



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KONVEKSI BOOGLE FASHION KECAMATAN
KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)

Oleh:

ISRO'I

NIM. 2013215515

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA
KONVEKSI BOOGLE FASHION KECAMATAN
KEDUNGWUNI KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh:

ISRO'I

NIM. 2013215515

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **ISROÍ**

NIM : **2013215515**

Fakultas : **Ekonomi dan Bisnis Islam**

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan”** adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Pekalongan, 07 Oktober 2020

Yang Menyatakan



ISROÍ

NIM. 2013215515

NOTA PEMBIMBING

H. Gunawan Aji, M.SI

Ds. Grogol DK. Turi, Kab. Tegal

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Isro'i

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum Wr. Wb

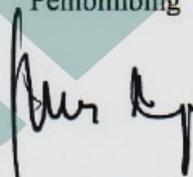
Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudara:

Nama : Isroi
NIM : 2013215515
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara tersebut segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Pekalongan, 07 Oktober 2020
Pembimbing



H. Gunawan Aji, M.SI
NIP. 196902272007121001





**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jl. Pahlawan No.52, RowolakuKajenPekalongan Telp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/Email: febi@iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam
Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i :

Nama : **ISRO'I**
NIM : **2013215515**
Judul : **Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin
Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi
Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten
Pekalongan**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 5 November 2020 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001

Penguji II

Ria Anisatus S. SE., M.S.A.
NIP.19870630201801 2 001

Pekalongan, 10 November 2020 Disahkan oleh
Dekan Fakultas Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H
NIP. 19750220 199903 2 001





PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipindividing belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut.

1. Konsonan

Fonem-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tindividu, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tindividu sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sas	ś	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je



ح	Ha	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	esdan ye
ص	Sad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	Dad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	ẓ	zet (dengan titik dibawah)
ع	‘ain	‘	koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Wau	W	We
ه	Ha	H	Ha



ء	hamzah	.	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
ا = a		ا = ā
إ = i	اي = ai	إي = ī
أ = u	او = au	أو = ū

3. Ta Marbutah

Ta Marbutah hidup dilambangkan dengan

/t/Contoh :

مراخميلا ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta Marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh :

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tindividu geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tindividu *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا Ditulis *Rabbanā*

البر Ditulis *al-birr*

5. Kata sindividing (artikel)

Kata sindividing yang diikuti oleh “huruf syamsiah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sindividing itu.

Contoh:

الشمس	Ditulis	<i>asy-syamsu</i>
الرجل	Ditulis	<i>ar-rajulu</i>
السيدة	Ditulis	<i>as-sayyidah</i>

Kata sindividing yang diikuti oleh “huruf qamariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tindividu sempang.

Contoh:

القمر	Ditulis	<i>al-qamar</i>
البديع	Ditulis	<i>al-badī'</i>
الجلال	Ditulis	<i>al-jalāl</i>

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof /'/.

Contoh:

امرت	Ditulis	<i>Umirtu</i>
شيء	Ditulis	<i>Syai'un</i>



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur atas nikmat Allah SWT, saya ingin mempersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kepada Bapak dan Ibu saya yang selalu memberikan motivasi dan telah banyak berkorban waktu, tenaga dan materi demi kelangsungan hidup dan kesejahteraan saya di masa yang akan datang. Terimakasih atas doa yang senantiasa kalian panjatkan dan terimakasih yang tak terhingga untuk segalanya.
2. Seluruh keluarga dan kerabat saya yang selalu mendukung saya.
3. Kepada Sahabat dekat, Riyan Rosyada, Anizah, dan Nuriyah Mulisin Nalahudin. terimakasih telah memberi semangat dan selalu ada.
4. Kepada teman-teman Ekos L angkatan 2015 reguler sore dan semua teman-teman dekat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu terimakasih untuk kalian yang telah hadir dalam hidup membawa keceriaan, memberikan cerita, doa, dukungan serta bantuan yang tak terhingga kepada saya.
5. Untuk teman-teman non akademisi, Muhaimin, Samsudin dan Nur Said terimakasih banyak kalian telah memberikan semangat dan dukungannya.





MOTTO

“Rendah hati dan menolong sesama”

Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya

(Q. S Al-Ma'idah : 2)





ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. SDM yang tak selalu dalam keadaan konsisten seringkali memicu terjadinya kecacatan pada *output* produktifitas yang dihasilkan dari kinerja karyawan, hal ini melatarbelakangi masalah dalam penelitian ini.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada konveksi boogle fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, jenis teknik ini untuk penentuan sampelnya semua dari anggota populasi semuanya diambil dengan jumlah sampel sebanyak 55 responden. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$. dan Disiplin Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$.

Seluruh variabel independen yaitu Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Angka *adjusted R square* sebesar 0,275 atau 27,5% menunjukkan bahwa variabel independen dapat menjelaskan 27,5% Kinerja Karyawan sedangkan sisanya 0,725 atau 72,5% dijelaskan oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini..

Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogle Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan” yang disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan dengan baik tanpa dukungan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini , penulis hendak mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Muhammad Aris Safi’I, M.E. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan.
4. H. Gunawan Aji, M.SI selaku Dosen Pembimbing skripsi yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Dr. Zawawi, M.Ag selaku wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.





6. Dr. A. Tubagus Surur, M.Ag selaku wali dosen penulis yang sudah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan arahan, dukungan serta saran dalam penyusunan skripsi ini.
7. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan beserta staf.
8. Orang tua dan sahabat yang selalu mendoakan dan dukungan.
9. Semua pihak yang telah membantu penulis dalam segala hal terutama yang berkaitan dengan skripsi ini.

Dengan rendah hati penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Mengingat keterbatasan pengetahuan yang penulis peroleh sampai saat ini. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun guna terciptanya kesempurnaan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca maupun pihak yang berkepentingan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 07 Oktober 2020

Penulis

ISRO'Í

NIM. 2013215515

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANLITERASI	v
PERSEMBAHAN	ix
MOTTO	x
ABSTRAK	xi
KATA PENGANTAR	xiv
DAFTAR ISI	xvi
DAFTAR TABEL	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II KERANGKA TEORI	10
A. Landasan Teori	10
1. Pelatihan kerja.....	10
a. Indikator Pelatihan Kerja	11
b. Tujuan Pelatihan.....	12
c. Alasan pentingnya diadakan pelatihan.....	13
d. Metode Pelatihan.....	14
e. Manfaat Pelatihan.....	17
2. Motivasi	19





a. Indikator motivasi kerja	20
b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja	23
c. Unsur-unsur motivasi kerja.....	24
d. Cara meningkatkan motivasi kerja	25
e. Pentingnya motivasi kerja.....	26
3. Disiplin kerja.....	28
a. Indikator disiplin kerja	28
b. Bentuk-bentuk disiplin.....	29
c. Macam-macam disiplin kerja	30
d. Jenis-jenis disiplin kerja	31
e. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja	32
4. Kinerja Karyawan	34
a. Indikator kinerja karyawan	34
b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.....	35
c. Tujuan dari penilaian kinerja	36
B. Penelitian Terdahulu.....	38
C. Kerangka Berpikir	60
D. Hipotesis	62
BAB III METODE PENELITIAN	64
A. Jenis Data dan Pendekatan Penelitian.....	64
1. Jenis Data.....	64
2. Pendekatan Penelitian.....	64
B. Setting Penelitian	65
1. Lokasi Penelitian	65
2. Waktu Penelitian.....	65
3. Variabel Penelitian.....	65
C. Teknik Pengambilan Sampel	69
D. Teknik Pengumpulan Data.....	69
1. Kuesioner.....	69
2. Dokumentasi.....	70
E. Metode Analisis Data.....	70



1. Analisis Deskriptif.....	71
2. Uji Instrumen.....	72
a. Uji Validitas.....	72
b. Uji Reliabilitas.....	72
3. Uji Asumsi Klasik.....	73
a. Uji Normalitas.....	73
b. Uji Multikolinearitas.....	74
c. Uji Heteroskedastisitas.....	74
d. Uji Linearitas.....	75
4. Regresi linier Berganda.....	75
5. Uji Hipotesis.....	76
a. Uji t (Parsial).....	76
b. Uji F simultan.....	77
c. Koefisien Determinasi R^2	77
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	79
A. Deskripsi Data.....	79
B. Analisis Data.....	81
1. Hasil Uji Instrumen.....	81
a. Uji Validitas.....	81
b. Uji Reliabilitas.....	83
2. Hasil Uji Asumsi Klasik.....	83
a. Uji Normalitas.....	84
b. Uji Multikolinearitas.....	86
c. Uji Heteroskedastisitas.....	87
d. Uji Linearitas.....	89
3. Analisis Regresi linier Berganda.....	91
4. Analisis Uji Hipotesis.....	93
a. Uji t (Parsial).....	93
b. Uji F simultan.....	95
5. Analisis Koefisien Determinasi R^2	96
C. Pembahasan.....	96



BAB V PENUTUP	101
A. Kesimpulan	101
B. Keterbatasan Penelitian.....	102
C. Saran	102
DAFTAR PUSTAKA.....	104
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	38
Tabel 3.1 Jenis Variabel dan Indikator yang digunakan	67
Tabel 4.1 Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	80
Tabel 4.2 Data Responden Berdasarkan Usia.....	80
Tabel 4.3 Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	81
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas	82
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas	83
Tabel 4.6 Hasil Uji Normalitas.....	85
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	87
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Linieritas Pelatihan Kerja.....	90
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja	90
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja.....	91
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	92
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial).....	94
Tabel 4.14 Hasil Uji F (Simultan).....	95
Tabel 4.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	96





DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.2 Kerangka Berpikir.....	60
Gambar 4.1 Grafik Histogram	84
Gambar 4.2 Grafik Normal P-Plot	85
Gambar 4.3 Diagram Scatterplot	88



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

- A. Surat Ijin Penelitian

LAMPIRAN 2

- A. Kuisisioner

LAMPIRAN 3

- A. Tabulasi Rekapitulasi Kuisisioner

LAMPIRAN 4

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas

LAMPIRAN 5

- A. Uji Normalitas
- B. Uji Multikolinearitas
- C. Uji Heteroskedastisitas
- D. Uji Linieritas

LAMPIRAN 6

- A. Analisis Regresi Linier Berganda
- B. Uji Hipotesis
- C. Tabel R Square

LAMPIRAN 7

- A. Dokumentasi

LAMPIRAN 8

Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan antar pengusaha yang semakin kompetitif mengakibatkan dunia bisnis pada saat ini dituntut untuk selalu meningkatkan inovasi agar dapat terus bertahan dan semakin maju. Permasalahan-permasalahan dalam dunia bisnis sangatlah kompleks, dimulai dari situasi yang bersal dari eksternal maupun internal, dari faktor eksternal dapat berupa kompetitor dan kebijakan pemerintah yang diterapkan dalam pengelolaan Usaha Mikro Kecil dan menengah, dari faktor internalnya sendiri dapat berupa tenaga kerja, mesin dan area produksi.

