

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DESA
BUSUNG KABUPATEN SIMEULUE**

SKRIPSI

Diajukan untuk Melengkapi Tugas Akhir dan
Memenuhi Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh:

Fatchur Royan
NIM. 1602120070



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
BANDA ACEH
2022**



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 September 2022

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

FATCHUR ROYAN
NPM : 1602120070

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UMKM DESA BUSUNG KABUPATEN SIMEULUE**

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

Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Pembimbing II

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



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi
Drs. Targizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, (2010). *Ekonomi Islam Kajian Makro dan Mikro*, Yogyakarta: Dwi Chandra Wacana.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bugin, Burhan. (2011) *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Darmawan. (2013) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dessler, Gary. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2017) *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiarti, Nurul. Dan Maria Langenberg. (2004). Factors Affecting Business Success among SMEs: Empirical Evidences from Indonesia. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, Volume III, Issue 2.
- Latumaerissa, Julius. (2015). *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mahmudi, (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.

Tambunan, (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting*, Jakarta: LP3ES.

UU UMKM Nomor 20 tahun (2008) https://www.ojk.go.id/sustainable_finance/id.

Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Skripsi dan Jurnal:

Ade Ika Astutiningrum (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Semarang Terhadap Keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara*

Ahmad Nazir (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mastika Nusantara*

Astutik, Mardi. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*”, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 : 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online)

Diniaty dan Muhamad (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau*. Jurnal Sains Teknologi Vol 11 Nomor 2

Gabriel Tanusi dan Yulius Laga (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha di UPTD LLK UMKM Kabupaten Ende*.

Mardi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2: 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online).

Masambe, Fimce, Agus S. Soegoto, and Jacky Sumarauw. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Jurnal EMBA 939 Vol. 3 No. 3.

- Parjanti, (2014). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 12 No. 1 ISSN: 1693-0827
- Pridarsanti dan Etna, (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*, Diponegoro Journal of Accounting, Volume 2, Nomor 3.
- Veritia dan Siti Amalia (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan*.
- Setiawan, (2012). *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 3.
- Suprihati, (2014), *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Syachroni (2013). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1 No. 2 April – Juni 2013. ISSN: 2338 – 123X. Tersedia: www.online-journal.unja.ac.id/..../1456 [4 April 2016].

Lampiran I Tabulasi Data

Pelatihan (X1)				Disiplin Kerja (X2)						Kinerja (Y)					
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4
5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1
2	2	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	5	3	2	2	1	3	3	5	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	5	1	5	1	1	2	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4
2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3
2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4

Pelatihan (X1)				Disiplin Kerja (X2)						Kinerja (Y)					
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
1	1	2	1	3	2	4	3	3	1	1	4	3	4	1	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	1	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5

Lampiran II Uji Validitas dan Reliabilitas

SCorrelations

		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	Total
X101	Pearson Correlation	1	.776**	.631**	.691**	.334*	.387**	.395**	.376**	.434**	.474**	.623**	.445**	.482**	.512**	.623**	.516**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.003	.003	.004	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X102	Pearson Correlation	.776**	1	.726**	.730**	.291*	.381**	.448**	.385**	.358**	.420**	.604**	.450**	.495**	.501**	.604**	.472**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.030	.004	.001	.003	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X103	Pearson Correlation	.631**	.726**	1	.845**	.339*	.189	.318*	.191	.191	.385**	.585**	.455**	.622**	.621**	.585**	.543**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.163	.017	.159	.158	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X104	Pearson Correlation	.691**	.730**	.845**	1	.361**	.291*	.357**	.272*	.261	.504**	.684**	.544**	.635**	.611**	.684**	.572**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.030	.007	.043	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X105	Pearson Correlation	.334*	.291*	.339*	.361**	1	.526**	.629**	.455**	.571**	.329*	.566**	.565**	.599**	.535**	.566**	.564**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.012	.030	.011	.006		.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X106	Pearson Correlation	.387**	.381**	.189	.291*	.526**	1	.714**	.841**	.673**	.599**	.485**	.521**	.513**	.480**	.485**	.440**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.163	.030	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X107	Pearson Correlation	.395**	.448**	.318*	.357**	.629**	.714**	1	.757**	.657**	.462**	.547**	.587**	.553**	.541**	.547**	.566**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.017	.007	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X108	Pearson Correlation	.376**	.385**	.191	.272*	.455**	.841**	.757**	1	.733**	.532**	.443**	.447**	.445**	.431**	.443**	.407**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.159	.043	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.001	.001	.001	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X109	Pearson Correlation	.434**	.358**	.191	.261	.571**	.673**	.657**	.733**	1	.341*	.405**	.381**	.500**	.399**	.405**	.464**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.158	.052	.000	.000	.000	.000		.010	.002	.004	.000	.002	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X110	Pearson Correlation	.474**	.420**	.385**	.504**	.329*	.599**	.462**	.532**	.341*	1	.510**	.378**	.422**	.350**	.510**	.370**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.013	.000	.000	.000	.010		.000	.004	.001	.008	.000	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X111	Pearson Correlation	.623**	.604**	.585**	.684**	.566**	.485**	.547**	.443**	.405**	.510**	1	.731**	.698**	.702**	1.000**	.707**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X112	Pearson Correlation	.445**	.450**	.455**	.544**	.565**	.521**	.587**	.447**	.381**	.378**	.731**	1	.810**	.875**	.731**	.799**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X113	Pearson Correlation	.482**	.495**	.622**	.635**	.599**	.513**	.553**	.445**	.500**	.422**	.698**	.810**	1	.902**	.698**	.853**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X114	Pearson Correlation	.512**	.501**	.621**	.611**	.535**	.480**	.541**	.431**	.399**	.350**	.702**	.875**	.902**	1	.702**	.855**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X115	Pearson Correlation	.623**	.604**	.585**	.684**	.566**	.485**	.547**	.443**	.405**	.510**	1.000**	.731**	.698**	.702**	1	.707**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X116	Pearson Correlation	.516**	.472**	.543**	.572**	.564**	.440**	.566**	.407**	.464**	.370**	.707**	.799**	.853**	.855**	.707**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
TOT	Pearson	.713**	.706**	.660**	.732**	.697**	.737**	.775**	.707**	.672**	.638**	.847**	.801**	.841**	.820**	.847**	.808**	1

		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	Total
AL	Correlation																	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran III Uji Regresi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.946	16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.604	3.517

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.065	2	530.533	42.900	.000 ^b
	Residual	655.435	53	12.367		
	Total	1716.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.887		1.781	.081
	Pelatihan	.750	.146	.494	5.121	.000
	Disiplin Kerja	.387	.088	.421	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.604	3.517

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.065	2	530.533	42.900	.000 ^b

	Residual	655.435	53	12.367		
	Total	1716.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.887		1.781	.081
	Pelatihan	.750	.146	.494	5.121	.000
	Disiplin Kerja	.387	.088	.421	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

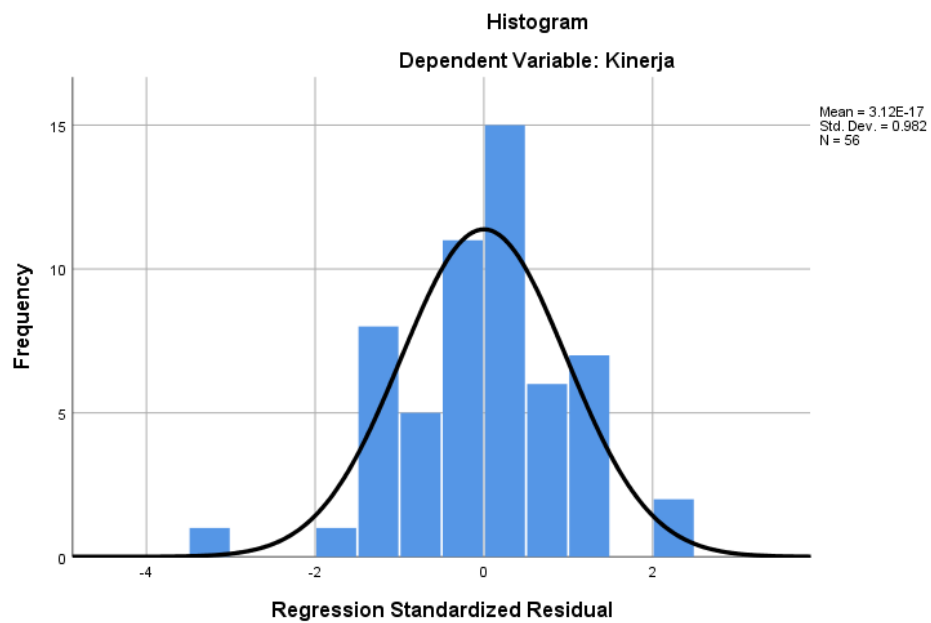
Lampiran IV Uji Asumsi Klasik

Residuals Statistics^a

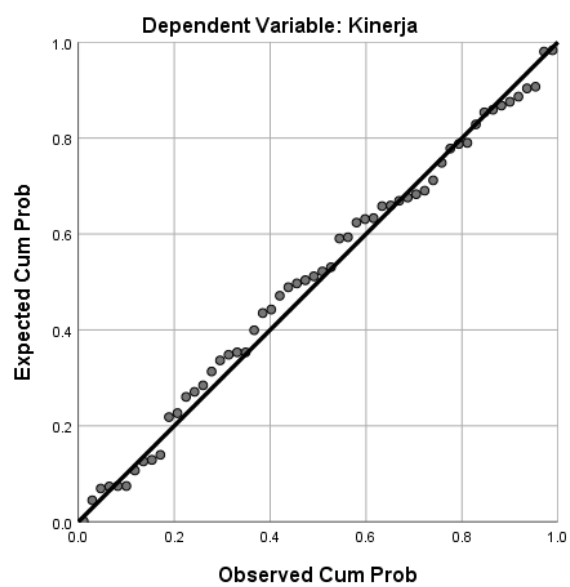
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.57	29.97	20.25	4.392	56
Std. Predicted Value	-2.204	2.213	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.471	1.612	.779	.239	56
Adjusted Predicted Value	10.38	29.96	20.23	4.409	56
Residual	-10.806	7.450	.000	3.452	56
Std. Residual	-3.073	2.119	.000	.982	56
Stud. Residual	-3.146	2.242	.003	1.010	56
Deleted Residual	-11.326	8.341	.024	3.654	56
Stud. Deleted Residual	-3.455	2.334	-.001	1.038	56
Mahal. Distance	.004	10.579	1.964	1.920	56
Cook's Distance	.000	.200	.020	.036	56
Centered Leverage Value	.000	.192	.036	.035	56

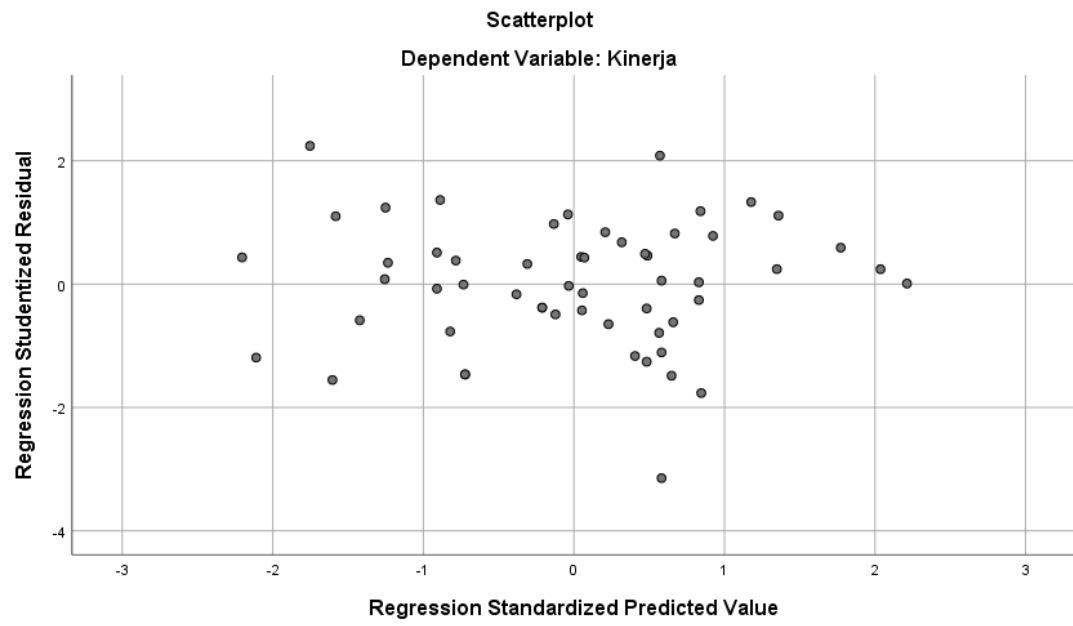
a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.45209987
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.053
	Negative	0.060
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual





