	0,662	0,693
18	0,299	0,378	0,444	0,516	0,561	0,602	0,648	0,679
19	0,291	0,369	0,433	0,503	0,549	0,589	0,635	0,665
20	0,284	0,360	0,423	0,492	0,537	0,576	0,622	0,652
21	0,277	0,352	0,413	0,482	0,526	0,565	0,610	0,640
22	0,271	0,344	0,404	0,472	0,515	0,554	0,599	0,629
23	0,265	0,337	0,396	0,462	0,505	0,543	0,588	0,618
24	0,260	0,330	0,388	0,453	0,496	0,534	0,578	0,607
25	0,255	0,323	0,381	0,445	0,487	0,524	0,568	0,597
26	0,250	0,317	0,374	0,437	0,479	0,515	0,559	0,588
27	0,245	0,311	0,367	0,430	0,471	0,507	0,550	0,579
28	0,241	0,306	0,361	0,423	0,463	0,499	0,541	0,570
29	0,237	0,301	0,355	0,416	0,456	0,491	0,533	0,562
30	0,233	0,296	0,349	0,409	0,449	0,484	0,526	0,554
35	0,216	0,275	0,325	0,381	0,418	0,452	0,492	0,519
40	0,202	0,257	0,304	0,358	0,393	0,425	0,463	0,490
45	0,190	0,243	0,288	0,338	0,372	0,403	0,439	0,465
50	0,181	0,231	0,273	0,322	0,354	0,384	0,419	0,443
60	0,165	0,211	0,250	0,295	0,325	0,352	0,385	0,408
70	0,153	0,195	0,232	0,274	0,302	0,327	0,358	0,380
80	0,143	0,183	0,217	0,257	0,283	0,307	0,336	0,357
90	0,135	0,173	0,205	0,242	0,267	0,290	0,318	0,338
100	0,128	0,164	0,195	0,230	0,254	0,276	0,303	0,321
150	0,105	0,134	0,159	0,189	0,208	0,227	0,249	0,264
200	0,091	0,116	0,138	0,164	0,181	0,197	0,216	0,230
300	0,074	0,095	0,113	0,134	0,148	0,161	0,177	0,188
400	0,064	0,082	0,098	0,116	0,128	0,140	0,154	0,164
500	0,057	0,073	0,088	0,104	0,115	0,125	0,138	0,146
1000	0,041	0,052	0,062	0,073	0,081	0,089	0,098	0,104

Tabel t

dk	α untuk Uji Satu Pihak (<i>one tail test</i>)					
	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
	α untuk Uji Dua Pihak (<i>two tail test</i>)					
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

Tabel F

Tabel F untuk $\alpha = 0.05$

ν_2	ν_1								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.4	199.5	215.7	224.6	230.2	234.0	236.8	238.9	240.5
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
∞	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

ν_2	ν_1									
	10	12	15	20	24	30	40	60	120	∞
1	241.9	243.9	245.9	248.0	249.1	250.1	251.1	252.2	253.3	254.3
2	19.40	19.41	19.43	19.45	19.45	19.46	19.47	19.48	19.49	19.50
3	8.79	8.74	8.70	8.66	8.64	8.62	8.59	8.57	8.55	8.53
4	5.96	5.91	5.86	5.80	5.77	5.75	5.72	5.69	5.66	5.63
5	4.74	4.68	4.62	4.56	4.53	4.50	4.46	4.43	4.40	4.36
6	4.06	4.00	3.94	3.87	3.84	3.81	3.77	3.74	3.70	3.67
7	3.64	3.57	3.51	3.44	3.41	3.38	3.34	3.30	3.27	3.23
8	3.35	3.28	3.22	3.15	3.12	3.08	3.04	3.01	2.97	2.93
9	3.14	3.07	3.01	2.94	2.90	2.86	2.83	2.79	2.75	2.71
10	2.98	2.91	2.85	2.77	2.74	2.70	2.66	2.62	2.58	2.54
11	2.85	2.79	2.72	2.65	2.61	2.57	2.53	2.49	2.45	2.40
12	2.75	2.69	2.62	2.54	2.51	2.47	2.43	2.38	2.34	2.30
13	2.67	2.60	2.53	2.46	2.42	2.38	2.34	2.30	2.25	2.21
14	2.60	2.53	2.46	2.39	2.35	2.31	2.27	2.22	2.18	2.13
15	2.54	2.48	2.40	2.33	2.29	2.25	2.20	2.16	2.11	2.07
16	2.49	2.42	2.35	2.28	2.24	2.19	2.15	2.11	2.06	2.01
17	2.45	2.38	2.31	2.23	2.19	2.15	2.10	2.06	2.01	1.96
18	2.41	2.34	2.27	2.19	2.15	2.11	2.06	2.02	1.97	1.92
19	2.38	2.31	2.23	2.16	2.11	2.07	2.03	1.98	1.93	1.88
20	2.35	2.28	2.20	2.12	2.08	2.04	1.99	1.95	1.90	1.84
21	2.32	2.25	2.18	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.87	1.81
22	2.30	2.23	2.15	2.07	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.78
23	2.27	2.20	2.13	2.05	2.01	1.96	1.91	1.86	1.81	1.76
24	2.25	2.18	2.11	2.03	1.98	1.94	1.89	1.84	1.79	1.73
25	2.24	2.16	2.09	2.01	1.96	1.92	1.87	1.82	1.77	1.71
26	2.22	2.15	2.07	1.99	1.95	1.90	1.85	1.80	1.75	1.69
27	2.20	2.13	2.06	1.97	1.93	1.88	1.84	1.79	1.73	1.67
28	2.19	2.12	2.04	1.96	1.91	1.87	1.82	1.77	1.71	1.65
29	2.18	2.10	2.03	1.94	1.90	1.85	1.81	1.75	1.70	1.64
30	2.16	2.09	2.01	1.93	1.89	1.84	1.79	1.74	1.68	1.62
40	2.08	2.00	1.92	1.84	1.79	1.74	1.69	1.64	1.58	1.51
60	1.99	1.92	1.84	1.75	1.70	1.65	1.59	1.53	1.47	1.39
120	1.91	1.83	1.75	1.66	1.61	1.55	1.50	1.43	1.35	1.25
∞	1.83	1.75	1.67	1.57	1.52	1.46	1.39	1.32	1.22	1.00