UMKM dapat tumbuh pesat jika keberadaannya terdukung dengan kebijakan dari pemerintah yang dapat memberinya peluang-peluang dalam meningkatkan produktifitas untuk dapat mendorong pada tingkat penjualan tertentu. Untuk dapat menjaga keberlangsungan usaha terutama pada usaha perkonveksian, sebuah penerapan sistem agar kegiatan operasional usaha dapat terus berjalan dan maju, bentuk fasilitas-fasilitas dalam mendukung produktifitas kerja harus terus diupayakan agar menjadi lebih produktif dan terampil.

Kabupaten Pekalongan merupakan salah satu wilayah di Jawa Tengah yang dimana Kecamatan Kajen merupakan pusat kantor pemerintahan dari Kabupaten Pekalongan, pada tahun 2019 penduduk di Kabupaten Pekalongan

mencapai jumlah 897.111 jiwa dengan luas 836.13 km². Dari banyaknya kecamatan di Kabupaten Pekalongan yakni mencapai 19 Kecamatan, 13 Kelurahan dan 272 Desa. Salah satu yang menjadi perhatian untuk diteliti yakni Kecamatan Kedungwuni, salah satu kecamatan di Kabupaten Pekalongan yakni Kecamatan Kedungwuni merupakan pusat pemerintahan yang berada di Kelurahan Kedungwuni, kecamatan Kedungwuni terkenal akan sentra kerajinan konveksi (pakaian jadi).¹

Penerapan suatu sistem yang tepat dalam menangani berbagai permasalahan-permasalahan terutama dari faktor internal disektor wirausaha konveksi perlu dilakukan, faktor internal merupakan hal dasar yang berkaitan langsung dengan produktifitas dalam wirausaha konveksi, permasalahan yang sering terjadi dalam faktor internal usaha konveksi diantaranya tenaga kerja, mesin dan area produksi. Tenaga kerja, mencakup tentang sumber daya manusia (SDM) dalam berkinerja, kinerja SDM dipengaruhi oleh *skill* (kemampuan), motivasi kerja dan kedisiplinan.

Dalam hal ini kemampuan SDM tak selalu dalam keadaan konsisten, seringkali terjadi kecacatan dalam produktifitas yang dihasilkan dari kinerja tenaga kerja, hampir disemua lini perkonveksian mengalami hal yang sama, hal ini juga diperkuat oleh salah satu dari narasumber peneliti yang berasal dari salah satu pemilik usaha konveksi “BOOGLE FASHION” dalam memberikan keterangannya bahwa:

¹ Data arsip wilayah Kabupaten Pekalongan





“Seringkali terjadi kecacatan dalam produktifitas produk konveksi yang dihasilkan dari tenaga kerja, hal ini biasanya dipengaruhi dari kurangnya konsistensi kinerja, kurangnya semangat kerja dan kurangnya kedisiplinan dalam mengerjakan suatu kegiatan operasional pekerjaan. Maka untuk dapat mengatasi dari beberapa permasalahan-permasalahan yang ditimbulkan dari faktor internal usaha konveksi terutama pada tenaga kerja perlu adanya pelatihan, pemberian motivasi dan penerapan kedisiplinan kerja, hal ini diperuntukan guna menghasilkan produktifitas yang semakin meningkat dan mengurangi bentuk kecacatan produk yang dihasilkan.”²

Pelatihan kerja merupakan salah satu hal yang dibutuhkan dalam mengatasi masalah yang ditimbulkan dalam kecacatan produk yang dihasilkan dari tenaga kerja, adanya pelatihan ditujukan guna melatih konsistensi tenaga kerja agar terus dalam keadaan baik agar dapat menjaga kestabilan produk yang dihasilkan. Selain pelatihan kerja, motivasi kerja juga menjadi aspek yang dapat mempengaruhi kinerja dalam *output* yang dihasilkan tenaga kerja, motivasi ditujukan guna memacu semangat tenaga kerja agar dapat menghasilkan *output* yang stabil dan produktifitas yang semakin bagus.³ Diantara motivasi yang seringkali dilakukan oleh pelaku usaha konveksi yakni dengan memberikan *fee* (tambahan upah) jika produktifitas yang dihasilkan sesuai dengan target yang dibutuhkan, hal ini juga dilakukan oleh konveksi Boogle Fashion yang memberikan *fee* jika tenaga kerja/karyawannya berhasil mencapai target yang diharapkan, tak hanya itu pemilik dari konveksi Boogle Fashion juga memberikan kebijakan-kebijakan lain seperti peminjaman mesin dan area kerja yang didesain nyaman mungkin agar karyawannya menjadi betah dan disiplin

² Hasil wawancara langsung dengan Bapak Selaku pemilik konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kabupaten Pekalongan, pada tanggal 17 September 2020

³ Agusta, Leonardo. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan CV Haragon Surabaya." *Agora* 1.3 (2013): 1399-1408.

dalam melakukan kegiatan operasional kerja guna dapat memperlancar produktifitas dan meningkatkan pendapatan. Kedisiplinan yang dibangun dengan pemberian motivasi dan pelatihan dimaksudkan untuk dapat memanejemen waktu kerja, agar waktu yang ditentukan dalam sehari dapat mencapai target yang dibutuhkan.

Dalam pemberian motivasi kerja yang juga terkait dengan pelatihan kemampuan dan kedisiplinan ditujukan oleh pemilik usaha konveksi ditujukan agar karyawan akan menjadi lebih terampil dan lebih produktif, melalui manajemen dari pengelola konveksi Boogle Fashion diharapkan dapat memberikan pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang berupa keahlian atau keunggulan agar karyawannya kompeten dalam menyelesaikan suatu permasalahan pada pekerjaannya sesuai yang diharapkan. Manajemen yang dilakukan pemilik konveksi Boogle Fashion berupa menerapkan metode-metode sebagai sumber pelatihan, diantaranya:

“hal pertama yang dilakukan dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk mempelajari pekerjaannya dengan mengamati pekerja yang sedang dikerjakan oleh karyawan lain yang sedang bekerja, dan kemudian pemilik usaha akan mengobservasi perilakunya. Dan yang kedua mempelajari suatu pekerjaan diluar jam kerjanya, pemilik usaha akan memberikan gambaran umum tentang pekerjaan yang sedang dijalankannya dan memberikan arahan-arahan agar dapat lebih terampil dan produktif diluar jam kerjanya, hal ini diperuntukan guna tidak terikat waktu pada saat bekerja.”⁴

Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon adalah usaha yang bergerak dalam bidang konveksi, pemilik usaha berupaya menjaga karyawannya dengan

⁴ Hasil pengamatan langsung di konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kabupaten Pekalongan, pada tanggal 25 September 2020.



memberikan kebijakan-kebijakan yang tentunya agar secara efektif dan efisien dapat mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik, maka Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon mencoba menerapkan program-program yang bertujuan untuk membentuk dan meningkatkan kemampuan kerja pada kinerja karyawannya agar dapat sesuai dengan standarisasi kerja.⁵

Perkonveksian di Kabupaten Pekalongan terutama di Desa Tangkil Kulon sangatlah banyak. Hal ini berdampak persaingan usaha semakin ketat, maka pemilik usaha melakukan berbagai upaya dalam pengelolaan SDM yang kurang optimal agar berdaya guna untuk menghasilkan *output* yang tinggi. Adanya kompetitor juga memacu pemilik usaha konveksi Boogle Fashion untuk terus mengevaluasi kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan kualitas SDM, berkenaan dengan ketidakcocokan antara perilaku aktual dengan perilaku yang diharapkan terlepas dari program yang diterapkan melalui pelatihan, motivasi dan disiplin dimaksudkan untuk mengevaluasi kekurangan-kekurangan kinerja agar sesuai yang diinginkan.

Profesionalitas dari kinerja karyawan yang mampu tetap menjaga kestabilan pekerjaannya erat kaitannya dengan misi atau tujuan yang ingin dicapai pada sebuah usaha konveksi. Untuk dapat bertahan dalam suatu

⁵ Reza, Rregina Aditya; DIRGANTARA, I. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. 2010. PhD Thesis. Universitas Diponegoro.



lingkungan persaingan, sejumlah SDM yang berkualitas diperlukan agar dapat bersaing dengan pengusaha lainnya.

Berdasarkan permasalahan di dalam dunia konveksi yang melatar belakangi tersebut, maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni Tahun 2020”.

B. Rumusan masalah

Maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?
4. Apakah Pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, adapun yang diharapkan dalam penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

2. Untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.
3. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.
4. Untuk mengetahui apakah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

D. Manfaat Penelitian

a) Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai sarana pengembangan teori dan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia yang secara teoritis berhubungan dengan pembahasan penelitian ini sendiri yang diharapkan dapat berguna bagi pembaca dalam minat berwirausaha pada mahasiswa.

b) Secara Praktis

Diharapkan dapat berguna sebagai sarana untuk memberikan informasi mengenai hasil dari penerapan pelatihan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion. Penulis berharap dapat memberikan manfaat dan berguna bagi:

1) Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai sarana untuk meningkatkan pemahaman ilmu ekonomi secara komprehensif terutama di bidang manajemen SDM.

2) Bagi IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana untuk menambah ilmu pengetahuan maupun sebagai referensi penelitian selanjutnya.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi suatu acuan untuk penelitian selanjutnya.

4) Bagi Pelaku Usaha dan Karyawan

Diharapkan bagi pelaku usaha, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) yang diterapkan dapat maksimal, dan bagi karyawan untuk dapat terus menjaga performa yang stabil dalam aktivitas produksi.

