
PENGARUH PELATIHAN, KEDISIPLINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Karyawan PT Dein Prima Generator Bekasi)

Niki Solfiyani¹ Cicih Ratnasih² Wirda Nursanti³

Abstract

Pelatihan ini bertujuan untuk mengetahui : 1) pengaruh langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator, 2) pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator, 3) pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator, 4) pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator, 5) pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator, 6) pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator, 7) pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator. Populasi penelitian ini adalah 108 karyawan tetap dan kontrak PT Dein prima generator. Jumlah sampel yang digunakan 85 responden karyawan tetap dan kontrak PT Dein prima generator. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling probeliti. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan wawancara. Analisis data dilakukan dengan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kedisiplinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keywords: *Pelatihan, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa ada kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai

pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas dari pada saat ini seorang pegawai atau karyawan akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan.

Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja, seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

¹ Alumni Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

² Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

³ Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Borobudur

Sumber daya manusia merupakan aset penting bagi organisasi yang menjadi perencana dan pelaku aktif sebagai aktivitas dalam organisasi. sumberdaya manusia mempunyai pikiran, perasaan, keinginan, status dan latar pendidikan yang pola pikirnya dapat dibawa kedalam suatu lingkungan organisasi. Sumber daya manusia bukan lah seperti uang, mesin dan material.

Yang sifatnya positif dan dapat diatur sepenuhnya dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Jadi keberhasilan organisasi ditunjang dengan adanya pelatihan dan motivasi kinerja pada karyawan.

Oleh karna itu SDM perlu mendapatkan pelatihan dan kedisiplinan untuk dapat bekerja dengan lebih baik sehingga tercapai kinerja yang baik pula. Selain itu tingkat rendahnya pengetahuan, ketrampilan dan motivasi kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya dapat mempengaruhi kemampuan perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Pengetahuan, ketrampilan dan motivasi ini merupakan nilai – nilai yang harus diberikan pada seluru karyawan, agar karyawan menyadari bahwa mereka adalah tenaga tenaga kerja yang trampil yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan. Penelitian ini dibuat untuk mengetahui kedua hal tersebut, yaitu pelatihan dan kedisiplinan kerja karyawan, sejauh mana pengaruh pelatihan dan kedisiplinan

Menurut (Rivai dan Basri 2017 : 138) Menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja terget atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (Afandi 2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dengan meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan akan menjadi lebih baik lagi. Perusahaan sebaiknya melakukan hal – hal yang membuat perusahaan menjadi berkembang dan lebih eksis lagi dari sebelumnya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi.

PT Dein Prima Generator merupakan perusahaan dan juga produsen satu- satunya yang memproduksi generator dan mesin las merk” Denyo” dan diproduksi dengan tenaga kerja yang berpengalaman.teknologi dari jepang material paling baik dan dengan bangga mempersembahkan jajaran produksi kami yang unggul, tangguh dan berkualitas.

Pada tahun 2014 PT Dein Prima Generator menerapkan sistem manajemen mutu ISO9001:2008 sehingga diharapkan menjadi produsen generator dan mesin las yang baik dan juga memberikan kepuasan pada pelanggan.

Menurut Wexley dan Latham dalam Marwansyah (2016) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan kesadaran diri individu
2. Meningkatkan ketrampilan individu dalam satu bidang keahlian atau lebih
3. Meningkatkan motivasi individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaanya secara memuaskan

Tabel 1.1
Data Absen Karyawan PT Dein prima generator 2020

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Karyawan yang terlambat	Presentase (%)
1	Januari	108 Karyawan	12 Karyawan	11%
2	Februari	108 Karyawan	18 Karyawan	17%
3	Maret	108 Karyawan	2 Karyawan	2%
4	April	108 Karyawan	16 Karyawan	15%
5	Mei	108 Karyawan	5 Karyawan	4%
6	Juni	108 Karyawan	13 Karyawan	12%
7	Juli	108 Karyawan	10 Karyawan	9%
8	Agustus	108 Karyawan	0 Karyawan	0%
9	September	108 Karyawan	0 Karyawan	0%
10	Oktober	108 Karyawan	0 Karyawan	0%
11	November	108 Karyawan	0 Karyawan	0%
12	Desember	108 Karyawan	0 Karyawan	0%
Total		108 Karyawan	76 Karyawan	70%

Sumber Data : HRD PT Dein Prima Generator 2021

Berdasarkan data absen diatas masih banyak pelanggaran yang terjadi di setiap bulanya, menandakan kurangnya kedisiplinan karyawan.

Kedisiplinan adalah salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum menurut kamus besar bahasa indonesia salah satu pengertiannya yaitu suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari

serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan.

Menurut (Sinambela 2018 : 335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

Tabel 1.2
Data Insentif Karyawan PT Dein Prima Generator 2020

No	Jenis Insentif Karyawan	Nominal
1	Lemburan	50.000 /jam
2	Tunjangan Kehadiran	28.000/ hari
3	Bonus tahunan	Tidak ada

Sumber Data : HRD PT Dein Prima Generator 2021

Dari data diatas dapat dilihat pemberian bonus tahunan belum ada . sehingga karyawan kurang termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan adalah dengan memotivasi mereka melalui bonus yang tepat. Pemberian bonus

merupakan salah satu alat untuk memotivasi karyawan dalam bekerja. Dengan memberikan bonus tahunan yang sesuai, maka akan menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi karyawan.