Lampiran V. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.76	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran VI. Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df 1 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 — 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran VII. Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211



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

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 1 September 2022

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

FATCHUR ROYAN
NPM : 1602120070

Dengan judul:

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN UMKM DESA BUSUNG KABUPATEN SIMEULUE**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 20 Agustus 2022

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua


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

Sekretaris


Hj. Nadiya, SE, M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota


Nuzulman, SE, M.Si
NIK. 19650622 199805 1 001

Anggota


Agus Ariyanto, SE, M.Si
NIK. 19760824 201112 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, 1 September 2022

Yang Menyatakan



FATCHUR ROYAN

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : FATCHUR ROYAN
NPM : 1602120070
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 Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DESA BUSUNG KABUPATEN SIMEULUE

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 : 1 September 2022



Yang Menyatakan,

FATCHUR ROYAN

KATA PENGANTAR

BISMILLAHIRRAHMANIRRAHIM

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan Kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue**”. Selanjutnya shalawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syi’ar Islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Bapak Nuzulman, SE, M.Si selaku Pembimbing Pertama penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Agus Ariyanto, SE, M.Si selaku Pembimbing kedua penulis Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
7. Teman-teman angkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juni 2022

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	5
2.1 Landasan Teori	5
2.1.1 Kinerja Pekerja.....	5
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pekerja.....	5
2.1.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ..	6
2.1.1.3 Indikator Pengukuran Kinerja	8
2.1.2 Pelatihan Kerja	14
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja	14
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja	15
2.1.2.3 Metode Pelatihan Kerja.....	16
2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja	17
2.1.3 Disiplin Kerja.....	19
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	19
2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja	20
2.1.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja.....	21
2.1.3.4 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	24
2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	26
2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja	27
2.2 Hubungan Antar Variabel.....	29
2.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	29
2.3 Penelitian Terdahulu.....	30
2.4 Kerangka Konseptual	34
2.5 Hipotesis Penelitian	35
BAB III METODE PENELITIAN.....	36
3.1 Identifikasi Variabel	36

3.2	Definisi Operasional Variabel	36
3.3	Desain Penelitian	38
3.4	Populasi dan Sampel.....	38
3.5	Teknik Pengambilan Sampel	39
3.6	Jenis Data.....	40
3.6.1	Data Primer	40
3.6.2	Data Sekunder	41
3.7	Teknik Pengumpulan Data	41
3.7.1	Kuesioner/Angket	41
3.7.2	Dokumentasi	42
3.8	Teknik Pengukuran	42
3.9	Teknik Analisis Data	43
3.9.1	Uji Instrumen Data.....	43
3.9.1.1	Uji Validitas.....	43
3.9.1.2	Uji Reliabilitas	44
3.9.2	Uji Asumsi Klasik.....	45
3.9.2.1	Uji Normalitas.....	45
3.9.2.2	Uji Multikolieritas.....	45
3.9.2.3	Uji Heteroskedastitas.....	46
3.9.3	Analisis Regresi Berganda	46
3.9.4	Uji Hipotesis	47
3.9.3.1	Uji Parsial (Uji-t)	47
3.9.3.2	Uji Simultan (Uji-F).....	48
3.9.5	Uji R^2 (Koefisien Determinasi).....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	49
4.1	Gambaran Umum UMKM Kupas Kelapa di Desa Busung.	49
4.2	Karakteristik Responden	49
4.2.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	50
4.2.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman ..	51
4.3	Uji Instrumen Penelitian.....	52
4.3.1	Uji Validitas	52
4.3.2	Uji Reliabilitas	53
4.4	Uji Asumsi Klasik	54
4.4.1	Uji Normalitas.....	54
4.4.2	Uji Multikolinieritas.....	55
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	56
4.5	Hasil Penelitian.....	57
4.5.1	Analisis Regresi Linier Berganda	57
4.5.2	Uji Hipotesis	58
4.5.2.1	Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)...	58
4.5.2.2	Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F).....	59
4.6	Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Iklan, Bagi Hasil dan Kualitas Pelayanan Kepuasan Nasabah.....	60

4.7 Implikasi Penelitian	62
4.7.1 Implikasi Teoritis	62
4.7.2 Implikasi Praktis	62
BAB V PENUTUP	64
5.1 Kesimpulan.....	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN-LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Matrik Penelitian Sebelumnya	32
Tabel 3.1 Maktrijs Operasionalisasi Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Klasifikasi Sampel Berdasarkan Pengalaman Bekerja	40
Tabel 3.3 Item Instrumen Yang Menggunakan Skala Likert.....	43
Tabel 3.4 Skala Pengukuran Responden (skala likert 1-5)	43
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	51
Tabel 4.4 Uji Validitas	52
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.7 Uji Normalitas.....	54
Tabel 4.8 Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.9 Analisis Regresi Linier Berganda	57
Tabel 4.10 Uji F	60
Tabel 4.11 Koefisien Determinasi	61

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	34
Gambar 4.1 Sacatterplot Uji Heteroskedastisitas	57

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM DESA BUSUNG KABUPATEN SIMEULUE

FATCHUR ROYAN

NIM : 1602120070

Pembimbing :
1. Nuzulman, SE, M.Si
2. Agus Ariyanto, SE, M.Si

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jenis penelitian lapangan yang bersifat asosiasi. Populasi seluruh karyawan yang berjumlah 128 orang dan sampel 56 yang diambil dengan menggunakan rumus Slovin dengan teknik *probability sampling*. Teknik pengumpulan data kuesioner. Analisa data menggunakan SPSS Versi 26. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja kupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Kata Kunci : *Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan, UMKM*

**THE EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON THE
PERFORMANCE OF MSME EMPLOYEES IN BUSUNG VILLAGE,
SIMEULUE REGENCY**

FATCHUR ROYAN

NIM : 1602120070

Supervisor : 1. Nuzulman, SE, M.Si
2. Agus Ariyanto, SE, M.Si

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of training and work discipline partially and simultaneously on the performance of MSME employees in Busung Village, Simeulue Regency. This research method uses a quantitative approach and the type of field research that is associational. The population of all employees is 128 people and 56 samples are taken using the Slovin formula with probability sampling technique. Questionnaire data collection techniques. Data analysis used SPSS Version 26. Based on the results of the study, it was found that the training variable had a positive and significant effect on the performance of coconut peelers in Busung Village with a significant value of $0.000 < 0.05$. The work discipline variable has a positive and significant effect on the performance of coconut peelers in Busung Village with a significant value of $0.000 < 0.05$. The variables of training and work discipline have a simultaneous effect on the performance of coconut peeling workers in Busung Village with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Keywords: *Training, Work Discipline, Employee Performance, MSME*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Setiawan, 2012: 15). Menurut Parjanti (2014: 11) kinerja adalah tingkat tercapainya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Untuk mengetahui kinerja seseorang Masambe (2015: 88) harus terpenuhinya indikator yaitu kualitas kerja karyawan, standar profesional, kuantitas kerja karyawan dan kreativitas karyawan. Agar aspek kinerja tersebut dapat tercapai, tentu dipengaruhi oleh faktor tertentu, salah satunya ialah faktor pelatihan dan disiplin kerja.

Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang Menurut (Hasibuhan, 2009: 67). Pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya (Dessler, 2015: 77). Pelatihan kerja dianggap sudah baik apabila terpenuhinya aspek pengetahuan, kemampuan berpikir, sikap dan kecakapan (Siagian, 2010: 142). Sedangkan disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan

semua pekerjaannya dengan baik (Hasibuan, 2009: 66). Untuk mengetahui seseorang sudah disiplin dalam bekerja, menurut Sinambela (2016: 101) harus terpenuhinya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

Pelatihan dan kedisiplinan kerja juga sangat menentukan kinerja karyawan yang terlibat dalam Usaha Mikro, Kecil dan Menengah (UMKM) oleh karena itu sangat penting untuk dikembangkan. Salah satu wilayah di Indonesia dengan kontribusi UMKM yang baik adalah Aceh. Jumlah jenis UMKM 2019, terdapat sebanyak 75.207 unit UMKM di Aceh. Di Kabupaten Simeulue saat ini juga terdapat 3.653 UMKM, salah satu UMKM yang di banyak dikerjakan oleh masyarakat Kabupaten Simeulue ialah usaha pengupasan kelapa. Jenis UMKM pengupasan kelapa juga terdapat di Desa Busung Kecamatan Teupah Tengah Kabupaten Simeulue.

Buruh pengupas kelapa di Desa Busung bekerja dengan terikat waktu untuk mengupas kelapa. Pemilik usaha menjelaskan akan memberikan upahnya dalam setiap kali pekerjaannya selesai dilakukan, pemberian upah dilakukan apabila sudah diketahui jumlah penjualan yang telah selesai dikerjakan. Upah yang diberikan kepada para buruh sebesar Rp. 500 per kilo yang telah dikupasnya, tinggi dan rendahnya hasil yang diperoleh bergantung dengan kinerja dari buruh tersebut. Para buruh ini diberikan pelatihan oleh pihak pemilik usaha seperti pelatihan terkait cara mengupas kelapa dengan cepat, cara menggunakan alat pengupas dan lain sebagainya.

Sekalipun UMKM berupa usaha pengupasan kelapa sudah berlangsung lama di kalangan masyarakat Desa Busung Kabupaten Simeulue, namun setiap

karyawan masih menghasilkan pendapatan yang kurang berimbang. Artinya sebagian tenaga kerja masih memperoleh hasil minim dari kerjanya, namun sebagian pekerja setiap harinya mampu menghasilkan hasil kupasannya dalam skala besar. Adanya ketimpangan kinerja di kalangan pekerja tentu dipengaruhi oleh banyak faktor di antaranya ialah pelatihan dan disiplin kerja.

Hasil pengamatan yang peneliti lakukan pada tanggal 22 Desember 2021 dengan mewawancarai 2 orang karyawan UMKM pengupasan kelapa Desa Busung diketahui informasi bahwa selama ini masih minim dilakukannya pelatihan terhadap karyawan atau pekerja pengupas kelapa oleh pemilik usaha di Desa Busung Kabupaten Simeulue sehingga mereka bekerja dalam waktu lama yang tentunya minim memperoleh hasil kerjanya.

Hal ini salah satu sebabnya tentu berhubungan dengan disiplin kerja di kalangan karyawan padahal waktu kerja sudah ditetapkan oleh pemilik usaha pengupasan kelapa. Namun, sebagian karyawan UMKM pengupasan kelapa di Desa Busung masih ada yang terlambat dalam memulai pekerjaannya dan sebagian masih banyak yang menggunakan jam kerjanya untuk beristirahat. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, permasalahan yang dihadapi antara lain:

1. Seberapa besar pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue?
2. Seberapa besar disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue?
3. Seberapa besar pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini ialah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue.
3. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebagai masukan dalam memahami tentang pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue.
2. Secara praktis, untuk dapat dijadikan gambaran dan bahan pelajaran pihak UMKM dalam mengembangkan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Desa Busung Kabupaten Simeulue.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pekerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Pekerja

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target atau kriteria lain yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Setiawan, 2012: 44). Menurut Parjanti (2014: 70) “Kinerja adalah tingkat terhadapnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif”.

Pengertian kinerja menurut Rivai (2014: 22) merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah sebagai berikut untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kemudian Dessler (2015: 84) menjelaskan kinerja adalah perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan.

Bemardin dan Russel dalam Darmawan (2013: 55) menjelaskan kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan selama kurun waktu tertentu. Kinerja menekankan pengertian sebagai hasil atau apa yang keluar dari sebuah pekerjaan dan kontribusi mereka pada organisasi.

Kinerja menurut Veithzal (2015: 105) adalah “suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, yaitu hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan yang dimanfaatkan dalam sumber-

sumber yang dimiliki”. Armstrong (2008: 86), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Hal ini berarti kinerja merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun. Seberapa jauh tujuan tersebut dapat dicapai mencerminkan hasil kerja, atau prestasi kerja. Diniaty dan Muhammad (2014: 51) mengemukakan bahwa kinerja adalah “apa yang dikerjakan dan yang tidak dikerjakan oleh karyawan. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi”.