E. Sistematika Penulisan

Untuk mendapatkan gambaran utuh secara menyeluruh mengenai penulisan penelitian ini, maka penulisan disusun sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini akan menguraikan tentang latar belakang masalah yang menjadi dasar pemikiran atau latar belakang penelitian ini untuk selanjutnya disusun rumusan masalah dan diuraikan tentang tujuan serta manfaat penelitian, kemudian diakhiri dengan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini akan menguraikan mengenai landasan teori yang menjadi dasar dalam perumusan hipotesis dan analisis penelitian ini. Setelah itu diuraikan dengan gambaran kerangka pemikiran dari penelitian.



BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menguraikan mengenai variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, kerangka berfikir dan hipotesis serta metode analisis yang digunakan dalam menganalisis data yang telah diperoleh.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menguraikan tentang gambaran umum, responden yang menjadi obyek penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian.





BAB II

KERANGKA TEORI

A. Landasan Teori

1. Pelatihan kerja

Kegiatan keseluruhan dalam rangka meningkatkan kompetensi dan memperoleh sebuah produktivitas yang loyal untuk membangun etos dan kedisiplinan yang merujuk pada tingkat keterampilan dan keahlian yang diharapkan oleh pelaku usaha disebut dengan pelatihan kerja. Sebuah pilar utama dalam rangka meningkatkan kinerja, kompetensi yang dilakukan dengan basis pelatihan ditujukan agar produktivitas yang dimiliki pelaku usaha dapat sesuai dengan target yang diinginkan, selain target dapat tercapai tentunya omzet penjualan yang diharapkan juga akan tercapai.¹

Dalam pencapaian target produktivitas, pelatihan biasanya dilakukan sebelum aktivitas kerja dimulai “sebelum masuk pada ranah pekerjaan yang akan dikerjakan”. Pendidikan sebelum mengenal pekerjaan yang akan dilakukan sangatlah penting, hal ini bertujuan untuk mengatasi permasalahan-permasalahan seperti risiko cacat pada *output* produktivitas karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman dalam bekerja.

Adanya permasalahan-permasalahan dalam aktivitas kerja terutama dalam produktivitas kerja yang berhubungan dengan kinerja karyawan,

¹ Simanjuntak, Payaman J. "Manajemen sumber daya manusia." Yogyakarta: BPFE (2005).

perlu adanya antisipasi untuk menghindarinya diantaranya dengan melakukan evaluasi sebelum dilakukannya pelatihan kerja.

a. Indikator Pelatihan Kerja

1) Instruktur

Pelatihan ditujukan guna membangun karyawan untuk dapat meningkatkan kualitas pada produktivitas kerja yang sesuai dengan kualifikasi yang diinginkan pelaku usaha, maka bentuk keterampilan dan keahlian menjadi ujung tombak yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan menjadi lebih kompeten untuk dapat menghasilkan produktivitas yang diharapkan pelaku usaha dan terus menjaga konsistensi dalam menjaga kualitas *outputnya*.

2) Peserta

Seleksi diperlukan guna menemukan kualifikasi yang diharapkan pelaku usaha dalam memenuhi target produksi yang diinginkan, untuk memenuhi kualifikasi peserta *training* harus memiliki dedikasi yang tinggi dalam mengikuti sebuah pelatihan

3) Materi

Untuk memahami kondisi yang menjadi masalah pada aktivitas pekerjaan, materi diperlukan agar karyawan dapat memahami bentuk kurikulum yang bertujuan memudahkan aktivitas pekerjaannya menjadi lebih terampil dalam mengeluarkan output yang akan dihasilkan dari kinerjanya. Selain dapat melatih SDM menjadi lebih kompeten materi juga dapat menambah ilmu

pengetahuan pada karyawan sehingga menerapkan konsistensi dalam berkinerja.

4) Metode

Langkah-langkah yang merujuk pada pengetahuan yang di peruntukan untuk melakukan penuntunan dalam menyelesaikan sebuah tugas/aktivitas pekerjaan. Dalam hal ini terkait dengan pelatihan kerja sebuah metode merupakan sebuah komponen yang paling efektif jika materi yang disampaikan sesuai dengan tujuan dalam pencapaian target yang diinginkan pelaku usaha.

5) Tujuan Pelatihan

Penetapan sasaran yang akan ditentukan terkait dengan penyusunan yang ditujukan guna meraih pencapaian target yang diinginkan pelaku usaha. Sebuah hasil yang diharapkan dari adanya sebuah pelatihan tentunya akan merujuk pada *action play* (aksi) dalam berkinerja yang akan mempengaruhi produktivitas dalam *outputnya*.

6) Sasaran

Target membantu dalam mengonsep sebuah perencanaan yang terukur dan terperinci sesuai yang dibutuhkan.²

b. Tujuan Pelatihan

Untuk mencapai sebuah target pada *output* produktivitas tertentu yang diharapkan pelaku usaha, perlu adanya pelatihan yang sistematis

² Mangkunegara, AA Anwar Prabu. "Evaluasi kinerja SDM." Tiga Serangkai, 2005.





pada karyawan-karyawannya agar dapat memperoleh hasil yang maksimal. Peningkatan pada kinerja karyawan jelas menjadi tujuan oleh pelaku usaha dalam meraih target yang ingin dicapainya, hal tersebut selain dapat mengembangkan usaha yang dijalankan tentunya juga akan berimbas pada omzet penjualan yang semakin tinggi. Tujuan umum dari pada pelatihan adalah:

- 1) Mengembangkan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan, sehingga aktivitas pekerjaan yang dilakukannya dapat selesai lebih efektif
- 2) Mengembangkan ilmu pengetahuan, sehingga aktivitas pekerjaan yang dilakukannya dapat diselesaikan secara rasional.
- 3) Mengembangkan sikap, sehingga aktivitas pekerjaan yang dilakukannya dapat menciptakan bentuk kerja sama antar tim dengan teman dan pimpinan yang bergerak dalam naungan pekerjaan yang sama.³

c. Alasan pentingnya diadakan pelatihan

Penting mengadakan sebuah pelatihan, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Karyawan baru belum mengerti jenis pekerjaan yang akan dijalannya
- 2) Penyesuaian terhadap lingkungan yang mana meliputi adanya teknologi baru atau munculnya sebuah metode kerja yang baru

³ Erna Safitri, "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)* 1.4 (2013).

- 3) Memperbaiki produktivitas yang rusak akibat kinerja karyawan yang kurang beradaptasi dengan pekerjaan atau kurangnya konsistensi.
- 4) Mengikuti/menyesuaikan beberapa peraturan-peraturan yang dikeluarkan pada pihak pemilik usaha

d. Metode Pelatihan

Untuk dapat meningkatkan kinerja pada produktivitas kerja karyawan, perlu adanya perancangan sebuah program yang didedikasikan guna meningkatkan mutu atau standar pada karyawannya melalui sebuah metode/Teknik-teknik yang diperuntukan dalam rangka meningkatkan kualitas berkinerja, diantaranya:

1) Metode praktis (melalui *on the job training*)

Karyawan dilatih tentunya untuk mengatasi permasalahan-permasalahan yang akan dihadapi ketika menjalankan aktivitas kerja agar tidak ada terjadi *miss communication* dan kerusakan pada *output* produktivitas, untuk itu penyediaan pelatih yang handal dan berpengalaman tentunya difungsikan guna memberikan arahan berupa bentuk sosialisasi dan berbagai macam Teknik yang akan di praktekkan, diantaranya:

- Rotasi bagian, merupakan bentuk latihan yang diupayakan agar karyawan dapat mengetahui pada masing-masing bagian tertentu yang berbeda-beda



- Latihan intruksi, merupakan bentuk latihan yang memberikan petunjuk-petunjuk yang berkaitan dengan aktivitas pekerjaan yang akan dijalannya terutama dengan melatih karyawan tentang cara melaksanakan sebuah pekerjaan
- Pengarahan, merupakan bentuk pelatihan langsung dari atasan atau bahkan pemilik usaha yang secara langsung memberikan bimbingan dan arahan terhadap karyawan
- Penugasan sementara, merupakan bentuk latihan yang mana memberikan posisi kepada karyawan sebagai manajerial dalam batas jangka waktu tertentu yang ditetapkan.⁴

2) Metode simulasi

Metode ini merupakan bentuk *artificial* (tiruan) yang merepresentasikan keadaan pekerjaan sebenarnya, diantaranya:

- Metode Studi Kasus

Pengambilan sebuah keputusan berdasarkan melalui bentuk pada situasi deskripsi tertulis yang tersedia, karyawan yang mengikuti pelatihan ini diperuntukan guna mengidentifikasi aspek masalah pada sebuah kasus.

- Permainan Rotasi Jabatan.

Sebuah tata pelatihan yang memungkinkan karyawan untuk dapat berganti-ganti pada bagian dari masing-masing

⁴ Lubis, Khairul Akhir. "Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan." MS thesis. 2008.

pekerjaan, para karyawan ditugaskan untuk melakukan *rolling* (perpindahan) pada bagian yang lain agar dapat memiliki pengalaman yang sama. Tujuan adanya bentuk pelatihan ini agar para karyawan dapat memiliki jiwa toleransi terhadap perbedaan, serta memainkan pada realitas peranan yang dapat mengembangkan *interpersonal skill* (keterampilan antar pribadi).

3) Permainan Bisnis

Simulasi dalam pengambilan keputusan yang berskala kecil dibuat guna menyesuaikan kehidupan bisnis secara nyata. *Management business* merupakan aturan-aturan yang diperuntukan dalam memperoleh teori ekonomi dari studi industri bisnis secara terperinci. Karyawan memainkan sebuah yang mana dapat memutuskan sebuah harga pada produk yang akan diluncurkan ke pasar, permainan ini biasanya dilakukan dengan menggunakan media komputer yang diperlukan untuk mengerjakan perhitungan-perhitungan yang diperoleh dari studi bisnis atau teori ekonomi dalam bidang industri secara terperinci.

4) Ruang Pelatihan

Vestibule training pelatihan yang dibangun atas dasar operasi-operasi yang dirancang agar tidak mengganggu aktivitas normal kerja di area-area terpisah yang dibangun dengan fasilitas

seperti jenis peralatan yang mendukung pada pekerjaan yang sebenarnya.