Tabel 1.3
Data Kinerja Karyawan PT Dein Prima Generator 2020

No	Bulan	Model	Rencana Produksi	Realisasi Produksi
1	Januari	DCA-15ESK	281	193
2	Februari	DCA-18ESK	189	199
3	Maret	DCA-25ESK	272	170
4	April	DCA-13ESK	78	176
5	Mey	DCA-10ESK	200	140
6	Juni	DCA-15ESK	94	144
7	Juli	DCA-15ESK	127	143
8	Agustus	DCA-15ESK	93	113
9	September	DCA-15ESK	67	103
10	Oktober	DCA-10ESK	108	88
11	November	DCA-18ESK	36	62
12	Desember	DCA-10ESK	82	94
		JUMLAH	1.627	1.625

Sumber Data :HRD PT Dein prima generator 2020

Berdasarkan Data Kinerja PT Dein Prima Generator 2020. Menunjukkan data perencanaan produksi sejumlah 1,627 dan data Realisasi produksi sejumlah 1.625 pada tahun 2020 menunjukkan target belum 100% tercapai, produksi hanya terealisasi 98% di karnakan banyak nya kendala dalam proses produksi selama pandemi Covid19 yang mempengaruhi kinerja perusahaan dan sebagian karyawan yang terlambat juga mempengaruhi hasil dalam produksi. Tujuan dalam sebuah pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar prilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

Menurut (Afandi 2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal,tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

Para karyawan baru biasanya telah mempunyai kecakapan dan ketrampilan dasar yang dibutuhkan. Mereka adalah produk dari satu sistem pendidikan dan mempunyai pengalaman yang diperoleh dari organisasi lain.tidak jarang pula para karyawan baru yang diterima tidak mempunyai kemampuan secara penuh untuk melaksanakan tugas – tugas pekerjaan mereka.bahkan para karyawan yang sudah berpengalaman pun perlu belajar dan menyesuaikan dengan organisasi, orang – orangnya kebijaksanaan – kebijaksananya dan prosedur – prosedurnya, mereka juga mungkin memerlukan latihan dan pengembangan lebih lanjut untuk mengejakan tugas – tugas secara sekses . meskipun program orientasi secara latihan dan pengembangan memakna waktu dan dana, hampir semua organisasi melaksanakanya dan menyebut biaya – biaya untuk berbagai program tersebut sebagai investasi dalam sumber daya manusia.

Ada dua tujuan utama program pelatihan dan pengembangan karyawan pertama, latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutupi “gap” anatar kecakapan atau kemampuan karyawan dengan meminta jabatan, kedua

program – program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisien dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran – sasaran kerja yang telah ditetapkan.

Pelatihan merupakan proses membantu keryawan untuk memeperoleh efektivitas dalam pekerjaan mereka yang sekarang atau yang akan datang melalui perkembangan kebiasaan tentang pikiran,tindakan,kecakapan,pengetahuan,dan sikap yang layak dalam ilmu pengetahuan tentang prilaku,pelatihan merupakan kegiatan lini dan staf pekerja individual keryawan yang lebih besar, hubungan antara individu karyawan dalam perusahaan menjadi lebih baik dan penyesuaian manajer yang ditingkatkan kepada suasana lingkungan secara keseluruhan.

2.2 Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan adalah salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat secara umum menurut kamus besar bahasa indonesia salah satu pengertiannya yaitu suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan,kepatuhan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2017 : 86) menyatakan bahwa Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma- norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Menurut (Sinambela 2018 : 335) menyimpulkan bahwa disiplin kerja yaitu kesadaran dan kesedian pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi tersebut untuk mewujudkan tujuannya.

2.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja merupakan variabel sikap (attitude) yang berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya. Oleh karna menggambarkan perasaan,maka mengacu komponen sikap, kepuasan kerja

merupakan komponen afeksi. Sikap atau afeksi tersebut terbentuk sebagai hasil evaluasi terhadap pengalaman aspek- aspek pekerjaannya. Lebih lanjut karna lanjut,baik intensitas atau arahnya(pilihan-pilihan)

Menurut (Afandi 2018 : 74) Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah setu nilai-nilai penting pekerjaannya.

Menurut (Edy Sutrisno 2019, P74) Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Imbalan Ekstrinsik adalah imbalan yang berasal dari hasil pekerjaan yang mencakup uang, status, promosi, rasa hormat dan sedangkan imbalan intrinsik adalah imbalan yang berasal dari bagian pekrjaan itu sendiri, meliputi penyelesaian tugas, pencapaian prestasi.

Karyawan yang tidak puas dalam kerjanya dapat dinyatakan dalam berbagai cara misalnya, berhenti bekerja, karyawan mengeluh, tidak patuh, atau mengelakan sebagian dari tanggung jawab kerjanya. Sementara kepuasan kerja merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap karyawan ditempat kerjanya.dan tidak mudah memuaskan karyawan karena kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual,setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda- beda dalam dirinya.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaan secara tepat guna dan berhasil guna dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat kesuksesan yang dicapai oleh seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut (Rivai dan Basri 2017 : 138) Menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan.