Berdasarkan uraian sebelumnya maka kinerja karyawan merupakan keberhasilan karyawan dalam pelaksanaan tugas-tugas yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara kuantitas maupun kualitas. Kinerja karyawan melalui proses persyaratan pekerjaan serta waktu yang telah ditetapkan.

2.1.1.2.Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Karyawan dalam bekerja dipengaruhi oleh faktor-faktor pribadi, lingkungan maupun kebijakan perusahaan yang ikut mempengaruhi kinerjanya. Mahmudi (2013: 184) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja secara umum adalah sebagai berikut.

1. Faktor personal atau individu, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur dalam organisasi;
5. Faktor kontekstual (situasional), yaitu meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Wirawan (2014: 21) adalah:

1. Faktor internal karyawan, ialah faktor yang bersumber dari karyawan sebuah lembaga seperti rendahnya SDM dan lain sebagainya.
2. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi, yakni faktor yang bersumber dari keadaan lingkungan tempat kerja seperti kerabat kerja, fasilitas dan sebagainya.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu faktor pendukung yang datang dari luar lingkungan kerja seperti masyarakat dan pemerintah.

Menurut Wibowo (2008: 97) kinerja seorang karyawan atau pekerja dapat dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut:

1. Faktor internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seorang, misalnya kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seorang itu tipe pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
2. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Faktor internal berkaitan dengan faktor dalam diri karyawan baik faktor bawaan dari lahir maupun faktor yang terjadi dari perkembangan. Faktor-faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan termasuk temperamental. Faktor-faktor pertumbuhan misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.

Kemudian dalam melaksanakan tugasnya, karyawan juga berinteraksi dengan lingkungan internal. Lingkungan internal ini dapat berupa penggunaan peralatan teknologi, sistem informasi akuntansi, iklim kerja dan berbagai bentuk praktik manajemen seperti pengembangan karir, pendistribusian kompensasi dan lainnya. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja adalah

keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi seperti misalnya krisis ekonomi dan keuangan serta inflasi terutama berakibat terhadap menurunnya nilai nominal upah dan gaji karyawan.

Menurut Pridarsanti dan Etna (2014: 113) kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang meliputi motivasi, kemampuan/kompetensi, persepsi peranan dan persepsi dukungan organisasi. Syachroni (2013: 80) menyebutkan empat faktor utama dari kinerja adalah motivasi, kemampuan, persepsi peran dan situasional organisasi. Keempat faktor tersebut adalah:

1. Motivasi merupakan usaha dorongan yang membuat orang mau bekerja.
2. Kemampuan/skill merupakan faktor yang membuat orang mampu atau dapat mengerjakan sesuatu pekerjaan yang menjadi tugasnya.
3. Persepsi peran adalah pencerminan dari pengetahuan mengenai apa yang akan dikerjakan.
4. Faktor situasi merupakan kondisi yang membuat orang mau, mampu dan tahu mengenai pekerjaan mereka.

2.1.1.3. Indikator Pengukuran Kinerja

Kinerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat terbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan atau hal-hal lain yang dapat diinginkan organisasi (Suprihati, 2014: 39). Menurut Mathis dan Jackson dalam Muhammad (2014: 57) standar kinerja seseorang dapat dilihat dari kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif.

Masambe (2015: 102) merumuskan indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut: 1) kualitas kerja karyawan, 2) standar professional, 3) kuantitas kerja

karyawan, 4) kreativitas karyawan. adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Bernadine dan Mas'ud dalam Parjanti (2014: 54) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas, jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu, tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas, tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian, tingkat di mana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan.

Darmawan (2013: 46-47) mengemukakan ada 6 (enam) kriteria yang dapat digunakan dalam mengukur kinerja antara lain:

1. *Quality*, merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan tau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity*, merupakan jumlah yang dihasilkan misalkan jumlah moneter, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Timeliness*, merupakan lamanya suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan jumlah output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost effectiveness*, besarnya penggunaan sumber daya organisasi guna mencapai hasil yang maksimal atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
5. *Need for supervision*, kemampuan karyawan untuk melaksanakan fungsi pekerjaan tanpa perlu adanya supervise untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, kemampuan seorang karyawan untuk memelihara harga diri, nama baik dan kemampuan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan.

Indikator untuk mengukur kinerja menurut Hersey, Blacnchard, dan Johnson dalam Wibowo (2016: 32-36) terdapat tujuh indikator kinerja yaitu:

1. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan. Tujuan merupakan suatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian tujuan menunjukkan arah kemana kinerja harus dilakukan. Atas dasar arah tersebut, dilakukan kinerja untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok, dan organisasi. Kinerja individu maupun organisasi berhasil apabila dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan. Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan dapat dicapai. Standar menjawab pertanyaan tentang kapan kita tahu bahwa kita sukses atau gagal. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

3. Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terikat. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar. Umpan balik terutama penting ketika kita mempertimbangkan *real goals* atau tujuan sebenarnya. Tujuan yang dapat diterima oleh pekerja adalah tujuan yang bermakna dan berharga. Umpan balik merupakan

masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja, dan mencapai tujuan. Dengan umpan dilakukan evaluasi terhadap kinerja dan sebagai hasilnya dapat dilakukan perbaikan kinerja.

4. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat digunakan membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan. Tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagai mana seharusnya. Tanpa alat tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

5. Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik. Orang harus melakukan lebih dari sekedar belajar tentang sesuatu, orang harus dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

6. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu. Manajer memfasilitasi motivasi kepada pekerja dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan dan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintetif.

7. Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan menunjukkan prestasi kerjanya, terdapat dua faktor yang menyumbangkan pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan memenuhi syarat.

Penilaian Kinerja merupakan suatu proses organisasi dalam menilai kinerja karyawannya. Secara umum tujuan dari penelitian kinerja adalah memberikan timbal balik kepada karyawan dalam upaya memperbaiki kerja karyawan, dan untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Secara khusus tujuan penilaian kerja adalah sebagai pertimbangan keputusan organisasi terhadap karyawannya mengenai promosi, mutasi, kenaikan gaji, pendidikan dan pelatihan ataupun kebijakan manajerial lainnya. Setiap karyawan dalam melaksanakan kewajiban atau tugas merasa bahwa hasil kerja mereka tidak terlepas dari penilaian atasan baik secara langsung maupun tidak langsung, penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui kinerja seorang karyawan. Menurut Rivai (2014: 28) manfaat penilaian kinerja adalah:

1. Manfaat bagi karyawan yang dinilai
 - a. Meningkatkan motivasi
 - b. Meningkatkan kepuasan kerja
 - c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan
 - d. Adanya kesempatan berkomunikasi
 - e. Peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
2. Manfaat bagi penilai
 - a. Meningkatkan kepuasan kerja
 - b. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja

karyawan.

- c. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer ataupun karyawan.
 - d. Sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan.
 - e. Bisa mengidentifikasikan kesempatan untuk rotasi karyawan.
3. Manfaat bagi perusahaan
- a. Perbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan.
 - b. Meningkatkan kualitas komunikasi.
 - c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan.
 - d. Meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan untuk masing-masing karyawan.

Menurut Mangkunegara (2009: 89-91), kinerja karyawan dapat dinilai dari aspek-aspek sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas kerja, menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab, menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama, kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
5. Inisiatif, adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pekerja.

2.1.2 Pelatihan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja

Pengertian pelatihan secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2012: 67) sebagai “Proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya”. Empat hal yang harus diperhatikan yaitu proses pelatihan, kinerja, peserta pelatihan, dan pekerjaan. Dalam proses pelatihan, kinerja yang kurang baik dibenahi sedemikian rupa sehingga menjadi lebih baik. Sehingga sekumpulan tugas-tugas yang telah menanti dapat dikerjakan dengan baik oleh pekerja yang telah mengikuti pelatihan (Erlin, 2008: 93).

Menurut Hasibuan (2006: 54) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin. Pelatihan menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral karyawan. Pelatihan bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan

teknis pelaksanaan pekerjaan karyawan. Sedangkan menurut Dessler (2010: 77) pelatihan merupakan proses mengajar keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melakukan pekerjaannya.

Simamora (2004: 48) pelatihan dan pengembangan adalah dua istilah yang kadang-kadang digunakan secara bersama-sama maupun secara bergantian. Pelatihan (*training*) mengandung maksud untuk menambah dan meningkatkan pengetahuan/keterampilan serta merubah sikap/perilaku karyawan ke arah yang produktif. Pengembangan (*development*) dapat diasosiasikan dengan kebutuhan masa depan karyawan dan organisasi perusahaan. Pelatihan dan pengembangan mempunyai manfaat pada karier jangka panjang karyawan, untuk menghadapi tanggung jawab yang lebih besar di masa yang akan datang.

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan Kerja

Adapun tujuan pelatihan menurut Mangkunegara (2009: 103), antara lain sebagai berikut:

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Meningkatkan kualitas kerja
4. Meningkatkan perencanaan sumber daya manusia
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan
8. Menghindarkan keseragaman
9. Meningkatkan perkembangan pribadi karyawan.

Menurut Sekaran (2011: 88) pelatihan berdampak pada bidang utama seperti

berikut:

1. Meningkatkan Moral Karyawan

Pelatihan membantu karyawan untuk mendapatkan keamanan kerja dan kepuasan kerja. Semakin puas karyawan tersebut dan semakin besar moralnya, semakin dia akan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasinya dan lebih rendah akan absensi dan perpindahan karyawan.

2. Pengawasan Kurang

Seorang karyawan terlatih akan kenal baik dengan pekerjaan dan akan perlu waktu kurang pengawasan. Dengan demikian, akan lebih sedikit pemborosan waktu dan upaya.

3. Kecelakaan Yang Lebih Sedikit

Kesalahan yang mungkin terjadi jika karyawan tidak memiliki pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan tertentu. Semakin dilatih karyawan, semakin sedikit yang kemungkinan melakukan kecelakaan dalam pekerjaan dan karyawan menjadi lebih mahir

4. Kemungkinan Promosi

Karyawan memperoleh keterampilan dan efisiensi selama pelatihan. Mereka menjadi lebih memenuhi syarat untuk promosi. Mereka menjadi asset bagi organisasi.

5. Peningkatan Produktivitas

Pelatihan meningkatkan efisiensi dan produktivitas karyawan. Karyawan yang terlatih menunjukkan kuantitas dan kualitas kerja. Ada kurang pemborosan waktu, uang, dan sumber daya jika karyawan terlatih.

2.1.2.3 Metode Pelatihan Kerja

Metode yang dipilih hendak disesuaikan dengan jenis pelatihan yang akan

dilaksanakan dan yang dapat dikembangkan oleh suatu perusahaan. Beberapa metode yang dapat digunakan untuk pelatihan dan pengembangan menurut Siswanto (2014: 41-42), antara lain:

1. *On the Job Training*

On the Job Training (OJT) atau disebut juga dengan pelatihan dengan instruksi pekerjaan yaitu dengan cara pekerja atau calon pekerja ditempatkan dalam kondisi pekerjaan riil, di bawah bimbingan/arahan pekerja yang berpengalaman.

2. Rotasi pekerjaan

Untuk pelatihan silang (*cross-train*) bagi karyawan agar mendapatkan variasi kerja, para pengajar memindahkan para peserta pelatihan dari tempat kerja satu ke lainnya. Setiap perpindahan umumnya didahului pemberian instruksi kerja.

3. Magang

Magang melibatkan pembelajaran dari pekerja yang lebih berpengalaman, dan dapat ditambah pada teknik *off the job training*. Asistensi dan kerja sambilan disamakan dengan magang karena menggunakan partisipasi tingkat tinggi dari peserta dan memiliki tingkat transfer pengetahuan dan keterampilan yang tinggi tentang pekerjaan.

4. Pelatihan *Vestibule*

Agar pembelajaran tidak mengganggu operasional rutin, beberapa perusahaan menggunakan pelatihan vestibule terpisah dibuat dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan. Cara ini memungkinkan adanya transfer, repetisi, dan partisipasi serta material perusahaan bermakna umpan balik.

2.1.2.4 Indikator Pelatihan Kerja

Siagian (2004: 142) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja

dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2. Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sisntesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.

3. Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4. Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits dan behaviors. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pekerja, dan masyarakat (Mardi, 2016: 32).

Hasibuan (2009: 61) mendefinisikan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang ada dalam suatu organisasi pemerintah. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas dasar paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, di mana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya

dengan baik (Hasibuan, 2009: 64). Menurut Mangkunegara (2009: 77) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksana manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Kedisiplinan adalah tingkatan kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut (Fahmi, 2017: 41).