5) Latihan Laboratorium

Pengembangan melalui keterampilan-keterampilan dari individu dalam suatu bentuk latihan digunakan untuk melatih emosional individu untuk peka terhadap lingkungan dan perasaan orang lain, dalam memenuhi tanggung jawab pekerjaan, latihan ditujukan guna mengkonsistenkan hasil kinerja agar selalu dalam keadaan stabil dan bahkan terlebih lagi dapat meningkat.

6) Program-program pengembangan eksekutif.

Program yang diadakan atau diselenggarakan melalui lembaga-lembaga dan universitas dimana ditujukan guna melatih para pesertanya untuk dapat mengetahui jenis pekerjaan dengan mengikuti paket khusus dari sebuah bentuk kerjasama antara lembaga-lembaga dan universitas dengan organisasi atau perusahaan.

e. Manfaat Pelatihan

Latihan yang diperoleh melalui program pelatihan yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan terhadap karyawan memiliki beberapa manfaat diantaranya:

- Kenaikan produktivitas

Adanya program pelatihan ditujukan guna meningkatkan kinerja karyawan yang tentunya akan berdampak pada *output*

produktivitas. Semakin kinerja yang dimiliki karyawan bagus maka juga akan menghasilkan kenaikan dari segi jumlah maupun kualitas pada produktivitas.

- Kenaikan moral kerja

Pelatihan kerja yang sesuai akan menghasilkan tingkat moralitas yang dapat terciptanya semangat dan keharmonisan para karyawan. Kebutuhan akan kenyamanan yang diperoleh melalui moralitas kerja tentunya juga akan berdampak pada produktivitas.

- Menurunnya pengawasan.

Pengawasan menjadi tidak terlalu membebani pelaku usaha untuk mengoreksi sejumlah aktivitas dari karyawannya dalam proses kegiatan kerja yang berorientasikan pada produktivitas karena bentuk kepercayaan yang sudah dibentuk melalui pelatihan kerja.

- Menurunnya angka kecelakaan.

Lebih banyak menghindarkan bentuk kesalahan kerja yang ditimbulkan dalam proses kegiatan produktivitas karena sebuah pelatihan dapat membentuk karakter karyawan menjadi yang diharapkan oleh pelaku usaha.

- Kenaikan stabilitas dan fleksibilitas tenaga kerja.



Pergantian karyawan yang tidak dapat hadir atau keluar sehubungan dengan keadaan tertentu, hal ini ditujukan guna menciptakan stabilitas dan fleksibilitas pada tenaga kerja.

- Mengembangkan pertumbuhan pribadi

Adanya pelatihan kerja difungsikan guna memenuhi harapan pelaku usaha untuk dapat mencapai target produktivitas dan kenaikan omzet pada tingkatan tertentu. Selain itu pada pribadi karyawannya juga mendapatkan ilmu pengetahuan dan keterampilan yang meningkat menjadi SDM yang semakin loyal.⁵

2. Motivasi

Motivasi adalah upaya dalam mendorong individu melakukan tindakan-tindakan untuk dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan semaksimal mungkin. Dalam mengatasi permasalahan-permasalahan atau mengupayakan peningkatan pada kualitas individu, pemberian motivasi perlu untuk dilakukan guna mencapai harapan yang diinginkan pelaku usaha.⁶

Untuk menuntun para karyawannya agar kinerjanya semakin maksimal motivasi diperlukan sebagai pacuan untuk mencapai harapan yang dikehendaki pelaku usaha. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah cenderung menampilkan perasaan ketidaknyamanannya dalam

⁵ Kumara, I. Wayan Sutya Edy; UTAMA, I. Wayan Mudiarta. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. E-Jurnal Manajemen*, 2016, 5.3.

⁶ Maslow, Abraham Harold, Deborah Collins Stephens, and Gary Heil. *Maslow on management.* New York: John Wiley, 1998.

lingkungan kerja dan tidak senang dengan pekerjaan yang dinaunginya, semakin besar motivasi yang dimiliki oleh karyawan akan dapat meningkatkan kinerjanya sesuai dengan pencapaian target produksi yang diharapkan.

Situasi yang terjadi pada lingkungan kerja erat kaitannya berhubungan dengan adanya motivasi kerja, karyawan menjadi lebih bersemangat ketika ada dorongan yang membuat dirinya dapat nyaman dalam melakukan aktivitas-aktivitas pekerjaan, seperti adanya kebijakan tertentu dalam bentuk *fee*, insentif, penentuan hari libur yang sesuai harapan, gaji yang akan meningkat dalam periode yang dijanjikan jika mencapai target produksi yang diharapkan pelaku usaha, adanya keamanan yang terjamin dan fasilitas yang memadai. Namun sebaliknya jika karyawan motivasinya rendah maka akan berdampak pada aktivitas kerja yang dapat terganggu akibat kinerjanya yang menurun bahkan menjadi tidak loyal, diantaranya yang menjadikan motivasi karyawan rendah seperti gaji yang tidak sesuai harapan, kurangnya kebijakan-kebijakan, fasilitas dan keamanan kerja yang tidak memadai.

a. Indikator motivasi kerja

Kinerja karyawan akan menentukan produktivitas pada tingkatan tertentu dilihat dari upaya keras yang dihasilkan dalam mencapai target produksi. Bentuk kinerja yang maksimal dapat tercermin dari semangat karyawan dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan yang dinaunginya, untuk menghasilkan kinerja yang baik dan



menghilangkan kecenderungan pada tingkat kemalasan tertentu terdapat beberapa faktor motivasi kerja yang terdiri dari:

1) Daya Pendorong

Kekuatan yang dapat menggerakkan individu seorang karyawan berasal dari semacam naluri yang mendorong dalam melaksanakan tindakan-tindakan atau aktivitas pekerjaan menjadi lebih maksimal. Guna mencapai tujuan pada tingkat produktivitas tertentu, setiap pengelolaan yang diciptakan pelaku usaha berbeda-beda menurut kebudayaan kerja yang melatar belakangnya masing-masing.

2) Kemauan

Sebuah testimulasi yang mendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatan atau aktivitas tertentu dengan keinginannya sendiri. Kemauan yakni semacam indikasi yang merefleksikan reaksi tindakan-tindakan tertentu karena adanya motivasi yang mempengaruhinya.

3) Kerelaan

Bentuk reaksi yang merefleksikan persetujuan atas apa yang menjadi tugas dalam melaksanakan tindakan-tindakan atau aktivitas kerja dengan suka rela dan tanpa keterpaksaan. Karyawan membentuk dirinya untuk menerima berbagai tugas yang diberikan sesuai dengan kesepakatan kerja.

4) Membentuk Keahlian



Penciptaan dalam membentuk sebuah proses kemahiran pada individu karyawan pada suatu bidang tertentu yang ditujukan guna memaksimalkan kegiatan produksi agar selalu konsisten dan stabil.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan individu karyawan dalam melakukan aktivitas kerja yang tersusun secara rapi dan mulus untuk dapat mencapai hasil terbaik dan maksimal. Keterampilan merupakan bakat tertentu yang dimiliki oleh individu karyawan dalam melakukan aktivitas kerja yang fungsinya mendayagunakan sebuah kemampuan melaksanakan tugas secara rapi dan inovatif.⁷

6) Tanggung Jawab

Bentuk kesadaran yang memenuhi kewajibannya dalam mengembangkan kepribadian dan pelaksanaan sebuah peranan tertentu. Setiap langkah yang dilakukan harus sesuai dengan prosedur kerja yang diberikan pelaku usaha dalam memberikan standar dan target pekerjaan. Ketika karyawan diberi kepercayaan mengambil beberapa keputusan dalam memecahkan masalah melalui ide baru dari pemikirannya, hal ini difungsikan mendorong karyawan dari tingkat terendah untuk bisa mengambil keputusan sendiri.

⁷ Kusuma, Norintha Kandhitya. “Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rown Division Aria Bersama Di Surakarta.” Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.





7) Kewajiban

Bentuk pelaksanaan atas suatu kegiatan yang dibebankan pada individu karyawan. Kewajiban bekerja merupakan kebutuhan-kebutuhan dasar dalam memenuhi kegiatan berkonsumsi.

8) Tujuan

Bentuk yang merujuk pada cerminan keadaan yang diinginkan di mana pelaku usaha berusaha mewujudkan harapan target produktivitas pada tingkatan tertentu. Sebagai pernyataan tentang keadaan di waktu yang akan datang dimana organisasi sebagai kolektivitas mencoba untuk menimbulkannya.⁸

b. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, meliputi:

1) Faktor Intern

- Dukungan dalam bertahan hidup

Untuk dapat bertahan hidup setiap manusia membutuhkan pekerjaan tetap

- Kedekatan

Individu karyawan dapat saling mendorong untuk melangkah maju

- Penghargaan

Keinginan untuk dihormati dan diakui sebagai pengakuan atas prestasi kerja yang dihasilkan.

⁸ Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang." *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1.2 (2015): 43-53.



2) Faktor Ekstern

- Kondisi area

Sarana dan prasarana kerja dilingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan aktivitas pekerjaan

- Kompensasi

Mendorong karyawan agar terpacu bekerja dengan lebih giat dalam menghasilkan *output* produktivitas, sehingga image unit usaha konveksi lebih baik dibandingkan kompetitor

- Jaminan

Adanya penjamin dalam pekerjaan yang dinaunginya yang membuat karyawan mau bekerja keras untuk menghasilkan produktivitas sesuai target yang diharapkan pelaku usaha konveksi.⁹

c. Unsur-unsur motivasi kerja

Unsur-unsur motivasi kerja tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Kinerja
- 2) Pengembangan
- 3) Tantangan
- 4) Kesempatan
- 5) Tanggungjawab
- 6) Penghargaan

⁹ Habibi, Beni. “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan Diy Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang.” Diss. Universitas Negeri Semarang, 2005.

7) Ketertiban.¹⁰

d. Cara Meningkatkan Motivasi Kerja

Performa karyawan yang awal mulanya baik namun seterusnya justru semakin menurun disebabkan karena beberapa hal, seperti terlambat datang dan perubahan yang terjadi pada *output* produktivitas semakin tidak stabil. Untuk mengatasi menurunnya performa karyawan ada beberapa cara yang dapat meningkatkan semangat kerja dengan memberikan motivasi, diantaranya:

1) Pelaku usaha terhadap karyawannya

- Pemberian inspirasi

Untuk menginspirasi karyawan pelaku usaha perlu memberikan pandangan mengenai arah kedepannya bagaimana prospek yang akan didapat untuk dapat menguntungkan pihak pelaku usaha dan karyawannya.