Menurut (Afandi 2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja

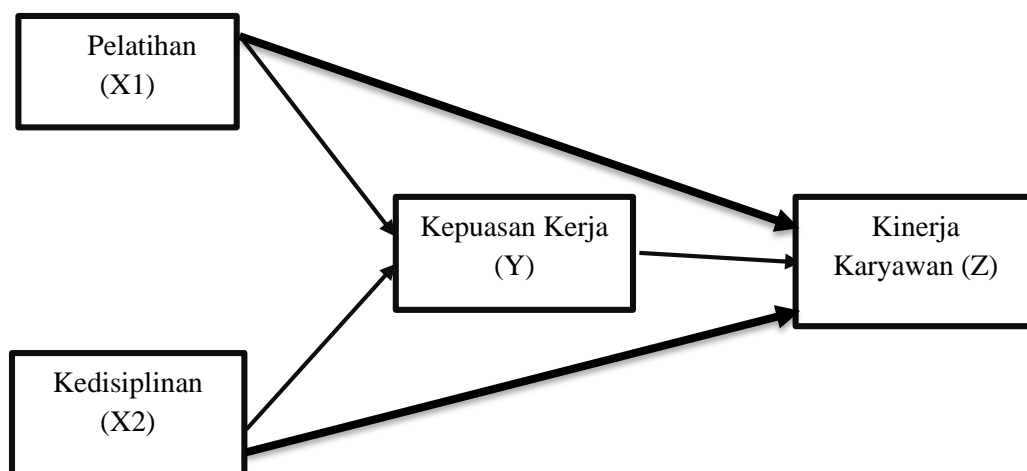
pegawai erat kaitanya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas dan ketepatan waktu, kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam kerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya.

2.5 Kerangka Berfikir

Dari uraian tersebut, Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Dari uraian pemikiran tersebut diatas dapat diperjelas melalui variabel pelatihan, kedisiplinan terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan secara skematis di gambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Kerangka Berfikir

Gambar 2.1 :



Sumber : Peneliti

Variabel Independen : Pelatihan (X1)
Kedisiplinan (X2)
Kinerja Karyawan (Z)

Variabel Dependen : Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan teori-teori yang dikemukakan diatas maka penulis berkesimpulan bahwa dengan pelatihan mempunyai dampak pada kepuasan kerja dan kedisiplinan yang baik akan memberikan kepuasan kerja yang menjadi acuan untuk

kinerja karyawan. Dimana dalam penelitian ini kepuasan kerja di posisikan sebagai variabel mediasi ketiga variabel independen.

2.6 Rumusan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang akan diuji kebenarannya dalam suatu organisasi atau perusahaan. Belum benar-benar berstatus sebagai tesis (Soerato dan Arsyad Lincoln 2000 : 22). Berdasarkan

kerangka pemikiran maka berikut ini akan disajikan hipotesis sebagai berikut :

- H1: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H2: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H3: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H4: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H5: Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H6: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?
- H7: Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung antara kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator Bekasi ?

3. METODE PENELITIAN

3.1 Metode Analisis

Metode analisis data dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis data yang telah didapatkan untuk kemudian diuji dan mendapatkan kesimpulan. Dalam penelitian ini metode analisis nya adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh antara variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini digunakan perangkat lunak SPSS (*Statistical Product and Services Solution*) untuk mengolah dan menganalisis data.

3.2 Uji Validitas

Cara yang dilakukan untuk uji validitas dalam penelitian ini adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi Product Moment (Sugiyono 2007).

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur (Masri Singarimbun & Sofian Effendi 2006).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Arikunto 2005).

Uji validitas ini membandingkan nilai masing-masing item pertanyaan dengan nilai total. Apabila besarnya nilai total koefisien item pertanyaan masing-masing variabel melebihi nilai signifikan maka pertanyaan tersebut tidak valid. Nilai r apabila valid atau tidak didapat dengan cara membandingkan r hitung (nilai korelatif/nilai Product Moment) dengan r tabel. Apabila nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel dan nilai r positif signifikan, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan "Valid" (Ghozali Imam 2005).

Di bawah ini adalah rumus untuk menghitung validitas data:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[N \sum X^2 - (\sum X)^2][N \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

X = Skor item

Y = Skor total

N = Jumlah sampel

Apabila telah didapatkan hasil perhitungan, maka kaidah keputusannya yaitu bila r hitung > r tabel, maka valid. Jika r hitung < r tabel, maka tidak valid.

3.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Artinya suatu alat pengukur jika dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang

sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel, (Masri Singarimbun & Sofian Effendi 2006).

Uji reliabilitas merupakan alat yang digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas instrumen ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mempunyai reliabilitas yang baik atau tidak.

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih instrument dikatakan mempunyai reliabilitas bila instrumen itu cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai alpha (α) > 0,60 (Nunnally dalam Ghozali Imam 2005).

Penilaian tersebut tampak pada Tabel 3.1 berikut yang memuat Indeks Reliabilitas dan Interpretasinya.