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu di mana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Astutik, 2016: 65). Siagian (2010: 153) juga berpendapat bahwa pendisiplinan pekerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pekerja sehingga para pekerja tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pekerja yang lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesediaan seseorang dalam mematuhi dan mentaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2.1.3.2 Fungsi Disiplin Kerja

Menurut Tulus Tu'u dalam Hartatik (2014: 36-38) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

1. Menata kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu

satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pekerja. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pekerja agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pekerja, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.3.3 Pendekatan Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2014: 144), terdapat 3 (tiga) konsep dalam pelaksanaan disiplin

di antaranya adalah aturan tungku panas (*hot stove rule*), tindakan disiplin progresif (*progressive discipline*), dan tindakan disiplin positif (*positive discipline*). Pendekatan tungku panas dan tindakan progresif terfokus pada perilaku masa lalu, sedangkan pendekatan disiplin positif berorientasi ke masa yang akan datang dalam bekerja sama dengan karyawan untuk memecahkan masalah sehingga masalah itu tidak timbul lagi.

1. Aturan Tungku Panas

Pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner haruslah memiliki konsekuensi yang analog dengan menyentuh sebuah tungku panas:

a. Membakar dengan segera

Tindakan disiplin akan diambil, tindakan itu harus dilaksanakan segera sehingga individu memahami alasan tindakan tersebut. Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek-efek disipliner yang terdahulu.

b. Harus dilaksanakan segera

Berjalannya waktu, orang memiliki tendensi meyakinkan mereka sendiri bahwa dirinya tidak salah yang cenderung sebagian menghapuskan efek disipliner yang terdahulu.

c. Memberi peringatan

Hal ini penting untuk memberikan peringatan sebelumnya bahwa hukuman akan mengikuti perilaku yang tidak dapat diterima. Pada saat seseorang bergerak semakin dekat dengan tungku panas, mereka diperingatkan oleh panasnya tungku tersebut bahwa mereka akan terbakar jika mereka menyentuhnya, oleh karena itu ada kesempatan menghindari terbakar jika mereka memilih demikian.

d. Memberikan hukuman yang konsisten

Tindakan disiplin harus konsisten ketika setiap orang melakukan tindakan yang sama akan dihukum sesuai dengan hukum yang berlaku. Seperti pada tungku panas, setiap orang yang menyentuhnya dengan tingkat tekanan yang sama, dan pada periode waktu yang sama akan terbakar pada tingkat yang sama pula.

e. Membakar tanpa membedakan

Tindakan disipliner harusnya tidak membedakan. Tungku panas akan membakar setiap orang yang menyentuhnya, tanpa memilih milih.

2. Tindakan disiplin progresif

Tindakan disiplin progresif dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang, mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progresif dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela. Penggunaan tindakan ini meliputi serangkaian pertanyaan mengenai kerasnya pelanggaran. Pedoman yang dianjurkan untuk tindakan disipliner bagi pelanggaran yang membutuhkan yaitu pertama suatu peringatan lisan, kedua suatu peringatan tertulis dan ketiga terminasi.

- a. Kelalaian dalam pelaksanaan tugas-tugas
- b. Ketidakhadiran kerja tanpa izin
- c. Inefisiensi dalam pelaksanaan pekerjaan

Pelanggaran yang membutuhkan suatu peringatan tertulis dan selanjutnya terminasi:

- a. Tidak berada di tempat kerja
- b. Kegagalan melapor kerja satu atau dua hari berturut-turut
- c. Kecerobohan dalam pemakaian properti perusahaan.

Pelanggaran yang langsung membutuhkan pemecatan di antaranya:

- a. Pencurian di tempat kerja
- b. Perkelahian di tempat kerja
- c. Pemalsuan kartu jam hadir kerja
- d. Kegagalan melapor kerja tiga hari berturut-turut tanpa pemberitahuan.

Tindakan disipliner positif dimaksudkan untuk menutupi kelemahan yang sudah dijelaskan sebelumnya, yaitu mendorong para karyawan memantau perilaku mereka sendiri dan memikul tanggung jawab atas konsekuensi dari tindakan mereka. Disiplin positif bertumpukan pada konsep bahwa karyawan harus memikul tanggung jawab atas tingkah laku pribadi mereka, dan persyaratan pekerjaan. Persyaratan yang perlu bagi disiplin positif adalah komunikasi, persyaratan pekerjaan dan peraturan kepada para karyawan.

2.1.3.4 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Hartatik (2014: 128) jenis-jenis disiplin kerja yang dilakukan oleh seseorang yaitu sebagai berikut ini:

1. Disiplin diri, sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Melalui disiplin diri, pekerja merasa bertanggungjawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.
2. Disiplin kelompok, kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian

dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin preventif, disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pekerja agar berdisiplin dengan mentaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Handoko (2011: 75) disiplin preventif adalah kegiatan yang dilakukan untuk mendorong pekerja agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

1. Disiplin korektif, disiplin ini dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan Prabu Mangkunegara bahwa disiplin korektif adalah upaya untuk menggerakkan pekerja dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam instansi.
2. Disiplin progresif, disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang, seperti yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai'i bahwa disiplin progresif dirancang untuk memotivasi pekerja agar mengoreksi kekeliruannya secara sukarela.

Tindakan pendisiplinan kepada pekerja haruslah sama pemberlakuannya. Di sini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama

termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya. Menurut Mangkunegara (2009: 88) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pekerja untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin korektif, merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pekerja dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.
3. Disiplin progresif, merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.1.3.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 55) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin pekerja adalah:

1. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.
2. Ketauladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

6. Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Singodimejo (2002: 58), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Siagian (2011: 157) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu:

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya.
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.1.3.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2011: 67) dalam menerapkan disiplin kerja perusahaan harus membuat peraturan yang bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku bagi pimpinan yang tertinggi maupun bagi karyawan yang terendah. Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016: 21) indikator dari disiplin kerja yaitu: 1) frekuensi kehadiran. 2) tingkat kewaspadaan. 3) ketaatan pada standar kerja, 4) ketaatan pada peraturan kerja. 5) etika kerja.

Sedangkan menurut Hasibuan (2009: 116) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seorang karyawan, yaitu: 1) tujuan dan kemampuan. 2) teladan pimpinan. 3) balas jasa. 4) keadilan. 5) waskat (pengawasan melekat). 6) sanksi hukum. 7) ketegasan. 8) hubungan kemanusiaan.

Menurut Rivai (2014: 151) menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen yang dapat dijadikan indikator yang memengaruhi tingkat kedisiplinan pekerja pada suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pekerja yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat datang atau pulang lebih cepat dalam bekerja.

2. Ketaatan Pada Kewajiban dan Peraturan Kerja

Pekerja yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

3. Ketaatan Pada Standar Kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab pekerja terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi

Pekerja memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

5. Bekerja Etis

Beberapa pekerja mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja pekerja.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pelatihan kerja adalah suatu proses mengajarkan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin trampil dan mampu untuk melaksanakan tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditentukan, keberhasilan suatu pelatihan ditentukan oleh instruktur pelatihan, materi pelatihan dan metode pelatihan yang digunakan dalam pelatihan (Mangkunegara, 2006: 46). Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya (Gomes, 2013: 197). Pelatihan dan pengembangan (*training and development*) adalah jantung dari upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi karyawan dan kinerja organisasi. Dari beberapa teori dan pendapat di atas disimpulkan pelatihan berhubungan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena bertujuan untuk meningkatkan ketrampilan karyawan dan meningkatkan kinerja para karyawan (Mondy, 2008: 210),

2.2.2 Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang serta

sesuai dengan aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Dapat disimpulkan, semakin tinggi disiplin kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Menurut Sastrohadiwiryo (2015: 91) disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat kepada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya tidak mengelak wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Hasil penelitian Akila (2015: 22) menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Setiyo (2014) dalam penelitiannya menunjukkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang akan dilakukan adalah kajian terbaru dan tidak diambil dari kajian sebelumnya, karena dari beberapa kajian yang penulis jumpai belum ada kajian terkait “pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pekerja UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue”. Terdapat beberapa kajian terdahulu yang relevan dengan apa yang akan penulis kaji sebagaimana terlihat pada uraian di bawah ini.

Penelitian Gabriel Tanusi dan Yulius Laga (2020) dengan judul *“Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha di UPTD LLK UMKM Kabupaten Ende*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan

pelatihan kerja, motivasi, faktor modal usaha berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat pengusaha dengan nilai 71,50 persen dan faktor pelatihan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap minat pengusaha dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu nilai 7,375 dengan signifikan $0,000 < 0,05$. Temuan-temuan empiris ini mengidentifikasi bahwa Pemerintah Kabupaten Ende perlu meningkatkan pelatihan kerja terus-menerus dari tingkat dasar hingga tingkat lanjut dan magang dengan perusahaan, perlu terus memotivasi dan menyediakan akses ke pendanaan melalui pinjaman lunak untuk menciptakan wirausahawan baru di Kabupaten Ende.

Penelitian Ahmad Nazir (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mastika Nusantara”. *Hasil uji korelasi menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan (X1) dan Disiplin (X2) Terhadap Kinerja karyawan (Y) pengujian korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable pelatihan dengan variable kinerja karyawan.*

Penelitian Ade Ika Astutiningrum (2019) dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Semarang Terhadap Keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara”. Hasil penelitian diperoleh ada pengaruh pelatihan, pendampingan dan pembinaan secara bersama-sama terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara sebesar 0,244 atau sebesar 24,4%, secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara sebesar 10,82%, pendampingan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM

Kecamatan Semarang Utara sebesar 8,94%, dan pembinaan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara sebesar 6,25%.

Penelitian Naveka Rarung (2021) berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara.

Penelitian Veritia dan Siti Amalia (2021) berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai thitung 5,946 > t_{tabel} 2,009 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai thitung 6,692 > t_{tabel} 2,009 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$. (3) Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dari nilai F_{hitung} 38,494 > F_{tabel} 4,04 dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,05$.

Penelitian Darwis Akbari, Netti Nurlenawati, Flora Patricia Anggela (2020) berjudul “*Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara)*”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap hal ini ditunjukkan dari nilai regresi linier sederhana sebesar 0,532 yang artinya jika pelatihan 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,532.

Penelitian sebelumnya ini memiliki persamaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan, sebagaimana terlihat pada tabel matrik penelitian sebelumnya di bawah ini.

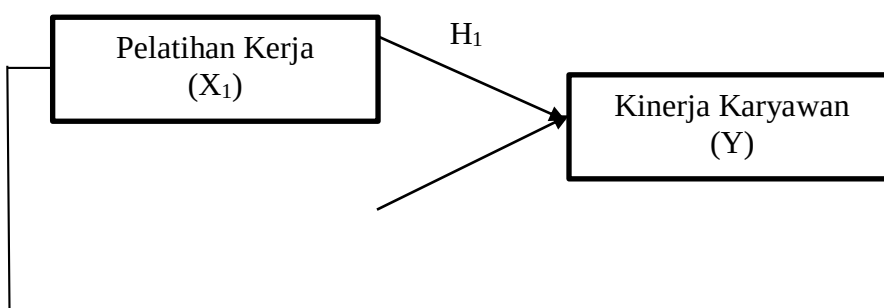
Tabel 2.1
Matrik Penelitian Sebelumnya

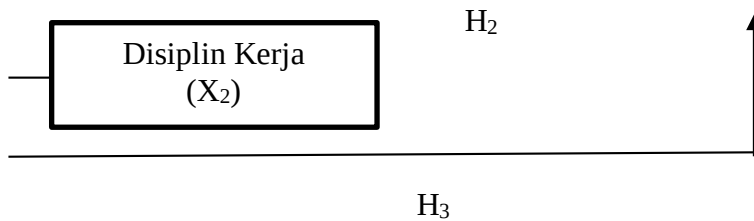
No	Peneliti dan Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Gabriel Tanusi dan Yulius Laga (2020) dengan Pengaruh Pelatihan, Motivasi dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha di UPTD LLK UMKM Kabupaten Ende	Regresi linear berganda	Pelatihan kerja, motivasi, faktor modal usaha berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap minat pengusaha	Persamaan: Variabel pelatihan kerja Perbedaan: Variabel disiplin kerja (X), dan Kinerja (Y)
2	Ahmad Nazir (2019) Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mastika Nusantara	Regresi linear berganda	<i>Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja karyawan pengujian korelasi berganda menunjukkan bahwa nilai sig. (2-tailed) antara Pelatihan (X1) dengan Kinerja karyawan (Y) adalah sebesar $0,002 < 0,05$ yang berarti terdapat korelasi yang signifikan antara variable pelatihan dengan variable kinerja karyawan.</i>	Persamaan : Variabel Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) Perbedaan: Kajian sebelumnya mengambil sampel karyawan PT. Surya Mastika sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengambil sampel karyawan UMKM
3	Ade Ika Astutiningrum (2019) Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Semarang Terhadap Keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara	Regresi linear berganda	Pelatihan, pendampingan dan pembinaan secara bersama-sama terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara. Secara parsial pelatihan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara, pendampingan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara dan pembinaan berpengaruh terhadap keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara.	Persamaan : Variabel Pelatihan (X) Perbedaan: Variabel pendampingan (X), pembinaan (X) dan Keberhasilan (Y)
4	Naveka Rarung (2021) Pengaruh	Regresi linear berganda	Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan	Persamaan: Variabel Disiplin kerja (X) dan