- Memberi kesempatan

Dengan memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menumbuhkan kreativitas, karyawan dapat berkesempatan untuk mengekspresikan kekuatan (bakat dan kelebihannya), sehingga dapat terus menumbuhkan inovasi pada produktivitas kerja.

2) Pribadi individu

¹⁰ Kartika, Endo Wijaya, and Thomas S. Kaihatu. "Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya)." *Jurnal manajemen dan kewirausahaan* 12.1 (2010): pp-100.





- Individu karyawan memiliki angan atau tujuan yang ingin dicapai
Ketika mulai jenuh dengan aktivitas pekerjaan, karyawan akan bosan sehingga menimbulkan kurangnya semangat yang membuat semakin malas dalam melakukan aktivitas kerja. Adanya tujuan yang ingin dicapai menjadikan karyawan memiliki kekuatan dalam mendukung aktivitas pekerjaan yang dijalannya.
 - Menyukai aktivitas pekerjaan
Karyawan yang mencintai pekerjaannya akan membuat aktivitas yang dijalankannya sebagai hobi sehingga tidak menjadikannya sebagai beban justru sebagai ajang yang dapat menumbuhkan minat dan bakatnya.¹¹
- e. Pentingnya motivasi kerja
- 1) Motivasi kerja melingkupi beberapa komponen yaitu:

Kebutuhan, hal ini terjadi bila seseorang individu merasa tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan yang diharapkan. Dorongan, dorongan merupakan kekuatan mental untuk melakukan perbuatan atau kegiatan tertentu.¹²
 - 2) Tujuan, tujuan merupakan hal yang ingin dicapai oleh individu.

Seseorang yang memiliki tujuan tertentu dalam melakukan suatu pekerjaan, maka ia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan

¹¹.Theodora, Olivia. "Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang." *Agora* 3.2 (2015): 187-195.

¹² Tanto wijaya, "Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama." *Agora* 3.2 (2015): 37-45.



antusias dan penuh semangat, termasuk dalam pencapaian cita-cita yang diinginkan. Dengan demikian, antara minat dan motivasi mempunyai hubungan yang erat, karena motivasi merupakan dorongan atau penggerak bagi seseorang dalam pencapaian sesuatu yang diinginkan dan berhubungan langsung dengan sesuatu yang menjadi minatnya.

Sebagai makhluk sosial manusia membutuhkan bantuan orang lain. Manusia akan selalu berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dan memerlukan motivasi atau dorongan dari orang lain untuk mencapai apa yang menjadi tujuan hidupnya. Pimpinan organisasi atau pengusaha merupakan orang yang bekerja dengan bantuan dari para bawahannya, yaitu karyawan. Oleh karena itu, sudah menjadi kewajiban dari seorang pimpinan untuk mengusahakan agar para karyawan berprestasi. Kemampuan bawahan untuk dapat berprestasi disebabkan dengan adanya dorongan atau motivasi.

Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja. Sedangkan seseorang yang mempunyai motivasi kerja

rendah, mereka akan bekerja seenaknya dan tidak berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal.¹³

3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu pengusaha. Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan merupakan salah satu organisasi yang mengindividulkan kemampuan sumber daya manusia. Hasil kerja karyawan mungkin belum memuaskan pencapaian target belum maksimal membuat organisasi memikirkan cara-cara yang dirasa mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.¹⁴

a. Indikator disiplin kerja

1) Aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di pengusaha.

2) Aturan pelaku usaha

¹³ Juniantara, I. Wayan, and I. Gede Riana. "Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* (2015).

¹⁴ Helmi, Avin Fadilla. "Disiplin kerja." *Buletin Psikologi* 4.2 (1996): 32-41.



Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3) Aturan perilaku

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4) Aturan lainnya di pengusaha

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam pengusaha.¹⁵

b. Bentuk-bentuk disiplin

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2) Disiplin Korektif.

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3) Aturan Kompromi Panas.

Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan

¹⁵ Hidayat, Zainul; Taufiq, Muchamad. "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang." *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 2012, 2.1: 36644



hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

4) Disiplin Progresif.

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan.¹⁶

c. Macam-macam disiplin kerja

1) Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan

¹⁶ Veithzal Rivai, "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik," Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2011



kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau pengusaha.

3) Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

d. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu:

1) *Self imposed discipline*, yaitu disiplin yang dipaksakan diri sendiri.

Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

2) *Command discipline*, yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrem

command discipline memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.¹⁷

e. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti. Seorang Pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahannya.

3) Balas jasa

¹⁷ Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2003. *“Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional.”* Jakarta: Bumi Aksara.



Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pengusaha/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap pengusaha supaya kedisiplinan karyawan pengusaha baik pula.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan pengusaha. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

6) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan pengusaha. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan.



Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik pada pengusaha tersebut.

7) Sangsi

Sangsi berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan pengusaha, sikap, perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.¹⁸

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.¹⁹ Definisi kinerja perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja per satuan waktu (lazimnya per jam). kinerja adalah sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

a. Indikator Kinerja Karyawan

- 1) Kuantitas kerja Karyawan
- 2) Kualitas kerja Karyawan

¹⁸ Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002

¹⁹ Armstrong, Michael, and Angela Baron. "*Performance management: The new realities.*" State Mutual Book & Periodical Service, 1998.



- 3) Efisiensi kerja Karyawan
- 4) Sikap kerja Karyawan
- 5) Stándar kualitas kerja Karyawan
- 6) Kemampuan kerja Karyawan,yang dikembangkan

b. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan

Terdapat beberapa pendapat yang mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kualitas Pekerjaan (*Quality of Work*) Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang pegawai yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapihan kerja, keterampilan dan kecakapan.
- 2) Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of Work*) Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif didalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru.²⁰
- 3) Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*) Merupakan proses penempatan seorang pegawai yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

²⁰ Husnawati, Ari. “*Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang)*.” Diss. Program Pascasarjana Universitas Diponegoro, 2006.



- 4) Kerjasama Tim (*Teamwork*) Melihat bagaimana seorang pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertikal ataupun kerjasama antar pegawai, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor penting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pimpinan organisasi dengan para pegawainya terjalin suatu hubungan yang kondusif dan timbal balik yang saling menguntungkan.
- 5) Kreatifitas (*Creativity*) Merupakan kemampuan seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan cara atau inisiatif sendiri yang dianggap mampu secara efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi.
- 6) Inovasi (*Inovation*) Kemampuan menciptakan perubahan-perubahan baru guna perbaikan dan kemajuan organisasi. Hal ini ditinjau dari ide-ide cemerlang dalam mengatasi permasalahan organisasi.
- 7) Inisiatif (*initiative*) Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.²¹

c. Tujuan dari penilaian kinerja

²¹ Mulyadi, Hari. "Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa." *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi* 9.2 (2010): 97-111.



- 1) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.²²

²² Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.

B. Penelitian Terdahulu

Sebagai bahan pembandingan dan bahan kajian dalam penelitian, maka peneliti memiliki sumber yang relevan yang dapat membantu peneliti dalam melakukan penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

NO	Peneliti & Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	2	3	4	5	6	7
1	Ruri Anjayani 2017	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home	<ul style="list-style-type: none"> • X₁: Motivasi • X₂: Disiplin • X₃: 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi 	Berdasarkan hasil penelitian : Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja, disiplin kerja, dan kompensasi	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variable



		Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombong Kabupaten Kebumen	Kompensasi <ul style="list-style-type: none"> • Y : Kinerja 	Linear Berganda	secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 25,30%, sedangkan 74,70% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.	kompensasi sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel kompensasi <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2017
--	--	---	---	--------------------	---	---



2.	Astri Ayu Purwati &Hendri Satria 2017	Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Perekrutan • X_2 : Motivasi • X_3 : Pelatihan • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Linear Berganda 	<p>Berdasarkan hasil penelitian :</p> <p>Pelatihan tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel perekrutan dan motivasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel perekrutan sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel perekrutan • Penelitian dilakukan
----	--	--	---	--	---	---



						pada tahun 2017
3.	Dewie Erwine Permatasari 2015	Pengaruh Pelatihan, Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Zacky's Collection Kudus	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Pelatihan • X_2: Keterampilan • X_3: Motivasi • Y: Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Linear Berganda 	<p>Berdasarkan hasil penelitian untuk kinerja karyawan</p> <p>Diperoleh bahwa variabel pelatihan kerja, keterampilan dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif, dalam hal ini berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel keterampilan sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat



						variable keterampilan
						<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2015
4.	Ndoni Karang Prasetyo 2012	Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment	<ul style="list-style-type: none"> • X_1 : Gaji • X_2 : Motivasi • X_3 : Gaya kepemimpinan • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Sederhana 	Berdasarkan hasil penelitian : Diperoleh bahwa dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama ada pengaruh yang signifikan dari variabel gaji (X_1), motivasi (X_2) dan gaya	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel gaji dan gaya kepemimpinan



		Konveksi IV Sukoharjo			kepemimpinan (X3) terhadap kinerja (Y).	n sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel gaji dan gaya kepemimpina n • Penelitian dilakukan pada tahun 2012
--	--	--------------------------	--	--	---	--



5.	Youdhi Prasetiyawan 2013	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta)	<ul style="list-style-type: none"> • X_1 : Kepemimpin an • X_2 : Motivasi • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Explanatory survey 	Berdasarkan hasil analisis diperoleh simpulan sebagai berikut: Variabel kepemimpinan dan variabel motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini terdapat dua variabel sedangkan variabel independen penulis terdapat tiga variabel independen
----	--------------------------------	---	---	--	--	---



						<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2013
6.	Finda Karolin 2016	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pemberian Motivasi Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Pengusaha Konveksi Fajar Bahagia</p>	<ul style="list-style-type: none"> • X_1 : Gaya Kepemimpinan • X_2 : Pemberian Motivasi • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Linear Berganda 	<p>Berdasarkan hasil penelitian :</p> <p>Hasil pengujian hipotesis variabel gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel gaya kepemimpinan dan pemberian motivasi



						<p>sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel gaya kepemimpina n dan pemberian motivasi</p> <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2016
--	--	--	--	--	--	--