Tabel 3.1 Indeks Reliabilitas dan Interpretasinya

Koefisien alpha (α)	Interpretasinya
0,800 - 1,00	Sangat tinggi (<i>very high</i>)
0,600 - 0,799	Tinggi (<i>high</i>)
0,400 - 0,599	Cukup tinggi (<i>moderate</i>)
0,200 - 0,399	Rendah (<i>low</i>)
< 0,200	Sangat rendah (<i>very low</i>)

Sumber : Ghozali, 2005

Berikut ini adalah rumus untuk menghitung reliabilitas data:

$$r_i = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- ri = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir
- σ_t^2 = Jumlah varians total

3.4 Uji Asumsi Klasik

Menurut (Sudarmanto R Gunawan 2005) beberapa hal yang mendasari tentang perlunya melakukan uji asumsi klasik atau uji persyaratan regresi linier berganda adalah agar besaran atau koefisien statistic yang diperoleh benar-benar merupakan penduga parameter yang memang dapat dipertanggungjawabkan atau akurat.

Pengujian terhadap penyimpangan asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Salah satu uji persyaratan yang harus dipenuhi dalam penggunaan analisis parametrik yaitu uji normalitas data populasi. Hal ini dapat ditegaskan, bahwa suatu penelitian yang melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan *one-sample kolmogorof-smirnov test* menurut suatu asumsi yang harus diuji, yaitu populasi harus berdistribusi normal, menurut (Sudarmanto R Gunawan 2005).

Dalam penelitian ini untuk uji normalitasnya memakai grafik normal P-P Plot, menurut (Agung Nugroho 2005), normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal

dari grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal grafik, hal ini menunjukkan pola distribusi normal. Model persamaan regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika ada data menyebar menjauhi garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal grafik, hal ini menunjukkan pola distribusi normal. Model persamaan regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
- c. Apabila data tidak berdistribusi normal, tidak perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan statistik parametrik seperti uji t, uji f atau ANOVA dan sebagainya.

2. Uji Multikolinieritas

Menurut (Dewi Priyatno 2008), uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik Multikolinieritas, yaitu adanya hubungan linier antar variabel independen dalam model regresi. Prasyarat yang harus terpenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya Multikolinieritas.

Ada beberapa metode pengujian yang bisa digunakan untuk mengetahui ada tidaknya Multikolinieritas yaitu:

- a. Dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) pada model regresi.
- b. Dengan membandingkan nilai koefisien determinasi individual (r^2) dengan nilai determinasi secara serentak (R^2).
- c. Dengan melihat nilai *Eigenvalue* dan *Condition Index*.

Pada penelitian ini akan dilakukan uji Multikolinieritas dengan melihat nilai VIF pada model regresi.

Menurut (Agung Nugroho 2005) jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai

tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari Multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut (Dewi Priyatno 2008) uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas, yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Prasyarat yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya heteroskedastisitas. Ada beberapa metode pengujian yang dilakukan diantaranya Uji Park, Uji Geljser, melihat pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi Spearman.

Menurut (Dewi Priyatno 2008), heteroskedastisitas adalah varian setiap disturbance term yang dibatasi oleh nilai tertentu mengenai variabel bebas adalah berbentuk suatu nilai konstanta yang sama dengan σ^2 . Selain itu (Dewi Priyatno 2008) menjelaskan bahwa keadaan heteroskedastisitas menyebabkan penaksiran koefisien regresi tidak efisien dan hasil taksiran dapat menyesatkan. Pada akhirnya kesimpulan yang diambil menjadi salah. Salah satu cara untuk mendeteksi heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual (SRESID).

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.5 Uji Hipotesis

1. Uji T (*Parsial*)

Uji t dimaksudkan untuk menguji pengaruh dari masing-masing variabel

bebas terhadap variabel tidak bebas secara parsial. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat pada tingkat signifikansi yang dipilih, (Ghozali Imam 2005).

2. Uji Mediasi (Sobel Test)

Pengujian Hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh (Sobel M E 1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M).

Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalikan jalur $X \rightarrow M$ (a) dengan jalur $M \rightarrow Y$ (b) atau ab . Jadi koefisien $ab = (c - c')$, dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan c' adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standard error koefisien a dan b ditulis dengan S_a dan S_b , besarnya standard error pengaruh tidak langsung (indirect effect) S_{ab} dihitung dengan rumus dibawah ini :

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 S_a^2 + a^2 S_b^2 + S_a^2 S_b^2}$$

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut :

$$z\text{-value} = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Keterangan:

- ab : koefisien effect yang diperoleh dari perkalian antara direct effect a dan b
- a : koefisien direct effect independen (X) terhadap mediator (M).
- B : koefisien direct effect mediator (M) terhadap dependen (Y).

S_a : standard error dari koefisien a.

S_b : standard error dari koefisien b.

Jika z-value dalam harga mutlak $> 1,96$ atau tingkat signifikansi statistik z (p-value) $> 0,05$, berarti indirect effect atau pengaruh tak langsung variabel independen terhadap variabel dependen melalui mediator, signifikan pada taraf signifikansi 0,05 (Preacher Kristopher J Hayes Andrew F 2004)

3. Analisis Jalur

Analisis jalur (Path Analysis) dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (independent) terhadap variabel terikat (dependent), (Achmad E Kuncoro dan Ridwan 2007).

Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). (Achmad E Kuncoro dan Ridwan 2007)

4. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Analisis Data

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah populasi dan sampel (n) = 85 dan Alpha = 0,05

Dan didapat $r_{tabel} = 0,218$, jika rhitung lebih besar dari r_{tabel} dan nilai positif, maka butir atau pertanyaan dan indikator tersebut dinyatakan valid (Ghozali Imam 2005)

Berikut adalah hasil uji validitas pada setiap pertanyaan masing-masing variable:

Tabel 4.1

Variabel	Item	rhitung	rtabel	Keterangan
Pe latihan (X1)	X1. 1	0,634	0,218	Valid
	X1. 2	0,631		Valid
	X1. 3	0,611		Valid
	X1. 4	0,565		Valid
	X1. 5	0,578		Valid
	X1. 6	0,646		Valid
	X1. 7	0,677		Valid
	X1. 8	0,611		Valid
	X1. 9	0,581		Valid
	X1. 10	0,619		Valid
Kedisiplinan (X2)	X2.1	0,524	0,218	Valid
	X2.2	0,539		Valid
	X2.3	0,545		Valid
	X2.4	0,585		Valid
	X2.5	0,612		Valid
	X2.6	0,576		Valid
	X2.7	0,689		Valid
	X2.8	0,706		Valid
	X2.9	0,712		Valid
	X2.10	0,650		Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y1	0,576	0,218	Valid
	Y2	0,471		Valid
	Y3	0,656		Valid
	Y4	0,505		Valid
	Y5	0,601		Valid
	Y6	0,674		Valid
	Y7	0,534		Valid
	Y8	0,578		Valid
	Y9	0,630		Valid
	Y10	0,545		Valid
Kinerja Karyawan(Z)	Z1	0,633	0,218	Valid
	Z2	0,472		Valid
	Z3	0,591		Valid
	Z4	0,620		Valid
	Z5	0,388		Valid
	Z6	0,504		Valid
	Z7	0,589		Valid
	Z8	0,581		Valid
	Z9	0,675		Valid
	Z10	0,470		Valid

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa r tabel sebesar 0,218 dan semua butir pertanyaan dari variabel pelatihan kerja,

kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa r hitung > r tabel atau r hitung > 0,218.

2. Uji Reliabilitas

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha > 0,60

(Nunnally dalam Ghazali 2005). Hasil uji reliabilitas yang dilakukan, dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2 – Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Batas Norma	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Pelatihan (X1)	>0,60	0,817	Reliabel
Kedisiplinan (X2)	>0,60	0,818	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	>0,60	0,777	Reliabel
Kinerja Karyawan (Z)	>0,60	0,749	Reliabel

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa semua variabel adalah reliabel, hal ini terlihat dari nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) yang memiliki nilai lebih dari 0,60. Nilai koefisien alpha (Cronbach Alpha) dari variabel Pelatihan, Kedisiplinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan mendekati angka 1 yang artinya bahwa mempunyai ketepatan atau kehandalan yang tinggi untuk dijadikan variabel dalam satu penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji Normalitas Residual adalah *Statistic non – parametric kolmogorov-Smirnov*. Metode pengujian normal tidaknya distribusi data dilakukan dengan melihat nilai signifikan variabel. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi normal. Dijelaskan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3 – Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Model 1		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,16134054
Most Extreme Differences	Absolute	,090
	Positive	,090
	Negative	-,050
Test Statistic		,090
Asymp. Sig. (2-tailed)		,084 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.3 hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* menghasilkan *asymptotic significance*. > 0,05 yaitu 0,84 Berdasarkan

uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

**Tabel 4.4 – Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Model 2		Unstandardized Residual
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,22237147
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,063
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,195 ^c

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.4 hasil pengujian *one-sample kolmogorov-smirnov test* menghasilkan *asymptotic significance*. $> 0,05$ yaitu 0,195 Berdasarkan uji diatas maka dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi kenormalan.

2. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat pertidaksamaan varian dalam model regresi dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedasitas. Hasil uji heteroskedasitas yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.5 dan 4.6 :

**Tabel 4.5 – Hasil Uji Heteroskedasitas Motode Spearman’s rho (Model 1)
Correlations**

			Pelatihan	Kedisiplinan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,197	,026
		Sig. (2-tailed)	.	,071	,814
		N	85	85	85
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	,197	1,000	,031
		Sig. (2-tailed)	,071	.	,775
		N	85	85	85
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,026	,031	1,000
		Sig. (2-tailed)	,814	,775	.
		N	85	85	85

Sumber : Data Pengelolahan SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedasitas dengan metode Spearman’s rho adalah :

1. Nilai sig (2-tailed) Pelatihan (X1) : 0,814 ($>0,05$)
2. Nilai sig (2-tailed) Kedisiplinan (X2) : 0,775 ($>0,05$)

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedasitas, karna

nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

Tabel 4.6 – Hasil Uji Heteroskedasitas Metode Spearman’s rho (Model 2)
Correlations

		Pelatihan	Kedisiplinan	Kepuasan Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Pelatihan	Correlation Coefficient	1,000	,197	,352**	,019
		Sig. (2-tailed)	.	,071	,001	,862
		N	85	85	85	85
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	,197	1,000	,612**	-,032
		Sig. (2-tailed)	,071	.	,000	,773
		N	85	85	85	85
	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	,352**	,612**	1,000	,030
		Sig. (2-tailed)	,001	,000	.	,785
		N	85	85	85	85
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	,019	-,032	,030	1,000
		Sig. (2-tailed)	,862	,773	,785	.
		N	85	85	85	85

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Jadi analisis output dari uji heteroskedasitas dengan metode Spearman’s rho adalah :