No	Peneliti dan Judul	Metode	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
	Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara		terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara	Kinerja (Y) Perbedaan: subjek kajian sebelumnya Pegawai di Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Sulawesi Utara, sedangkan kajian ini pada karyawan UMKM
5	Veritia dan Siti Amalia (2021) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan	Metodologi digunakan menggunakan metode Asosiatif.	Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.	Persamaan: Variabel Pelatihan (X1), Disiplin kerja (X2) dan kinerja (Y) Perbedaan: Kajian sebelumnya mengambil sampel karyawan Pada Hotel sedangkan penelitian yang akan dilakukan mengambil sampel karyawan UMKM
6	Darwis Akbari, Netti Nurlenawati, Flora Patricia Anggela (2020) Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaku UMKM Karawang (Kasus Pada Peserta UMKM Juara)	Penelitian regresi linear sederhana	Terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja.	Persamaan: Variabel Pelatihan dan kinerja (Y) Perbedaan: penelitian sebelumnya tidak melihat aspek variabel disiplin kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja pelaku UMKM

2.4 Kerangka Konseptual

Adapun kerangka pemikiran atau alur berpikir dalam penelitian ini dapat divisualisasikan sebagai berikut. Tujuan dibentuknya kerangka berpikir agar penulis mudah dalam menemukan data di lapangan.





Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran
(Sumber: Diolah Peneliti, 2022)

2.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis adalah jawaban sementara atas permasalahan penelitian yang diajukan oleh peneliti. Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, maka yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- H_1 : Terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja pekerja UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue
- H_2 : Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue
- H_3 : Terdapat pengaruh secara simultan pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014: 32). Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas atau variabel independen (X) dan variabel terikat atau dependen (Y).

Variabel bebas atau variabel independen. Menurut Sugiyono (2014: 33) variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel penelitian ini terdiri dari dua variabel independen (bebas) yaitu: *pelatihan*, (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan variabel dependen adalah kinerja UMKM pengupas kelapa (Y).

3.2 Definisi Operasional Variabel

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

Tabel 3.1
Maktrijs Operasionalisasi Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala	Pertanyaan
1	Kinerja (Y)	Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi Armstrong (2008: 12)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas Biaya 5. Perlu pengawasan 6. Dampak Interpersonal (Darmawan, 2013: 46)	Likert	A1 s/d A6
2	Pelatihan (X ₁)	Pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja orang dalam melakukan pekerjaannya (Pramudyo (2012: 67)	1. Pengetahuan 2. Kemampuan Berpikir 3. Sikap 4. Kecakapan (Siagian, 2004: 142)	Likert	A7 s/d A10
3	Disiplin Kerja (X ₂)	Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2014).	1. Frekuensi Kehadiran. 2. Tingkat kewaspadaan. 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Ketaatan pada peraturan kerja. 5. Etika Kerja (Siswanto dalam Sinambela, 2016: 21)	Likert	A11 s/d A15

3.3 Desain Penelitian

Penelitian yaitu suatu penyelidikan yang baik dan teratur dan terus-menerus dapat memecahkan suatu masalah (Nazir, 2014: 102). Penelitian ini tergolong pada kategori penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif bisa diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel, teknik pengambilan sampel pada dasarnya dilakukan secara random (acak), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2014: 145). Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau data kuantitatif yang diangkatkan (*skorsing*) (Sugiyono, 2014: 145).

Jenis penelitian ini adalah pendekatan penelitian lapangan (*field research*) yakni untuk menganalisis tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue. Peneliti dalam menganalisis data yang diperoleh di lapangan menggunakan program *software spreadsheet* seperti *Microsoft Excel*, dan juga program statistik SPSS versi 26.

3.4 Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Arikunto, 2010: 87). Populasi dalam penelitian ini yaitu

suluh pekerja UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue yang berjumlah 128 orang.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Di mana, sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono, 2014: 109). Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian 56 orang pekerja.

3.5 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling* dengan jenis *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2014: 110) *Probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Sugiyono (2014: 110) bahwa dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak sederhana tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Cara demikian dilakukan bila anggota populasi dianggap homogen (Sugiyono, 2014: 110). Hal ini dilakukan karena anggota populasi yaitu seluruh UMKM yang melakukan pekerjaan mengupas kelapa memiliki peluang yang sama untuk dijadikan sampel. Untuk menentukan ukuran sampel yang akan diteliti dapat dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Sugiyono (2014: 112) sebagai berikut:

$$n = \left(\frac{N}{1 + Ne^2} \right)$$

$$n = \left(\frac{128}{1 + 128(0,1)^2} \right)$$

$n = 56$ Responden

Keterangan:

n : Ukuran sampel

N : Ukuran populasi

e : Persentase ketidaktekelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel dalam penelitian diambil 10%

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka sampel dalam penelitian ini terdiri dari 56 karyawan UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue. Dari 56 karyawan tersebut peneliti mengklarifikasinya berdasarkan pengalaman kerja, sebagaimana terlihat pada tabel 3.2.

Tabel 3.2
Klasifikasi Sampel Berdasarkan Pengalaman Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	2-4 tahun	12	21%
2	5-7 tahun	28	50%
3	8-9 tahun	10	18%
4	10 tahun ke atas	6	11%
Total		56	100%

3.6 Jenis Data

Adapun jenis data dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder, sebagaimana pada keterangan berikut ini.

3.6.1 Data Primer

Data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian (Bugin, 2011: 132). Adapun data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa hasil kuesioner dan hasil observasi lapangan.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan (Bugin, 2011: 132). Adapun sumber sekunder terdiri dari berbagai bacaan yang memiliki relevansi dengan kajian ini seperti skripsi, jurnal ilmiah, majalah, artikel dan situs internet.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data primer dari sumbernya dapat dilakukan secara langsung dengan dua macam cara, yakni sebagai berikut:

3.7.1 Kuesioner/Angket

Dalam penelitian ini data primer dikumpulkan menggunakan cara kuesioner/angket. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang baik bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu juga, kuesioner cocok digunakan apabila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau melalui internet (Sugiyono, 2014: 137).

Dalam hal ini, kuesioner yang digunakan dalam menghimpun data primer lebih dahulu diuji validitas dan reliabilitas pertanyaan atau pernyataan. Tujuannya adalah agar mampu dipahami oleh responden guna mendapatkan data yang sesuai dengan yang diharapkan. Setelah melalui proses kesesuaian pada pertanyaan atau pernyataan,

proses selanjutnya adalah melakukan penyebaran kuesioner kepada pekerja pengupas kelapa yang menjadi responden dalam penelitian ini sejumlah 56 orang. Hasil dari kuesioner tersebut kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas dengan menggunakan SPSS versi 26.

3.7.2 Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah suatu cara mengumpulkan data melalui peninggalan tertulis seperti arsip, termasuk juga buku tentang teori, pendapat, atau hukum yang berhubungan dengan penelitian. Dokumentasi yang digunakan peneliti di sini berupa foto, gambar, serta data-data yang terkait dengan judul penelitian yang penulis peroleh pada saat melakukan observasi.

3.8 Teknik Pengukuran

Menurut Sanusi (2011: 58) skala pengukuran adalah kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk dapat menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut jika digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Dalam pengukuran yang dilakukan adalah menggunakan skala *Likert*. Skala *likert* yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespons pertanyaan berkaitan indikator-indikator suatu konsep atau variable yang sedang diukur. Dalam hal ini, responden diminta untuk menyatakan setuju atau tidak setuju terhadap setiap pertanyaan yang diberikan. Skala likert lazim menggunakan lima titik dengan label netral di tengah (tiga). Skala liker paling banyak dipakai sehingga lebih populer dibandingkan skala lainnya. Berikut adalah contohnya:

Tabel 3.3
Item Instrumen yang Menggunakan Skala *Likert*

Kategori	Kode
Sangat Setuju	STS
Setuju	TS
Netral	N
Tidak Setuju	S
Sangat Tidak Setuju	SS

Skala 1 sampai dengan 5 guna untuk memudahkan responden dalam menjawab pernyataan yang diajukan peneliti. Dari tiap-tiap pertanyaan/pernyataan akan dijawab oleh responden berdasarkan skala *likert*.

Tabel 3.4
Skala Pengukuran Responden (skala *likert* 1-5)

No	Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber: Sanusi (2011: 59)

3.9 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dimulai dari uji instrumen penelitian, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji determinasi.

3.9.1 Uji Instrumen Data

3.9.1.1 Uji Validitas

Validitas adalah pengukuran yang menunjukkan tingkat ketepatan (kesahihan) ukuran suatu instrumen terhadap konsep yang akan diteliti. Suatu instrumen adalah tepat untuk digunakan sebagai ukuran suatu konsep jika memiliki tingkat validitas yang tinggi. Sebaliknya, validitas yang rendah mencerminkan bahwa instrumen kurang tepat untuk diterapkan (Suharso, 2009: 43).

Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliable. Jadi instrumen yang valid dan reliabel merupakan syarat yang mutlak untuk mendapatkan hasil penelitian yang valid dan reliable. Hal ini tidak berarti bahwa dengan menggunakan instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, otomatis hasil (data) penelitian menjadi valid dan reliable. Hal ini masih dipengaruhi oleh kondisi objek yang diteliti, dan kemampuan orang yang menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu peneliti harus mampu menggunakan instrumen dan mengatur variabel yang diteliti (Sugiyono, 2014: 152).

Uji validitas dapat dihitung dengan melakukan perbandingan antara nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan memiliki nilai positif, maka pertanyaan yang diuji dikatakan valid. Kriteria penilaian uji validitas yang digunakan tersebut yaitu:

1. Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan valid.
2. Jika r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} , maka komponen kuesioner dinyatakan tidak valid.

3.9.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan instrumen yang digunakan dalam penelitian guna untuk dapat mengetahui sejauh mana hasil dari suatu pengukuran dapat relative konsisten meskipun pengukuran tersebut dilakukan berulang kali (Singarimbun, 1995). Uji reliabilitas ini dilakukan untuk dapat mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan dapat memperlihatkan kestabilan dari hasil penelitian berikutnya dengan menggunakan uji statistic *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2013: 60). Kriteria penilaian uji reliabilitas yang digunakan tersebut yaitu:

- a. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih besar dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan reliabel.
- b. Jika hasil dari koefisien *alpha* lebih kecil dari 0,60 maka kuesioner tersebut dinyatakan tidak reliabel.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan guna untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi. Sebelum melakukannya dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan sebagai berikut:

3.9.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat digunakan dalam statistik parametrik. Salah satu metode yang digunakan untuk mendeteksi masalah normalitas adalah: Kolmogorov-smirnov yang digunakan untuk mengetahui apakah sampel berasal dari populasi berdistribusi normal. Pengujian normalitas data pada penelitian menggunakan uji *one sampel Kolmogorov-smirnov*, dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data tersebut berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data tersebut tidak berdistribusi normal

3.9.2.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel independen, jika nilai $VIF < 10$ atau besar toleransi $> 0,1$ (10%), maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolinieritas.

3.9.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual 1 pengamat ke pengamat lain tetap, maka dikatakan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang heteroskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (Ghozali, 2013: 65).

Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dengan grafik plot (scatter plot) di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dasar pengambilan keputusan menggunakan gambar scatter plots sebagai berikut:

1. Jika pada grafik scatter plot terlihat titik-titik yang membentuk pola tertentu, yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan telah terjadi masalah Heteroskedastisitas.
2. Jika pada grafik scatter plot, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu yang teratur (misal bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas (variance sama/ Homoskedastisitas).