7.	Edo Okta Adityawan 2017	<p>Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Pengalaman kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tentrem Rahayu Batik (Universitas Muhamadiyah Surakarta)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Disiplin • X_2 : Budaya organisasi • X_3 : Pengalaman kerja • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Linear Berganda 	<p>Berdasarkan hasil penelitian :</p> <p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja, budaya organisasi dan pengalaman kerja secara simultan memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan disiplin kerja berpengaruh signifikan dengan kinerja karyawan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel budaya organisasi dan pengalaman kerja sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat budaya
----	-------------------------------	--	---	--	---	--



						organisasi dan pengalaman kerja
						<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2017
8.	Ayun Martinasari, 2011	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mandiri	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Motivasi • X_2: Disiplin • X_3: Kepuasan • Y: Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis Regresi Linear Berganda 	Berdasarkan hasil penelitian : Secara simultan pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel kepuasan



		Universitas Negeri Semarang				sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel kepuasan <ul style="list-style-type: none"> • Penelitian dilakukan pada tahun 2011
--	--	--------------------------------	--	--	--	--



9.	Bistok Surya Rahara Sinurat 2016	Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang)	<ul style="list-style-type: none"> • X₁: Pendidikan • X₂:Pelatihan • X₃: Pengembangan an karir • X₄: Kepuasan kerja • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Deskriptif dan Verifikatif 	Berdasarkan Hasil Penelitian : Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pendidikan dan pelatihan, pengembangan karir dan kepuasan kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel kepuasan sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel kepuasan • Penelitian dilakukan
----	--	--	--	--	--	---



						pada tahun 2011
10	Atris 2019	Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Hindoli (a cargill Company) Mukut Musi Banyuasin (Universitas	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Motivasi • X_2: Disiplin • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Survey</i> • Kuesioner • Wawancara • <i>Explanatory Research</i> 	Berdasarkan hasil penelitian : Menunjukkan bahwa ada pengaruh Motivasi kerja dan Disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini terdapat dua variabel sedangkan



		Muhammadiyah Palembang).				variabel independen penulis terdapat tiga variabel independen • Penelitian dilakukan pada tahun 2019
--	--	-----------------------------	--	--	--	---



11	Anissa Diyana Wati 2017	Pengaruh Pelatihan, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Eco Garment Indonesia (IAIN Surakarta).	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Pelatihan • X_2: Kompetensi • X_3: Disiplin • Y: Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Riset • Konklusif • Kuesioner • Analisis regresi berganda 	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan PT Eco Smart Garment Indonesia : Adanya pengaruh pelatihan, kompetensi dan disiplin secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> • Pada variabel independen, penelitian ini terdapat variabel kompetensi sedangkan dipenelitian penulis tidak terdapat variabel kompetensi • Penelitian dilakukan
----	-------------------------------	---	--	--	---	---



						pada tahun 2017
12	Norintha Kandhitya Kusuma 2014	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rown Division Aria Bersama Di Surakarta	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Motivasi • X_2: Disiplin • Y: Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis regresi berganda 	Berdasarkan hasil penelitian Adanya pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini terdapat dua variabel sedangkan variabel



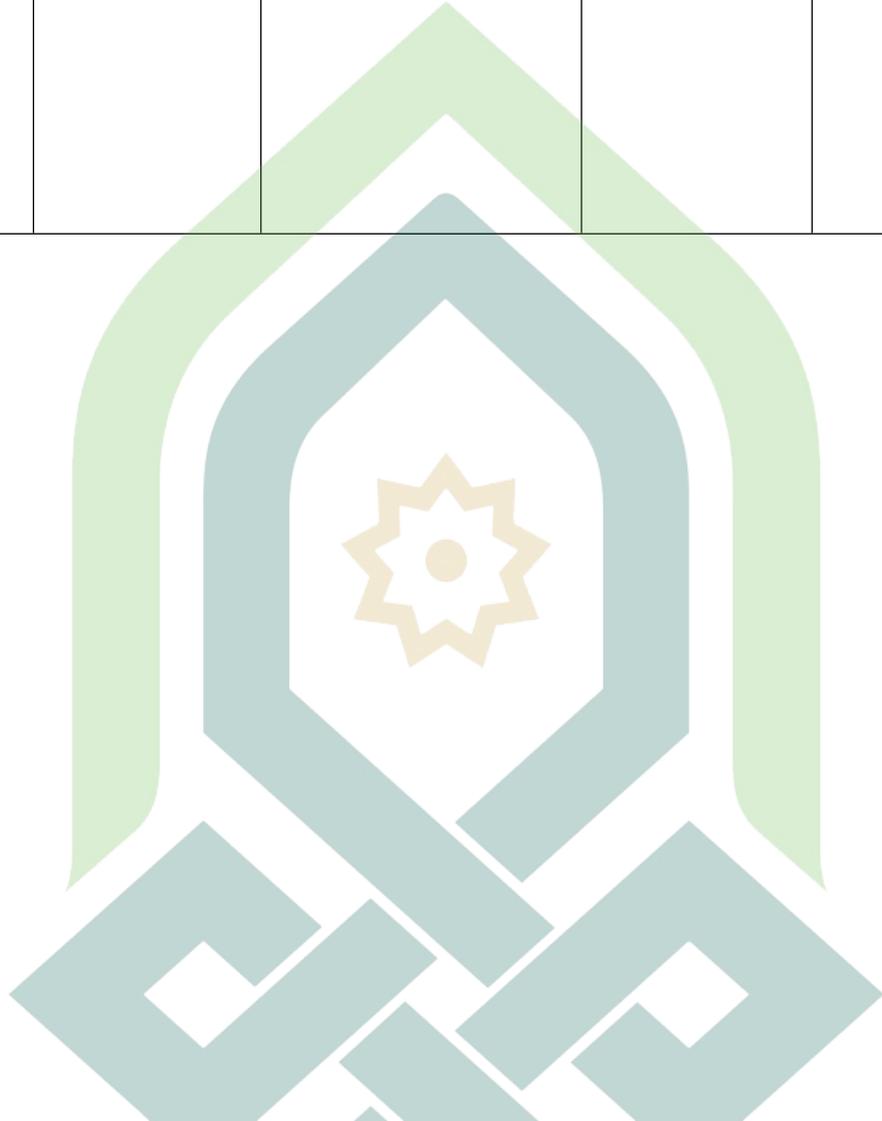
						<p>independen</p> <p>penulis</p> <p>terdapat tiga</p> <p>variabel</p> <p>independen</p> <ul style="list-style-type: none">• Penelitian dilakukan pada tahun 2014
--	--	--	--	--	--	--



13	Wahyu Tri Gunandi 2017	Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Yhuen Garment Boyolali	<ul style="list-style-type: none"> • X_1: Absensi • X_2: Motivasi • X_3: Disiplin • X_4: Lingkungan • X_5: Keselamatan • Y: Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis regresi berganda 	<p>Berdasarkan hasil analisis sebagai berikut:</p> <p>Adanya pengaruh positif antara absensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.</p> <p>Dan adanya pengaruh negatif antara disiplin kerja dan keselamatan kerja terhadap kinerja.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini terdapat lima variabel sedangkan variabel independen penulis terdapat tiga variabel independen
----	------------------------------	---	---	---	--	--



							<ul style="list-style-type: none">• Penelitian dilakukan pada tahun 2017
--	--	--	--	--	--	--	--



14	Kholek Mohtamaji 2011	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa	<ul style="list-style-type: none"> • X₁: Kepemimpinan • X₂: Disiplin • X₃: Motivasi • X₄: Pelatihan • X₅: Lingkungan • Y : Kinerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Kuantitatif • Kuesioner • Analisis regresi berganda 	Berdasarkan hasil penelitian : Bahwa hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), motivasi kerja (X3), pelatihan kerja (X4) dan lingkungan kerja (X5) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y)	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen yang diambil dalam penelitian ini terdapat lima variabel sedangkan variabel independen penulis terdapat tiga variabel independen
----	-----------------------------	---	---	---	--	--

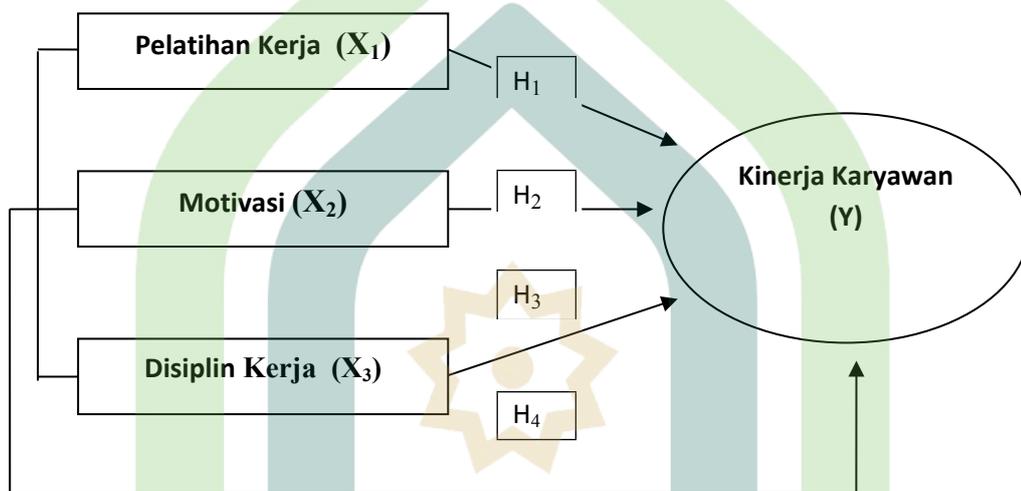




							<ul style="list-style-type: none">• Penelitian dilakukan pada tahun 2011
--	--	--	--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, variabel yang diperkirakan akan mempengaruhi kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variabel*) adalah pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja yang merupakan variabel bebas (*independent variabel*). Adapun kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.2 kerangka berfikir

a. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1) Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.²³

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel

²³Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm 59.

dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan kerja (X1), Motivasi kerja (X2), dan Disiplin kerja (X3).

2) Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)..

b. Definisi Operasional Variabel

- 1) Variabel Pelatihan kerja (X1). Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.
- 2) Variabel Motivasi (X2). Motivasi adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi.
- 3) Variabel Disiplin kerja (X3). Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.
- 4) Variabel Kinerja karyawan (Y). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum berdasarkan fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui data.²⁴ Oleh karena itu hipotesis berfungsi sebagai kemungkinan untuk menguji kebenaran suatu teori. Untuk menguji ada tidaknya pengaruh pelatihan kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H_{01} : Pelatihan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{a1} : Pelatihan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{02} : Motivasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{a2} : Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{03} : Disiplin kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{a3} : Disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada konveksi boogle fashion.