1. Nilai sig (2-tailed) Pelatihan (X1) : 0,862 (>0,05)
2. Nilai sig (2-tailed) Kedisiplinan (X2) : 0,773 (>0,05)
3. Nilai sig (2-tailed) Kepuasan Kerja (Y) : 0,785 (>0,05)

Dengan hasil diatas berkesimpulan tidak terjadi gejala heteroskedasitas, karena nilai signifikansi yang didapat lebih besar dari 0,05.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas untuk menguji apakah ada korelasi antara variabel indenpenden dari model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel indenpenden. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap data yang diuji, jika sebaliknya nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinearitas atau sama dengan VIF (Variance Inflation Factor) < 10 Berikut hasil Uji Multikolinearitas :

**Tabel 4.7 – Hasil Uji Multikolinearitas
Model 1
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6,342	5,354		1,184	,240		
	Pelatihan	,290	,096	,269	3,027	,003	,972	1,029
	Kedisiplinan	,528	,093	,503	5,667	,000	,972	1,029

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Model 2
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,779	3,819		,466	,643		
	Pelatihan	,191	,071	,189	2,675	,009	,874	1,144
	Kedisiplinan	,209	,078	,213	2,688	,009	,699	1,431
	Kepuasan Kerja	,543	,078	,580	6,948	,000	,629	1,590

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengelolahan SPSS

Dari hasil tabel perhitungan diatas menunjukkan bahwa nilai tolerance menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 dan hasil perhitungan nilai variance Inflation Factor (VIF) yang menunjukkan bahwa tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi.

1. Nilai tolerance untuk variabel Pelatihan sebesar $0,874 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,144 < 10$, sehingga variabel pelatihan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
2. Nilai tolerance untuk variabel Kedisiplinana sebesar $0,699 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,431 < 10$, sehingga

variabel pelatihan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

3. Nilai tolerance untuk variabel Kepuasan Kerja sebesar $0,629 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $1,590 < 10$, sehingga variabel pelatihan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.

4.3 Uji Hipotesis

1. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji T)

Uji ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi suatu variabel independen yang mempengaruhi variabel dependen secara individual. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan. Berikut hasil Uji t ditabel 4.8 dan 4.9:

**Tabel 4.8– Hasil Uji T (Model 1)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6,342	5,354		1,184	,240
Pelatihan	,290	,096	,269	3,027	,003
Kedisiplinan	,528	,093	,503	5,667	,000

a . Dependen Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa :

1. T hitung pada variabel Pelatihan (X1) yaitu 3,027 > besar dari T tabel (1663), maka Ha di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Pelatihan) dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja).
2. T hitung pada variabel Kedisiplinan (X2) yaitu 5,667 > besar dari T tabel (1663), maka Ha di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kedisiplinan) dengan variabel dependen (Kepuasan Kerja).

**Tabel 4.9 – Hasil Uji T (Model 2)
Coefficients**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,779	3,819		,466	,643
Pelatihan	,191	,071	,189	2,675	,009
Kedisiplinan	,209	,078	,213	2,688	,009
Kepuasan Kerja	,543	,078	,580	6,948	,000

a . Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa:

1. T hitung pada variabel Pelatihan (X1) yaitu 2,675 > besar dari T tabel (1663), maka Ha di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Pelatihan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).
2. T hitung pada variabel Kedisiplinan (X2) yaitu 2,688 > besar dari T tabel (1663), maka Ha di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen (Kedisiplinan) dengan variabel dependen (Kinerja Karyawan).
3. T hitung pada variabel Kepuasan Kerja (Y) yaitu 6,948 > besar dari T tabel (1663), maka Ha di terima. Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel intervening dengan variabel dependen.

2. Uji Mediasi (Sobel Test)

Tabel 4.10 – Hasil Uji Sobel

Hubungan	Ab	sab	z-value	p-value
Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0,15602	0,05950216	2,6220898	0,00873924
Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja	0,29174	0,06669955	4,37394236	0,0000122

1. Z hitung pada variabel pelatihan (X1) lebih besar dari z tabel (196), maka H_0 diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antar variabel independen (Pelatihan) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja).
2. Z hitung pada variabel kedisiplinan kerja (X2) lebih besar dari z tabel (196), maka H_0 diterima. Artinya adanya pengaruh yang signifikan antara variabel independen (kedisiplinan) dengan variabel dependen (kinerja

karyawan) melalui variabel mediasi (kepuasan kerja).

3. Path Analysis (Analisis jalur)

Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). (Achmad E Kuncoro dan Ridwan 2007) Hasil uji analisis jalur yang diperoleh dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.11 .

Tabel 4.11 – Hasil Persamaan Langsung Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,803 ^a	,645	,631	2,263

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pelatihan, Kedisiplinan

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,779	3,819		,466	,643
1 Pelatihan	,191	,071	,189	2,675	,009
1 Kedisiplinan	,209	,078	,213	2,688	,009
1 Kepuasan Kerja	,543	,078	,580	6,948	,000

a . Dependen Variabel Kinerja Karyawan

Hasil Persamaan langsung diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstan sebesar 1,779 menyatakan apabila seluruh variabel independen yaitu pelatihan, kedisiplinan dan kepuasan kerja sama dengan nol maka

bersarnya kinerja karyawan sama dengan besarnya konstan yaitu 1,779. Artinya apabila variabel independen tidak mengalami perubahan maka nilai kinerja karyawan sebesar 1,779.