3.9.3 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat Analisis regresi berganda mempunyai kaedah yang sama seperti analisis regresi sederhana (Sunyoto, 2016: 188). Jadi analisis ini bertujuan untuk mengukur pengaruh *tangible*, *reliability*, *responsiveness*,

assurance dan *empathy* terhadap kepuasan pemilihan produk tabungan Mabrur pada BSM Indonesia Cabang Simpang 4 Nagan Raya. Model regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Di mana:

Y	=	Kinerja
a	=	Konstanta
b _{1, 2}	=	Koefisien regresi variabel bebas
x ₁	=	Pelatihan
x ₂	=	kedisiplinan kerja
e	=	Error

3.9.4 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan dua pengujian. yang pertama adalah uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh terhadap setiap variabel independen (bebas) secara parsial terhadap variabel dependen. Dan yang kedua adalah uji-F yang digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel independen (bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (terikat).

3.9.3.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji t adalah uji yang dilakukan dengan melihat seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam memperjelas atau menerangkan variasi variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan Uji t adalah dengan caranya jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Uji t ini digunakan untuk melihat pengaruh antar variabel independen dengan variabel dependen secara parsial (masing-masing) sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$$H_{01} : \beta_1 = 0 : X_1 \text{ tidak berpengaruh terhadap variabel } Y$$

$$H_{a1} : \beta_1 \neq 0 : X_1 \text{ berpengaruh terhadap variabel } Y$$

$H_{02} : \beta_2 = 0$: X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_{a2} : \beta_2 \neq 0$: X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.3.2 Uji Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji apakah pengaruh variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan Uji F dengan cara jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Uji F ini digunakan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antar variabel independen dengan variabel dependen, sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_{03} : \beta_1, \beta_2 = 0$: X_1 dan X_2 tidak berpengaruh terhadap variabel Y

$H_{a3} : \beta_1, \beta_2 \neq 0$: X_1 dan X_2 berpengaruh terhadap variabel Y.

3.9.5 Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Uji ini menunjukkan sejauh apa tingkat hubungan antar variabel dependen (Y) dengan variabel independen (X) mempengaruhi variabel dependen (Y). pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinan adalah antar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

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

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Koefisien Korelasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1.1 Gambaran Umum UMKM Kupas Kelapa di Desa Busung

UMKM Kupas kelapa yang terdapat di Desa Busung kecamatan Teupah Tengah dan dipertengahan di antara kecamatan Teupah Selatan dan Teupah Barat sudah berlangsung sejak tahun 2010. Kecamatan Teupah Tengah memiliki 2 (dua) UMKM yang sama dalam kupas kelapa salah satu usaha ini milik dari Pak Rasudin warga asli Simeulue. Saat ini UMKM ini sudah memiliki 128 pekerja dengan jam kerjanya dari jam 08.00 - 18.00 WIB. UMKM ini memiliki enam titik lokasi tempat bekerja yang semuanya berada di Desa Busung.

Bahan baku yang dipergunakan berupa kelapa yang masih memiliki tempurung kelapa yang mana bersumber langsung dari pemilik kebun kelapa yang ada di kabupaten Simeulue seperti kecamatan Simeulue Cut, Simeulue Tengah, Salam, Sibigo dan Pulau Siumat. Para pekerja ini dalam bekerja sebagian menggunakan alat tradisional seperti parang, pisau dan sebagainya. Sebagian karyawan juga sudah menggunakan mesin pengupas kepala yang disediakan oleh pemilik usaha. Yang mana kelapa tersebut dikupas tempurung kelapa dan dikupas arinya lalu dijual ke pabrik yang terletak di kecamatan Teupah Selatan kepada pihak CV. Rezeki Bersama. CV. Rezeki Bersama mengelola kelapa menjadi tepung kelapa kemudian dijual ke luar daerah.

1.2 Karakteristik Responden Penelitian

1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada bagian ini responden dibagi berdasarkan jenis kelamin. Pembagiannya

dapat dilihat pada table 4.1. berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	26	46%
2	Perempuan	30	54 %
Total Responden		100	100 %

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan dengan jumlah responden sebanyak 30 orang (54%) kemudian jumlah responden laki-laki sebanyak 26 orang (46%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja pengupas kelapa di Desa Busung ialah kalangan perempuan.

1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tingkat usia seseorang dapat menunjukkan tingkat kematangan seorang sehingga dapat mempengaruhi perilaku orang tersebut dalam pengambilan suatu keputusan untuk bekerja sebagai pengupas kelapa. Pembagian kelompok usia responden dapat dilihat pada table 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Kelompok Usia	Frekuensi	Persentase
1	< 20 Tahun	8	14%
2	20 – 29 Tahun	10	17%
3	30 – 39 Tahun	24	42%
4	40 – 49 Tahun	9	16%
	>50 Tahun	4	7%
Total Responden		56	100 %

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa dari 100 responden yang terpilih,

didominasi oleh responden pada kelompok usia 20 – 39 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 24 orang (42%), kemudian diikuti oleh kelompok usia 20 - 29 Tahun dengan jumlah responden sebanyak 10 orang (17%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja pengupas kelapa di Desa Busung adalah dari kelompok usia 30 - 39 Tahun. Jika dilihat dari segi umur maka pekerja UMKM pengupas kelas kelapa masih tergolong produktif untuk bekerja.

1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

Pengalaman juga dapat dijadikan sebagai parameter seorang mempengaruhi pemilihan pekerjaan sebagai pengupas kelapa di Desa Busung. Pembagian responden berdasarkan pekerjaan dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1	2-4 tahun	12	21%
2	5-7 tahun	28	50%
3	8-9 tahun	10	18%
4	10 tahun ke atas	6	11%
Total		56	100%

Sumber: Data primer diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.3 dapat diketahui bahwa dari 56 responden yang terpilih, didominasi oleh responden yang sudah bekerja sebagai pengupas kelapa antara 5 – 7 tahun dengan jumlah responden 28 orang (50%), kemudian diikuti oleh responden yang mempunyai pengalaman 2 – 4 tahun dengan jumlah responden 12 orang (21%), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pekerja pengupas kelapa sudah bekerja selama 5 – 7 tahun di Desa Busung. Hal ini menunjukkan bahwa dari

segi pengalaman para pengupas kelapa sebagian besar masih tergolong cukup berpengalaman.

1.3 Uji Instrumen Penelitian

1.3.1 Uji Validitas

Uji validitas menunjukkan kemampuan kuesioner dalam mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Kriteria yang digunakan atau batas minimum suatu instrument atau tingkat angket dinyatakan valid, apabila:

1. Nilai koefisien korelasi yang diperoleh dari analisis dibandingkan dengan nilai koefisien korelasi pada table dengan tingkat kepercayaan yang telah dipilih.
2. Dibuat suatu ukuran tertentu, suatu instrument dinyatakan valid bila nilai koefisien $r_{\text{tabel}} < r_{\text{hitung}}$ maka dinyatakan valid, apabila $r_{\text{tabel}} > r_{\text{hitung}}$ maka tidak valid (Arikunto, 2002).

Hasil pengujian instrumen penelitian dari segi validitas *item-total statistics* terhadap 56 responden sebagaimana tertera pada tabel berikut, menunjukkan bahwa semua item pernyataan mempunyai nilai korelasi r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (lihat tabel r_{tabel} (0,05) pada lampiran). Dengan demikian berarti item pernyataan untuk semua variabel adalah valid. Ringkasan dari hasil uji validitas disajikan dalam Tabel 4.4.

Tabel 4.4
Uji Validitas

Variabel		r_{hitung}	r_{tabel}	Ket
Pelatihan	P1	0,713	0,224	Valid
	P2	0,706	0,224	Valid
	P3	0,660	0,224	Valid
	P4	0,732	0,224	Valid
Disiplin Kerja	DK1	0,697	0,224	Valid
	DK2	0,737	0,224	Valid
	DK3	0,775	0,224	Valid

Variabel		r _{hitung}	r _{tabel}	Ket
	DK4	0,707	0,224	Valid
	DK5	0,672	0,224	Valid
	DK6	0,638	0,224	Valid
Kinerja	K1	0,847	0,224	Valid
	K2	0,801	0,224	Valid
	K3	0,841	0,224	Valid
	K4	0,820	0,224	Valid
	K5	0,847	0,224	Valid
	K6	0,801	0,224	Valid

Berdasarkan tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi yaitu sebesar 0,222 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

1.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk (Baktiar, 2010). Indikator atau alat ukur dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi atau dapat dipercaya, apabila alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan (*dependability*) dan dapat digunakan untuk meramalkan (*predictability*). Dengan demikian alat ukur tersebut akan memberikan hasil pengukuran yang tidak berubah-ubah dan akan memberikan hasil yang serupa apabila digunakan berkali-kali. Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data yang tidak bersifat tendensius atau mengarahkan responden untuk memilih-milih jawaban tertentu. Instrument yang reliabel akan menghasilkan data yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya.

Selanjutnya, hasil pengujian instrument penelitian dari segi reliabilitas *item-*

total statistics terhadap 56 responden. Output hasil dari uji reliabilitas menggunakan program *SPSS Statistic 26.0* ringkasan dari hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5
Uji Reliabilitas

Reliability Statistics	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0.946	16

Hasil perhitungan uji reabilitas dengan menggunakan software SPSS dapat dilihat pada *Cronbach's Alpha*. Data dinyatakan reliabel apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,946 $> 0,06$.

1.4 Uji Asumsi Klasik

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji persyaratan analisis data atau uji asumsi klasik, artinya sebelum kita melakukan analisis statistik untuk uji hipotesis dalam hal ini adalah analisis regresi, maka data penelitian tersebut harus di uji kenormalan distribusinya. Tentunya kita juga sudah tahu, kalau data yang baik itu adalah data yang berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Normalitas K-S:

1. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal.
2. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.7

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.45209987
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.053
	Negative	0.060
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel output SPSS tersebut, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel kualitas produk *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas kolmogorov-smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas merupakan bagian dari uji asumsi klasik (normalitas dan heteroskedastisitas) dalam analisis regresi linear berganda. Tujuan digunakannya uji multikolinearitas dalam penelitian adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variabel bebas atau variabel independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas atau tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya gejala multikolinearitas dalam model regresi, maka dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu: (1) Melihat nilai korelasi antar variabel independent. (2) Melihat nilai *condition index* dan *eigenvalue*. (3) Melihat nilai *tolerance* dan *variance inflating factor* (VIF). Dalam kesempatan kali ini kita akan mempraktikkan cara melakukan uji multikolinearitas dengan melihat nilai

tolerance dan VIF menggunakan program SPSS. Dasar pengambilan keputusan dalam Uji Multikolinearitas (Tolerance dan VIF) di mana jika nilai VIF < 10 serta besar nilai toleransi $> 0,1$ maka data bebas dari gejala multikolineritas.

Tabel 4.8
Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Pelatihan	0.776	1.289
	Disiplin Kerja	0.781	1.297

Pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas ini, dapat dilakukan dengan cara melihat nilai Tolerance dan VIF. Berdasarkan tabel output "*Coefficients*" pada bagian "*Collinearity Statistics*" diketahui nilai *Tolerance* untuk variabel (X_1) sebesar 0,776 dan variabel (X_2) sebesar 0,781 dan lebih besar dari 0,10.

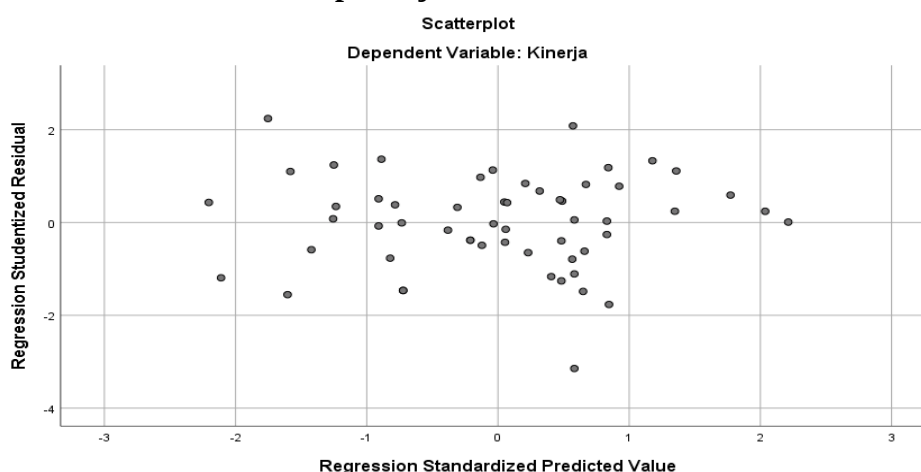
Sementara, nilai VIF untuk variabel (X_1) sebesar 1,289 dan variabel (X_2) sebesar 1,297 lebih kecil dari 10. Maka mengacu pada dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolineritas dalam model regresi.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homokedastisitas. Deteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada atau tidaknya pola tertentu

pada grafik scatterplot. Jika ada pola tertentu maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Tetapi jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali: 2009).