2. Persamaan langsung variabel pelatihan sebesar 0,191 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Persamaan langsung variabel kedisiplinan sebesar 0,209 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kedisiplinan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,209. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Persamaan langsung variabel kepuasan kerja sebesar 0,543 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,543. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,609 ^a	,371	,356	3,200

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Pelatihan

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6,342	5,354		1,184	,240
1 Pelatihan	,290	,096	,269	3,027	,003
Kedisiplinan	,528	,093	,503	5,667	,000

a. Dependen Variabel : Kepuasan Kerja

Sumber : Data Pengolahan SPSS

Hasil Persamaan tidak langsung diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Konstan sebesar 6,342 menyatakan apabila seluruh variabel independen yaitu pelatihan dan kedisiplinan sama dengan nol maka besarnya kepuasan kerja sama dengan besarnya konstan yaitu 6,432. Artinya apabila variabel independen tidak mengalami perubahan maka nilai kepuasan kerja sebesar 6,432..
2. Persamaan tidak langsung variabel pelatihan sebesar 0,290 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai pelatihan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,290. Karena

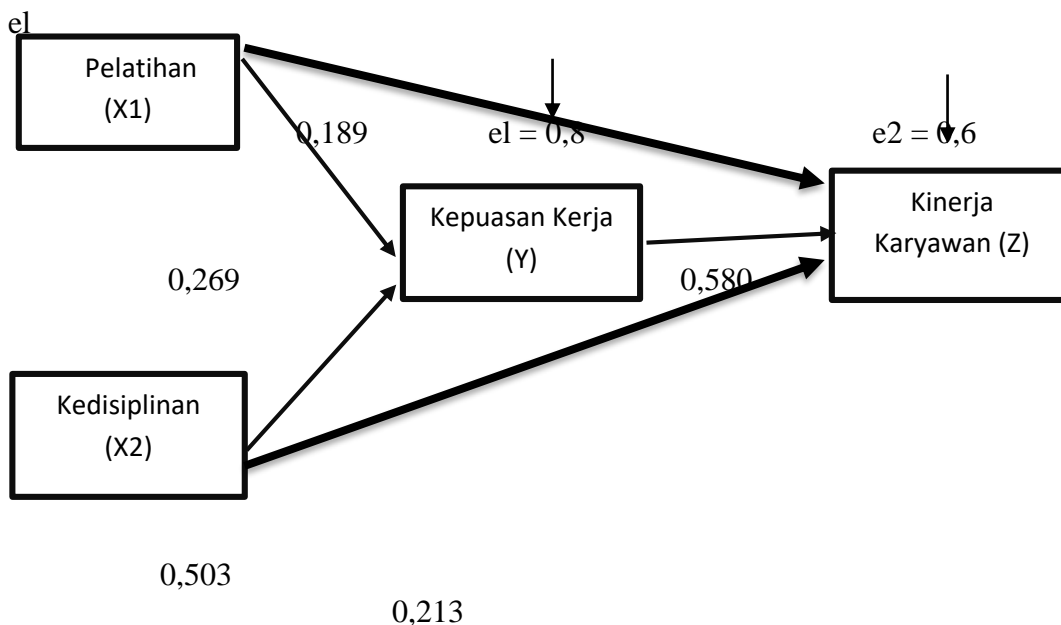
berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja..

3. Persamaan langsung variabel kedisiplinan sebesar 0,528 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai kedisiplinan akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,528. Karena berdasarkan t tabel menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan tabel diatas besarnya nilai $e1 = \sqrt{1 - 0,371} = 0,8$ dan besarnya nilai $\sqrt{1 - 0,645} = 0,6$ maka diperoleh diagram analisis jalur sebagai berikut :

Tabel 4.12 Pengaruh Koefisien

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kausal		
	Langsung	Tidak Langsung	Total
X1 terhadap Y	0,269 (Signifikan)	-	0,269
X2 terhadap Y	0,503 (Signifikan)	-	0,503
X1 terhadap Z	0,189 (Signifikan)	-	0,189
X2 terhadap Z	0,213 (Signifikan)	-	0,213
Y terhadap Z	0,580 (Signifikan)	-	0,580
X1 terhadap Z melalui Y		0,269 x 0,580 = 0,156 (Signifikan)	0,189 + 0,156 = 0,345
X2 terhadap Z melalui Y		0,503 x 0,580 = 0,291 (Signifikan)	0,213 + 0,291 = 0,504

Gambar 4.2 – Hasil Analisis Jalur



Persamaan analisis jalur untuk sub struktur 1 :

$$Y = p_{yx1} X1 + p_{yx2} X2 + p_{ye1}$$

$$Y = 0,269 X1 + 0,503 X2 + 0,8 e1$$

Persamaan analisis jalur untuk sub struktur 2 :

$$Z = p_{zx1} X1 + p_{zx2} X2 + p_{zy} Y + p_{ze2}$$

$$Z = 0,189 X1 + 0,213 X2 + 0,580 Y + 0,6 e2$$

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapatkan pada pelatihan, kedisiplinan terhadap kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan. Studi kasus PT Dein Prima Generator Bekasi. Maka kesimpulan yang dapat di tarik adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator ?
2. Terdapat pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Dein prima generator ?
3. Terdapat pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator ?
4. Terdapat pengaruh langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator ?
5. Terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Dein prima generator ?
6. Terdapat pengaruh tidak langsung pelatihan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Dein prima generator ?
7. Terdapat pengaruh tidak langsung kedisiplinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PT Dein prima generator ?

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Bachrudin dan Harapan Tobing. 2003. *Analisis Data Untuk Penelitian Survey*. Bandung : FMIPA - UNPAD.
- Achmad E Kuncoro dan Ridwan. 2007. *Cara Menggunakan Dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. ed. Cetakan ke - 6. Bandung : Alfabeta.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, Dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Agung Nugroho. 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistic Penelitian Dengan SPSS*. Yogyakarta - Andi Yogyakarta.
- Alim M. Idris A dan Kalalinggi. 2013. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Samarinda." I(2), 418.
- Arikunto, Suharsimi. 2005. *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Arsyad Umar. 2004. *Pengetahuan Sosial*. Jakarta : Erlangga.
- Bambang, Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Bandung : SULITA.
- Barnawi & M. Arifin. 2012. *Manajemen Sarana Dan Prasarana Sekolah*. Yogyakarta : Ar - Ruzz Media.
- Bejo Siswanto. 2010. *Manajemen Tenaga Kerja Rancangan Dalam Pendayagunaan Dan Pembangunan Unsur Tenaga Kerja*. Bandung : Sinar Baru.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan I. Yogyakarta : Gava Media.
- Cooper Donald R dan C Wiliam Emory. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I Ed. Jakarta : Erlangga.
- Denny Triasmoko, Moch. Djudi Mukzam dan Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. "Penelitian Pada Karyawan PT Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri." *Jurnal Administrasi Bisnis* 12(1): 1–10. <https://media.neliti.com/media/publications/82871-ID-pengaruh-pelatihan-kerja-terhadap-kinerj.pdf>.
- Dessler Gery. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Dewi Priyatno. 2008. *Mandiri Belajar SPSS - Bagi Mahasiswa Dan Umum*. Yogyakarta : Media Kom.
- Eddy Sutrisno. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Elianti. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertahanan Nasional Kabupaten Wajo." *Akrab Juara* 5(1): 43–54. <http://www.akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/919>.
- Ghozali Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS*. Semarang : Badan Penerbit UNDIP.
- Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pt. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi

- Aksara.
- Hatch E & Farhady H. *Research Design & Statistics for Applied Linguistics*.
- Heidjrachman Ranupandjojo dan Saud Husnan. 2002. *Manajemen Personalial*. Edisi IV. Yogyakarta - BPFE.
- Kartika, Dewi. 2015. "Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Pelabuhan." *Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makasar* 15(01): 71–79.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.
- Keith Davis. 2010. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Erlangga.
- Keitner dan Kinicki. 2017. *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta : Salemba Empat.
- Kusnendi. 2005. *Analisis Jalur Konsep Dan Aplikasi Dengan Program SPSS Dan Lisrel* 8. Bandung : UPI.
- Lita Lestari. 2016. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta 2016." *Skripsi*. file:///D:/MS Word/Research Metode/Simamora (2004346) - 2016 - Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas.pdf.
- Mangkuprawira dan Hubies. 2016. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Bandung : Alfabeta CV.
- Masram dan Mu'ah. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publiser.
- Masri Singarimbun & Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Mathis dan Jackson. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 9. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyani. 2017. *Metode Analisis Dan Perancangan Sistem*. Bandung : Abdi Sistematika.
- Pahore N.A dan F.M Shaikh. 2011. "Analysis - Impact of Training and Development on Performance and Job Satisfaction among Higher Secondary School Teachers-A Case of Sindh." 5(1).
- Preacher Kristopher J Hayes Andrew F. 2004. "SPSS and SAS Procedures for Estimating Indirect Effect in Simplen Mediation Models." *University of North California. Behavior Research Methods, Instruments, & Computers* 36(4), 717.
- Prista Tarigan. 2008. "Analisis Faktor - Faktor Pendukung Keberhasilan Singapura Sebagai Salah Satu Pusat Perdagangan Dunia : Suatu Kajian Perspektif Multinasional Corporation (MNC) / Hasil Survei Di Singapura." *Manajemen*.
- Rivai dan Basri. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Rivai Veithsal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Riwu, Cicih Ratnasari dan Suyanto Amibala. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Dan Implikasinya Pada Kinerja Karyawan PT. Bank Permata Tbk." (July): 1–23.
- Schumaker R.E Lomax. 1996. *A Beginner's Guide to Structural Equation Modeling*. Third Edit. Taylor and Francis Group LLC.
- Sevilla Consuelo G. et . al. 2017. *Research Methods*. Quezon City : Rex Printing Company.
- Sinambela, Lijan Potak. 2018. *Manajemen Sumber Daya Mansuia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sobel M E. 1982. "Asymptotic Confidence Intervals For Indirect Effect in Structural Equation Models/." *In S. Leinhardt (Ed.), Sociological Methodology* (pp. 290-.

- Soeratno dan Arsyad Lincolin. 2000. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Jakarta : UPP, AMP, UKPN.
- Sudarmanto R Gunawan. 2005. *Analisis Regresi Linier Ganda Dengan SPSS*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R & D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2010. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- . 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pert. Jakarta : Kencana.
- . 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Keli. Depok : PT. Raja Grafindo Persada.