Gambar 4.1
Scatterplot Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar di atas kita bisa melihat hasil uji heteroskedastisitas menggunakan *scatterplot* telah memenuhi syarat heteroskedastisitas karena pada grafik scatterplot di atas titik-titiknya tidak membentuk pola tertentu dan tidak teratur, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas atau bebas dari masalah heteroskedastisitas.

1.5 Hasil Penelitian

1.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan data yang di output dalam SPSS dengan model analisis regresi linear berganda didapatkan hasil pada tabel 4.9 di bawah ini.

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t_{hitung}	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.887		1,781	0,081
	Pelatihan	0.750	.146	0.494	5,121	0,000
	Disiplin Kerja	0.387	.088	0.421	4,372	0,000
a. Dependent Variable: Kinerja						

Tabel *unstandardized coefficients* B memberikan informasi tentang persamaan regresi yaitu seberapa besar variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Adapun rumus persamaan regresi dalam analisis atau penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3,360 + 0,750 (X_1) + 0,387 (X_2)$$

Berdasarkan persamaan regresi berganda di atas dapat diartikan bahwa:

1. Koefisien regresi X_1 , yang diperoleh dari nilai (b_1) yaitu sebesar 0,750 atau 75% atau 1% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel pelatihan mengalami peningkatan sebesar 1% maka semakin meningkat kinerja sebesar 0,750.
2. Koefisien regresi X_2 , yang diperoleh dari nilai (b_2) yaitu sebesar 0,387 atau 38,7% bernilai positif. Yang artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar 1% maka semakin meningkat tingkat kinerja sebesar 0,387.

1.5.2 Uji Hipotesis

1.5.2.1 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji t merupakan salah satu uji hipotesis penelitian dalam analisis regresi linear sederhana maupun analisis regresi linear multiples (berganda). Uji t bertujuan untuk

mengetahui apakah variabel bebas atau variabel independen (X) secara parsial (sendiri-sendiri) berpengaruh terhadap variabel terikat atau variabel dependen (Y).

Dari hasil perhitungan pada tabel 4.9 dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai *constant* variabel pelatihan (X_1) diperoleh sebesar $\beta_1 \neq 0,750$ sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 5,121 dengan signifikansi 0,000. Artinya variabel pelatihan berpengaruh terhadap kinerja. Begitu juga variabel disiplin kerja (X_2) diperoleh nilai *constant* sebesar $\beta_1 \neq 0,387$ sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 4,372 dengan signifikansi 0,000. Artinya variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2. Pelatihan (X_1)

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) sebesar 5,121 dengan nilai t_{tabel} 1,674 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1,781 > 1,674$) dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel pelatihan (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada taraf signifikan di bawah 0,05%. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan terhadap kinerja (Darwis Akbar, Nurlenawatl, Patricia Anggela (2020)).

3. Disiplin Kerja (X_2)

Nilai t_{hitung} variabel pelatihan (X_1) sebesar 4,372 dengan nilai t_{tabel} 1,674 menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,372 > 1,674$, dengan nilai signifikan ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pekerja pada taraf signifikan di bawah 0,05%. Sesuai dengan penelitian sebelumnya, disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah provinsi Sulawesi Utara (Nafeka Raung

(2021)).

1.5.2.2 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji F Ada variable yang variable gunakan sebagai acuan atau pedoman untuk melakukan uji hipotesis dalam uji F. Pertama adalah membandingkan nilai signifikansi (Sig.) atau nilai probabilitas hasil output Anova. Kedua adalah membandingkan nilai F hitung dengan nilai F_{tabel} . Berdasarkan Nilai Signifikansi (Sig.) dari Output Anova:

Pada penelitian ini uji F dilakukan dengan bantuan SPSS versi 26 dengan taraf signifikan 5% atau 0,05. Dengan taraf signifikan sebesar 0,05, $df_1 (N1) = k-1 = 3-1 = 2$ dan $df_2 (N2) = n - k = 56 - 2 = 54$, di mana k adalah jumlah variable dan n adalah banyaknya jumlah sampel, maka dapat ditentukan F_{tabel} pada penelitian ini sebesar 2,70. Hasil uji F dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini:

Tabel 4.10 Uji F

ANOVA ^a						
Model		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	<i>Regression</i>	1061.065	2	530.533	42.900	.000 ^b
	<i>Residual</i>	655.435	53	12.367		
	<i>Total</i>	1716.500	55			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan						

Berdasarkan tabel 4.11 dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar dan nilai F_{tabel} sebesar 4,02 atau $F_{\text{hitung}} 42,90 > 4,02$ dan probabilitas signifikan $0,000 < 0,05$ maka hipotesis diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan (X_1) dan disiplin kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja (Y). Dengan demikian, maka persyaratan agar kita dapat memaknai nilai koefisien determinasi dalam analisis regresi linear berganda sudah terpenuhi.

1.6 Analisis Koefisien Determinasi Pengaruh Iklan, Bagi Hasil dan Kualitas Pelayanan Kepuasan Nasabah

Perhitungan nilai koefisien determinasi sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan variable bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya atau untuk menyatakan besarnya kontribusi Variabel terhadap variabel Y. Koefisien determinasi dapat dicari menggunakan rumus sebagai berikut:

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

Di mana:

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi.

Koefisien determinasi (*R Square* atau R kuadrat) atau disimbolkan dengan " R^2 " yang bermakna sebagai sumbangan pengaruh yang diberikan variabel bebas atau variabel independent (X) terhadap variabel terikat atau variabel dependent (Y), atau dengan kata lain, nilai koefisien determinasi atau *R Square* ini berguna untuk memprediksi dan melihat seberapa besar kontribusi pengaruh yang diberikan variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y.

Hasil uji F dalam analisis regresi linear berganda bernilai signifikan, yang berarti bahwa “ada pengaruh variabel X secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel Y”. Sebaliknya, jika hasil analisis dalam uji F tidak signifikan, maka nilai koefisien determinasi tidak dapat digunakan atau dipakai untuk memprediksi kontribusi pengaruh variabel X secara simultan terhadap variabel Y.

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.786 ^a	0.618	0.604	3.517
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				

Berdasarkan tabel output SPSS "Model Summary" di atas, diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah sebesar 0,618. Nilai *R Square* 0,618 ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau "R", yaitu $0,786 \times 0,786 = 0,618$. Besarnya angka koefisien determinasi (*R Square*) adalah 0,618 atau sama dengan 61,8%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel pelatihan (X_1), dan disiplin kerja (X_2) sebesar 61,8% mempengaruhi variabel kinerja pengupas kelapa di Desa Busung. Sedangkan sisanya ($100\% - 61,8\% = 38,2\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

1.7 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut:

1.7.1 Implikasi Teoritis

1. Pemberian pelatihan kerja dapat mempengaruhi kinerja pekerja atau karyawan dalam mengerjakan pekerjaan, termasuk UMKM. Untuk UMKM Desa Busung Kabupaten Simeulue, terdapat beberapa karyawan yang belum profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya sebagai pengupas kelapa sehingga perlu ditingkatkan pelatihan dalam menjalankan pekerjaannya.
2. Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja pelaku UMKM, termasuk para pekerja UMKM kupas kelapa yang ada di Desa Busung Kabupaten Simeulue. Jika diperhatikan para pekerja pengupas kelapa Desa Busung Kabupaten

Simeulue sebagian masih kurang disiplin dalam bekerja yang ditandai terlambat memulai kerja, sehingga perlu introspeksi diri dengan meningkatkan kedisiplinan kerjanya.

1.7.2 Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi pemilik usaha agar lebih tegas dalam mempekerjakan para pekerja usaha kupas kelapa di Desa Busung Kabupaten Simeulue, sehingga para pekerja dalam menjalankan usahanya dengan baik dan hasil kinerjanya mampu mengembangkan usaha pemilik UMKM tersebut. Begitu juga bagi pekerja agar lebih disiplin dalam bekerja sehingga dapat menunjang pendapatan

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
3. Variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pekerja kupas kelapa di Desa Busung dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas maka terdapat dua aspek kualitas pelayanan yang diperlukan peneliti sarankan, yaitu:

1. Kepada pemilik usaha agar terus memberikan arahan kepada pekerjanya, sehingga dapat bekerja dengan hasil kupasan kelapa semaksimal mungkin.
2. Kepada pekerja, agar terus meningkatkan disiplin kerja dan memiliki motivasi bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil kerja yang nantinya meningkatkan pendapatan mereka.
3. Pada pemerintah disarankan agar terus memberikan dukungan terhadap pelaku usaha UMKM Simeulue sehingga akan memberikan keuntungan pemerintah terutama dalam pengembangan lapangan pekerjaan di masyarakat bawah.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Anoraga, (2010). *Ekonomi Islam Kajian Makro dan Mikro*, Yogyakarta: Dwi Chandra Wacana.
- Arikunto, Suharsimi. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara.
- Bugin, Burhan. (2011) *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya)*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Darmawan. (2013) *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Temprina Media Grafika. Surabaya.
- Dessler, Gary. (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Fahmi, Irham. (2017) *Perilaku Organisasi*, Bandung, Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indiarti, Nurul. Dan Maria Langenberg. (2004). Factors Affecting Business Success among SMEs: Empirical Evidences from Indonesia. *Journal of Asia Entrepreneurship and Sustainability*, Volume III, Issue 2.
- Latumaerissa, Julius. (2015). *Perekonomian Indonesia dan Dinamika Ekonomi Global*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Mahmudi, (2013). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Mankunegara, Anwar Prabu. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group

Sunyoto, Danang. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: Refika Aditama.

Tambunan, (2012). *Usaha Mikro Kecil dan Menengah di Indonesia: Isu-Isu Penting*, Jakarta: LP3ES.

UU UMKM Nomor 20 tahun (2008) https://www.ojk.go.id/sustainable_finance/id.

Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik. Cetakan Pertama*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.

Skripsi dan Jurnal:

Ade Ika Astutiningrum (2019). *Pengaruh Pelatihan, Pendampingan, dan Pembinaan Pemerintah Kota Semarang Terhadap Keberhasilan UMKM Kecamatan Semarang Utara*

Ahmad Nazir (2019). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Surya Mastika Nusantara*

Astutik, Mardi. (2016) *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*”, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2 : 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online)

Diniaty dan Muhamad (2014). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Perpustakaan UIN Suska Riau*. Jurnal Sains Teknologi Vol 11 Nomor 2

Gabriel Tanusi dan Yulius Laga (2020). *Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Modal Usaha Terhadap Minat Berwirausaha di UPTD LLK UMKM Kabupaten Ende*.

Mardi. (2016). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang*, Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No. 2: 121-140ISSN 2338-4409 (Print) ISSN 2528- 4649 (Online).

Masambe, Fimce, Agus S. Soegoto, and Jacky Sumarauw. (2015) *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*. Jurnal EMBA 939 Vol. 3 No. 3.

- Parjanti, (2014). *Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan, dan Kompleksitas Tugas Terhadap Kinerja Karyawan*. Volume 12 No. 1 ISSN: 1693-0827
- Pridarsanti dan Etna, (2014). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai*, Diponegoro Journal of Accounting, Volume 2, Nomor 3.
- Veritia dan Siti Amalia (2021) *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Citradream Bintaro Tangerang Selatan*.
- Setiawan, (2012). *Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan dalam Memprediksi Pertumbuhan Laba*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol. 10 No. 3.
- Suprihati, (2014), *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perusahaan Sari Jati di Sragen*, Jurnal paradigm, Vol. 12, no. 1, ISSN 1693-0827.
- Syachroni (2013). *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru SMA Negeri 4 Kota Jambi*. Jurnal Dinamika Manajemen. Vol. 1 No. 2 April – Juni 2013. ISSN: 2338 – 123X. Tersedia: www.online-journal.unja.ac.id/..1456 [4

Lampiran I Tabulasi Data

Pelatihan (X1)				Disiplin Kerja (X2)						Kinerja (Y)					
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3
2	4	4	4	2	2	3	2	2	2	2	4	4	4	2	4
5	5	3	4	3	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	5	1	3	1	4	1	4	4	4	4	4	4
1	1	1	2	1	2	1	3	2	1	1	1	1	2	1	1
2	2	3	3	4	1	1	1	1	2	2	2	3	3	2	3
3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3
3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5
3	3	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2
2	2	2	1	3	3	4	4	4	2	3	3	4	4	3	4
4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3
2	3	3	3	3	4	3	4	1	3	3	4	3	4	3	1
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4
3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	1	1	5	3	2	2	1	3	3	5	3	3	3	3
3	2	3	3	1	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3
1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3
1	2	3	3	2	1	2	2	3	2	3	4	3	3	3	3
3	3	4	4	5	1	5	1	1	2	4	4	3	4	4	4
3	3	3	3	2	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	3	5
3	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	3	2
3	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	3	3
3	4	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	4
2	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	5	3	5	5	5	4	2	2	2	2	2	2
3	3	3	3	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	5	5	5	5	5	2	3	5	4	4	3	4
3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5
4	2	3	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3
2	2	2	3	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4

Pelatihan (X1)				Disiplin Kerja (X2)						Kinerja (Y)					
1	2	3	4	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
1	1	1	1	5	5	5	5	5	2	3	3	3	3	3	3
3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3
1	1	2	1	3	2	4	3	3	1	1	4	3	4	1	4
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
4	4	1	3	4	5	5	5	5	3	3	4	3	3	3	3
4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5

SCorrelations

		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	Total
X101	Pearson Correlation	1	.776**	.631**	.691**	.334*	.387**	.395**	.376**	.434**	.474**	.623**	.445**	.482**	.512**	.623**	.516**	.713**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.012	.003	.003	.004	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X102	Pearson Correlation	.776**	1	.726**	.730**	.291*	.381**	.448**	.385**	.358**	.420**	.604**	.450**	.495**	.501**	.604**	.472**	.706**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.030	.004	.001	.003	.007	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X103	Pearson Correlation	.631**	.726**	1	.845**	.339*	.189	.318*	.191	.191	.385**	.585**	.455**	.622**	.621**	.585**	.543**	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.011	.163	.017	.159	.158	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X104	Pearson Correlation	.691**	.730**	.845**	1	.361**	.291*	.357**	.272*	.261	.504**	.684**	.544**	.635**	.611**	.684**	.572**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.006	.030	.007	.043	.052	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X105	Pearson Correlation	.334*	.291*	.339*	.361**	1	.526**	.629**	.455**	.571**	.329*	.565**	.565**	.599**	.535**	.566**	.564**	.697**
	Sig. (2-tailed)	.012	.030	.011	.006		.000	.000	.000	.000	.013	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X106	Pearson Correlation	.387**	.381**	.189	.291*	.526**	1	.714**	.841**	.673**	.599**	.485**	.521**	.513**	.480**	.485**	.440**	.737**
	Sig. (2-tailed)	.003	.004	.163	.030	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X107	Pearson Correlation	.395**	.448**	.318*	.357**	.629**	.714**	1	.757**	.657**	.462**	.547**	.587**	.553**	.541**	.547**	.566**	.775**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.017	.007	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X108	Pearson Correlation	.376**	.385**	.191	.272*	.455**	.841**	.757**	1	.733**	.532**	.443**	.447**	.445**	.431**	.443**	.407**	.707**
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.159	.043	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.001	.001	.001	.001	.002	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X109	Pearson Correlation	.434**	.358**	.191	.261	.571**	.673**	.657**	.733**	1	.341*	.405**	.381**	.500**	.399**	.405**	.464**	.672**
	Sig. (2-tailed)	.001	.007	.158	.052	.000	.000	.000	.000		.010	.002	.004	.000	.002	.002	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X110	Pearson Correlation	.474**	.420**	.385**	.504**	.329*	.599**	.462**	.532**	.341*	1	.510**	.378**	.422**	.350**	.510**	.370**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.003	.000	.013	.000	.000	.000	.010		.000	.004	.001	.008	.000	.005	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X111	Pearson Correlation	.623**	.604**	.585**	.684**	.566**	.485**	.547**	.443**	.405**	.510**	1	.731**	.698**	.702**	1.000**	.707**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X112	Pearson Correlation	.445**	.450**	.455**	.544**	.565**	.521**	.587**	.447**	.381**	.378**	.731**	1	.810**	.875**	.731**	.799**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.004	.004	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X113	Pearson Correlation	.482**	.495**	.622**	.635**	.599**	.513**	.553**	.445**	.500**	.422**	.698**	.810**	1	.902**	.698**	.853**	.841**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X114	Pearson Correlation	.512**	.501**	.621**	.611**	.535**	.480**	.541**	.431**	.399**	.350**	.702**	.875**	.902**	1	.702**	.855**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.008	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X115	Pearson Correlation	.623**	.604**	.585**	.684**	.566**	.485**	.547**	.443**	.405**	.510**	1.000**	.731**	.698**	.702**	1	.707**	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56
X116	Pearson Correlation	.516**	.472**	.543**	.572**	.564**	.440**	.566**	.407**	.464**	.370**	.707**	.799**	.853**	.855**	.707**	1	.808**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.002	.000	.005	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

		X101	X102	X103	X104	X105	X106	X107	X108	X109	X110	X111	X112	X113	X114	X115	X116	Total
TOTAL	Pearson Correlation	.713**	.706**	.660**	.732**	.697**	.737**	.775**	.707**	.672**	.638**	.847**	.801**	.841**	.820**	.847**	.808**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56	56

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

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

Lampiran III Uji Regresi

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.946	16

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.604	3.517

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

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.065	2	530.533	42.900	.000 ^b
	Residual	655.435	53	12.367		
	Total	1716.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.887		1.781	.081
	Pelatihan	.750	.146	.494	5.121	.000
	Disiplin Kerja	.387	.088	.421	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.786 ^a	.618	.604	3.517

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

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1061.065	2	530.533	42.900	.000 ^b

	Residual	655.435	53	12.367		
	Total	1716.500	55			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.360	1.887		1.781	.081
	Pelatihan	.750	.146	.494	5.121	.000
	Disiplin Kerja	.387	.088	.421	4.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

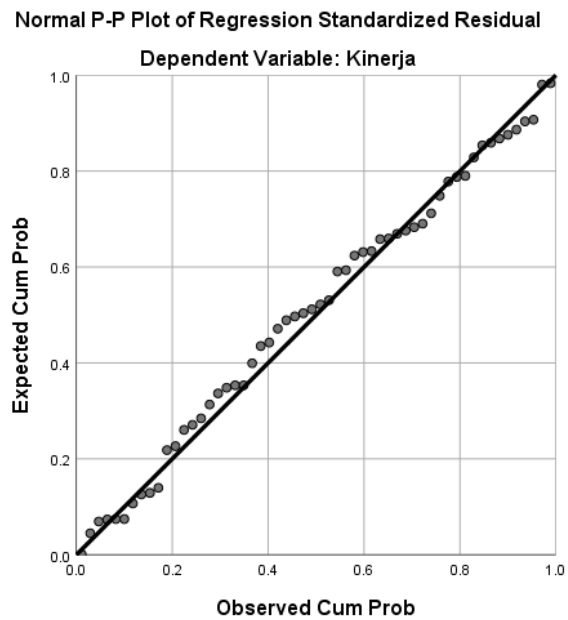
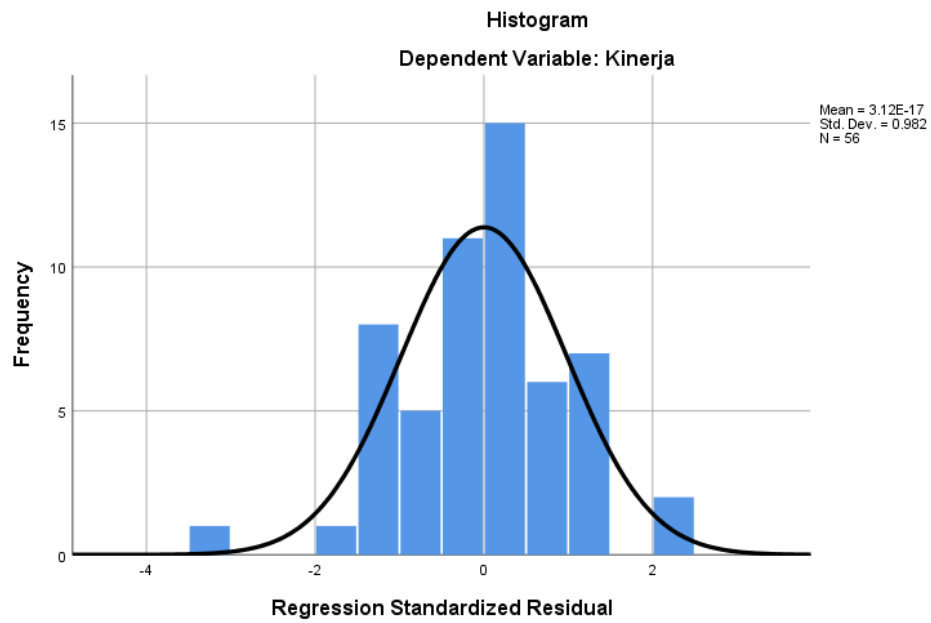
Lampiran IV Uji Asumsi Klasik

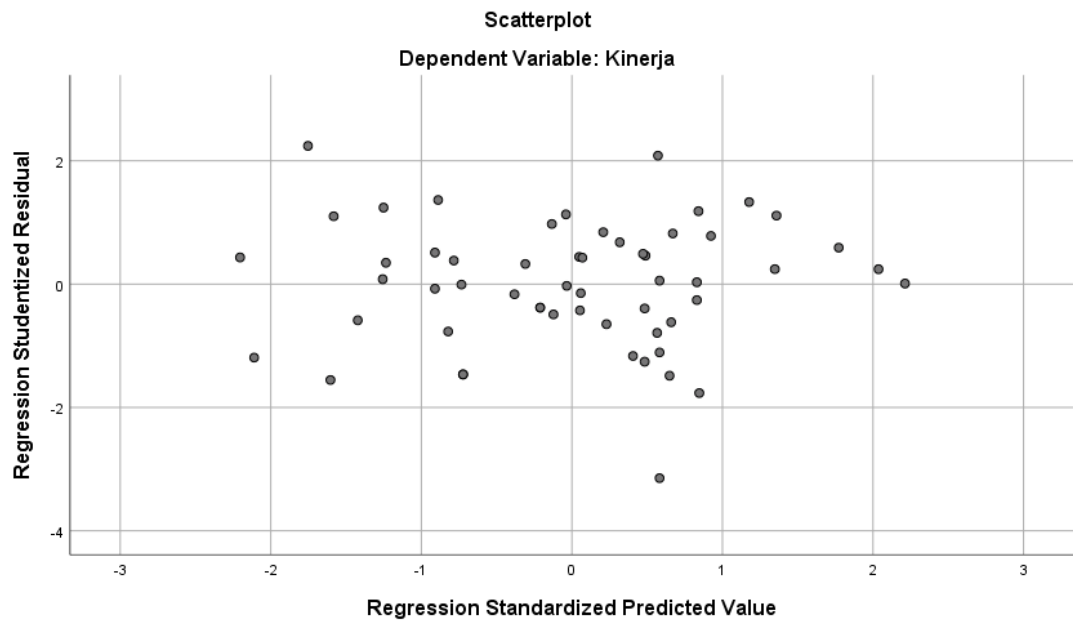
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	10.57	29.97	20.25	4.392	56
Std. Predicted Value	-2.204	2.213	.000	1.000	56
Standard Error of Predicted Value	.471	1.612	.779	.239	56
Adjusted Predicted Value	10.38	29.96	20.23	4.409	56
Residual	-10.806	7.450	.000	3.452	56
Std. Residual	-3.073	2.119	.000	.982	56
Stud. Residual	-3.146	2.242	.003	1.010	56
Deleted Residual	-11.326	8.341	.024	3.654	56
Stud. Deleted Residual	-3.455	2.334	-.001	1.038	56
Mahal. Distance	.004	10.579	1.964	1.920	56
Cook's Distance	.000	.200	.020	.036	56
Centered Leverage Value	.000	.192	.036	.035	56

a. Dependent Variable: Kinerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		56
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	3.45209987
Most Extreme Differences	Absolute	0.060
	Positive	0.053
	Negative	0.060
Test Statistic		0.060
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.200 ^{c,d}





Lampiran V. Tabel F

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.76	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran VI. Tabel T

Titik Persentase Distribusi t (df 1 40)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 — 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran VII. Tabel R

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211