H_{04} : Pelatihan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja berpengaruh secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

²⁴ Moh Sidik Priadana dan Saludin Muis, *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*, hlm. 90.

H_{a4} : Pelatihan kerja, Motivasi dan Disiplin kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.





BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Data dan Pendekatan Penelitian

1. Jenis data

Penelitian ini memiliki jenis data primer yang didukung oleh data sekunder. Data primer merupakan data yang didapatkan secara langsung oleh peneliti dari objek penelitian. Sedangkan data sekunder adalah data yang didapatkan secara tidak langsung dari objek penelitian.

Dalam penelitian ini sumber data primer berasal dari kuesioner/angket yang dibagikan oleh peneliti kepada karyawan konveksi boogle fashion. Sedangkan sumber data sekunder dari penelitian ini yaitu data-data yang terkait dengan topik penelitian ini, serta literatur-literatur yang berasal dari buku, jurnal maupun publikasi resmi lainnya yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan.⁵

2. Pendekatan penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk menguji teori objektif dengan memeriksa hubungan antar variabel.

⁵ Wahid murni, *Pemaparan Metode Penelitian Kuantitatif*, (Malang: Uin Maulana Maling Ibrahim, 2017), hlm 3

Dalam penelitian kuantitatif diyakini bahwa satu-satunya pengetahuan yang valid adalah ilmu pengetahuan. Sumber ilmu pengetahuan yang paling utama adalah fakta yang sudah pernah terjadi dan lebih khusus lagi hal-hal yang dapat ditangkap oleh pancaindra, maka ilmu pengetahuan harus didasarkan pada eksperimen, induksi, dan observasi.⁶

B. Setting Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan dengan objek penelitiannya yakni karyawan konveksi boogle fashion

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini dimulai pada bulan April sampai Agustus 2020 dari tahap prasurvei hingga dilaksanakan tindakan.

3. Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian di atas, maka terdapat variabel yaitu:

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya.⁷

⁶ Deni Dermawan, “*Metode Penelitian Kuantitatif*”, (Bandung: Rosda, 2013), hlm 128-130

⁷ Sugiyono, “*Metode Penelitian Bisnis*”, (Bandung: Alfabeta, 2014), Hlm 59.



Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Variabel Bebas (*Independent*)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen pada penelitian ini adalah Pelatihan Kerja (X1), Motivasi kerja (X2), Disiplin kerja (X3).

b) Variabel Terikat (*Dependent*)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel dependen pada penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).



Tabel 3.1

Jenis Variabel dan Indikator yang digunakan

No	Variabel	Definisi	Sumber Definisi	Jenis Data	Skala
1	2	3	4	5	6
1.	Pelatihan kerja (X ₁)	Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan	Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.	Ordinal	Skala Likert
2.	Motivasi (X ₂)	Motivasi adalah kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan berproduksi.	Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). Maslow on management. New York: John Wiley.	Ordinal	Skala Likert
3.	Disiplin kerja (X ₃)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.	Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. Buletin Psikologi, 4(2), 32-41.	Ordinal	Skala Likert



7.	Kinerja karyawan (Y)	Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan maupun pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	Armstrong, M., & Baron, A. (1998). Performance management: The new realities. State Mutual Book & Periodical Service.	Ordinal	Skala Likert
----	----------------------	---	---	---------	--------------



C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, jenis teknik ini untuk penentuan sampelnya semua dari anggota populasi semuanya diambil, tetapi sampel jenuh ini berbeda dengan sensus dimana populasinya lebih besar, sedangkan sampel jenuh menggunakan populasi yang relatif kecil. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 55 dari seluruh total karyawan di konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon.⁴

D. Teknik Pengumpulan Data

Untuk menghasilkan data yang valid dan obyektif yang berfungsi untuk mengungkap suatu variabel yang akan diteliti. Maka peneliti akan menggunakan instrumen dan teknik pengumpulan data penelitian sebagai berikut:

1. Kuesioner/ Angket

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang menyajikan seperangkat pertanyaan tertulis yang sudah dirumuskan sebelumnya, di mana responden menulis atau mencatat jawaban mereka, umumnya disajikan dalam beberapa alternatif yang telah ditentukan terlebih dahulu.⁵ Kuesioner juga cocok digunakan jika jumlah responden cukup besar dan

⁴ Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Hlm.116

⁵ Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2008), hlm. 166.

tersebar di wilayah yang luas.⁶ Skala penilaian yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert 5 *point*. Skala Likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Jawaban kepada responden berupa pilihan dari lima alternatif yang ada, yaitu:

- | | | |
|----|---------------------------|---------|
| 1. | Sangat Tidak Setuju (STS) | Nilai 1 |
| 2. | Tidak Setuju (TS) | Nilai 2 |
| 3. | Ragu-Ragu (RG) | Nilai 3 |
| 4. | Setuju (S) | Nilai 4 |
| 5. | Sangat Setuju (SS) | Nilai 5 |
2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan laporan, buku, majalah, internet dan lain sebagainya.⁷ Metode ini digunakan dengan cara untuk mengumpulkan informasi tentang alat pembayaran nontunai yang berhubungan dengan tujuan penelitian baik dari sumber buku-buku, Jurnal, majalah, *website* dan sebagainya.

E. Metode Analisis Data

Analisis merupakan kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data

⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, (Bandung; Alfabeta, 2008). Hlm. 142.

⁷ Husein Umar, "*Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*", (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2009), hlm. 41.

berdasarkan variabel dan jenis responden, merekapitulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.⁸ Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Analisis Deskriptif

Analisis ini diawali dengan pemberian skor pada jawaban subyek kemudian data yang terkumpul dimasukkan ke dalam tabel distribusi frekuensi. Skala yang digunakan dalam desain pengukuran adalah skala likert. Skala likert untuk memudahkan pengukuran. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Skor yang digunakan sebagai berikut:⁹

- a) Untuk alternatif jawaban Sangat setuju diberi skor 5
- b) Untuk alternatif jawaban setuju diberi skor 4
- c) Untuk alternatif jawaban ragu-ragu diberi skor 3
- d) Untuk alternatif jawaban tidak setuju diberi skor 2
- e) Untuk alternatif jawaban sangat tidak setuju skor 1

Alat statistika yang dapat dipergunakan antara lain: tabel tunggal, tabel silang, distribusi frekuensi, analisis rata-rata dan analisis varians.

⁸ Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Produk*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2002), hlm 197

⁹ Deni Darmawan, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2013), hlm. 169.



2. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Penelitian harus memeriksa kesahihan (validitas) dan kepercayaan (reabilitas) alat-alat yang digunakan dalam penyelidikan. Kesimpulan yang ditarik berdasarkan hasil tersebut. Validitas merupakan instrumen yang dicapai apabila data yang dihasilkan dari instrumen sesuai dengan data atau informasi lain mengenai variabel penelitian. Untuk menguji validitas digunakan dengan bantuan software SPSS 20. Untuk menentukan nomor-nomor item yang valid dan yang gugur, perlu dikonsultasikan dengan tabel *Product Moment*. Kriteria pengambilan keputusan uji validitas adalah:

- 1) Bila nilai r hitung $>$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka item pertanyaan valid
- 2) Bila nilai r hitung $<$ r tabel (pada taraf signifikansi 5%), maka item pertanyaan tidak valid

b. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Uji reabilitas ini hanya dilakukan pada data yang dinyatakan valid. Untuk menguji reliabilitas digunakan teknik *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika menghasilkan *Cronbach Alpha* $>$ 0.60.¹⁰

¹⁰ Agung Edi Wibowo, *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelian Cetakan 1*, (Yogyakarta: Granmedia, 2012), hlm. 53.

3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dimaksudkan agar uji regresi linier dapat dijadikan model yang bermanfaat untuk prediksi, karena penelitian ini menguji hipotesis dan menggunakan metode *ordinary least squares* (OLS) dalam analisisnya. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

Pada penelitian ini juga akan dilakukan pengujian penyimpangan asumsi klasik terhadap model regresi yang telah diolah meliputi:

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Hal ini disebabkan karena uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal.¹¹

Uji normalitas dapat dilakukan dengan melakukan analisis grafik. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.¹² Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika signifikansi hasil uji K-S nilainya lebih besar dari 0,05 berarti data terdistribusi normal.

¹¹ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19*, (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2011), hlm. 160.

¹² Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program* hlm 163.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Suatu model regresi dikatakan terkena multikolinieritas jika nilai *tolerance* $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.¹³

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian ada tidaknya gejala heterokedastisitas memakai metode grafik dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada *scatterplot* dari variabel terikat, dimana jika tidak terdapat pola tertentu maka tidak terjadi heterokedastisitas dan begitu juga sebaliknya.¹⁴

Uji ini dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Untuk mengetahui suatu model regresi dikatakan terbebas dari heterokedastisitas maka harus mengetahui pedomannya, yaitu:¹⁵

- a) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau sekitar 0.
- b) Jika terjadinya pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur maka terjadi heterokedastisitas.

¹³ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program...* hlm. 105-106.

¹⁴ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program...* hlm. 139.

¹⁵ Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program...* hlm. 139.



- c) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4) Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang diteliti, apakah terdapat hubungan linear yang signifikan pada dua variabel yang sedang diteliti. Pengujian linieritas dengan menggunakan SPSS dapat dilakukan dengan perangkat *Test for linearity*. Sama seperti pada standar defaultnya dengan menggunakan tingkat signifikansi alpha 5% maka suatu variabel memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.¹⁶

4. Regresi Linear Berganda

Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (*independent*) yang digunakan lebih dari satu yang mempengaruhi satu variabel tak bebas (*dependent*). Rumus regresi Linier Berganda :

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

Keterangan:

Y = kinerja karyawan

X₁ = pelatihan kerja

¹⁶ Agung Edy Wibowo, "Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian, Cetakan ke-1," (Yogyakarta: Gramedia, 2012), hlm.63



X_2 = motivasi

X_3 = disiplin kerja

a dan b_1 , b_2 , b_3 adalah konstanta.¹⁷

Untuk mencari nilai a, b_1 , dan b_2 dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan SPSS for windows.

5. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melakukan uji signifikansi antara variabel independen, baik secara parsial maupun simultan.¹⁸ Uji signifikansi dilakukan dengan beberapa pengujian, antara lain:

a. Uji t (parsial)

Uji t untuk menunjukkan tingkat pengaruh satu variabel penjelas dalam persamaan regresi.¹⁹ Uji t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Bila jumlah *Degree of Freedom* (df) adalah 20 atau lebih, dan derajat kepercayaan sebesar 5%, maka H_0 yang menyatakan $b_i = 0$ dapat ditolak bila nilai t lebih besar dari 2 (dalam nilai absolut) yang menunjukkan bahwa variabel independen secara

¹⁷ Imam Ghozali, “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19”.(Semarang: BPUD, 2011), Hlm.405-406.

¹⁸ Riaqi Amalia, “Pengaruh label halal dan religiusitas terhadap keputusan membeli mahasiswa program studi Ekonomi Syariah angkatan 2014”, (IAIN Pekalongan: ekonomi Syariah, 2016), hlm. 56-57.

¹⁹ Said Kelana Asnawi dan Chande Wijaya, “Riset Keuangan (Pengujian-pengujian Empiris)”, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2005) hlm 260.

individual mempengaruhi variabel dependen. Pengambilan keputusan menggunakan angka pembanding t tabel dengan kriteria:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak; H_a diterima
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima; H_a ditolak

b. Uji F (Simultan)

Uji ini bertujuan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen yang terdapat didalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.²⁰

- 1) Model hipotesis yang digunakan:

$H_0: b_1 = b_2 = \dots = b_k = 0$, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas

- 2) Kriteria pengambilan keputusan:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, berarti masing-masing variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

²⁰ Mudrajat Kuncoro, *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*, Edisi Ketiga, (Jakarta: Erlangga, 2009), hlm 239.

dependen. nilai koefisien determinasi adalah diantara 0 sampai 1. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.





BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden. Responden penelitian ini adalah Karyawan Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *non random*, jenis yang digunakan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu metode pengambilan sampel dengan ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang diperkirakan mempunyai sangkut paut erat dengan ciri-ciri atau sifat-sifat yang ada dalam populasi.

Adapun pertanyaan mengenai identitas responden dan pertanyaan mengenai lima variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) serta variabel dependen penelitian ini yaitu Kinerja Karyawan (Y). Pada bagian ini akan dideskripsikan mengenai identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan penghasilan per bulan. Penggolongan yang dilakukan terhadap responden dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara jelas mengenai gambaran responden sebagai objek penelitian.

1. Profil responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan data primer yang diolah, maka hasil persebaran responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	33	60%
2	Perempuan	22	40%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas dapat diketahui bahwa dari penelitian terhadap 55 responden menunjukkan bahwa penggolongan berdasarkan jenis kelamin yang paling banyak adalah perempuan yaitu 60% dari total responden, sedangkan laki-laki hanya 40% dari total responden.

2. Profil responden berdasarkan usia

Dari penelitian 55 responden dengan klasifikasi berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	20-30	33	60%
2	31-40	11	20%
3	41-50	11	20%
4	> 50	0	0%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas diketahui bahwa dari 55 orang responden sebagian besar berusia 20-30 tahun dengan presentase terbesar 60% dari total responden, diikuti dengan golongan usia 31-40 tahun dan golongan usia 41-50 tahun sebesar 20% dan untuk usia >50 tahun sebesar 0%.

3. Profil responden berdasarkan pendidikan terakhir

Hasil persebaran responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3
Data Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase
1	SD	11	20%
2	SMP	11	20%
3	SMA/SMK	33	60%
4	Diploma/Sarjana	0	0%
	Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 yang tersaji di atas dapat dilihat bahwa responden terbanyak berasal dari responden dengan pendidikan SMA/SMK dengan presentase 60%. Untuk berada pada posisi ke-2 yaitu sebesar 20% diikuti dengan pendidikan SMP yakni sebesar 20%, pendidikan SD sebesar 20%. Kemudian Diploma/Sarjana 0%

B. Analisis Data

1. Hasil Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Dasar pengambilan keputusan yang digunakan adalah melakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Untuk sampel sekitar 55 dengan tingkat signifikansi 5%, nilai r tabel = 0.2573. Jika r hitung $>$ r tabel maka kuisisioner dikatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung $<$ r tabel maka kuisisioner dikatakan tidak valid. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

Variabel	Kode Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Kriteria
Pelatihan Kerja (X_1)	1	0.530	0.2201	Valid
	2	0.289	0.2201	Valid
	3	0.393	0.2201	Valid
	4	0.583	0.2201	Valid
	5	0.402	0.2201	Valid
	6	0.606	0.2201	Valid
Motivasi Kerja (X_2)	1	0.530	0.2201	Valid
	2	0.289	0.2201	Valid
	3	0.393	0.2201	Valid
	4	0.583	0.2201	Valid
	5	0.402	0.2201	Valid
	6	0.606	0.2201	Valid
Disiplin Kerja (X_3)	1	0.570	0.2201	Valid
	2	0.278	0.2201	Valid
	3	0.671	0.2201	Valid
	4	0.270	0.2201	Valid
	5	0.458	0.2201	Valid
	6	0.266	0.2201	Valid
Kinerja Karyawan (X_4)	1	0.355	0.2201	Valid
	2	0.592	0.2201	Valid
	3	0.532	0.2201	Valid
	4	0.301	0.2201	Valid
	5	0.640	0.2201	Valid
	6	0.142	0.2201	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan dalam penelitian ini valid, karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

b. Uji Reliabilitas

Instrumen yang telah dinyatakan valid dilanjutkan untuk diuji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel atau terpercaya apabila jawaban responden adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel apabila memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Adapun hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Keputusan
Pelatihan Kerja (X_1)	0.654	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0.682	Reliabel
Disiplin Kerja (X_3)	0.610	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.620	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan mempunyai nilai Alpha lebih dari 0,60 sehingga variabel tersebut telah memenuhi reliabilitas.

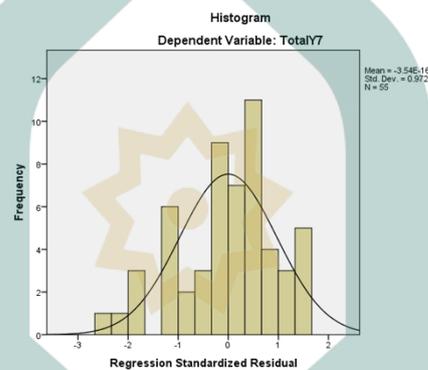
2. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan sebagai prasyarat analisis regresi berganda. Dalam uji asumsi klasik ini meliputi beberapa uji. Diantaranya uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedestisitas dan uji linearitas.

a. Uji Normalitas

Tujuan dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Pada penelitian ini menggunakan tiga cara untuk uji normalitas, yaitu dengan grafik histogram, grafik normalitas P-Plot dan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Gambar 4.1
Grafik Histogram

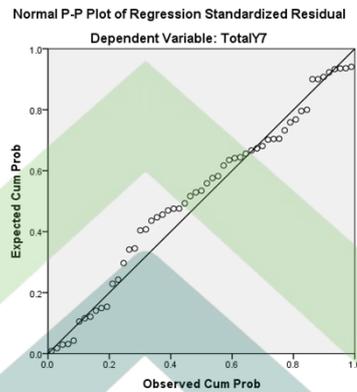


Sumber: Data Primer yang diolah, 2020.

Dilihat dari tampilan grafik histogram tersebut dapat disimpulkan bahwa kurva membentuk lonceng maka dapat dikatakan model berdistribusi normal.

Namun demikian dengan hanya melihat grafik histogram kurang memberikan hasil yang maksimal. Kemudian akan dijelaskan kembali melalui grafik normal P-Plot berikut:

Gambar 4.2
Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Grafik normal P-Plot menunjukkan titik-titik mengikuti garis diagonal yang artinya variabel terdistribusi normal.

Dari tampilan grafik normal P-Plot dan grafik histogram di atas dapat dijelaskan bahwa regresi pada penelitian ini layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas. Untuk bisa lebih menguatkan maka diuji kembali dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, dengan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

Tabel 4.6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55478221
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.054
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c

- a. *Test distribution is Normal.*
- b. *Calculated from data.*
- c. *Lilliefors Significance Correction.*
- d. *This is a lower bound of the true significance.*

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* di atas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Kolmogorov-Smirnov* adalah dengan nilai *asym.Sig* (2-tailed) adalah $0.092 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam uji regresi ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas pada uji asumsi klasik digunakan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel independen lainnya. Pengujian multikolinieritas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melihat nilai *tolerance* (TOL) dan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinieritas jika mempunyai nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10. Pengujian multikolinieritas pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409		
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001	0.993	1.007
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054	0.893	1.120
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	1.789	0.080	0.893	1.120

a. Dependent Variable: TotalY7

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel di atas diperoleh hasil bahwa semua variabel bebas (independen) memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan VIF di bawah 10. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi ini.

c. Uji Heteroskedestisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi kesamaan atau ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dasar analisis:

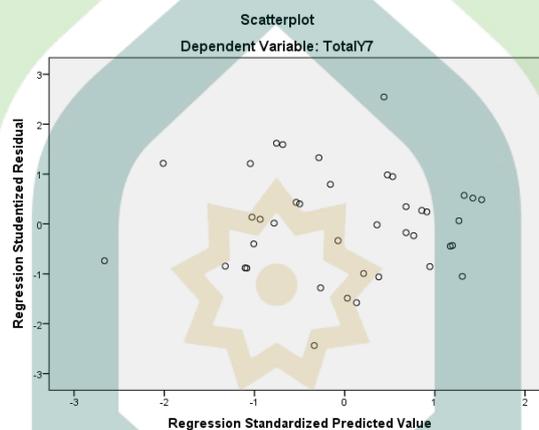
- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian



menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 4.3
Diagram Scatterplot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari diagram scatterplot di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam mendeteksi adanya heteroskedastisitas selain menggunakan diagram scatterplot dapat juga dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independent signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas. Kriterianya adalah sebagai berikut :

- 1) Sig > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.
- 2) Sig < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.8
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.115	2.615		1.191	0.239		
	TotalX1	-0.031	0.073	-0.059	-0.426	0.672	0.993	1.007
	TotalX2	-0.061	0.069	-0.130	-0.883	0.381	0.893	1.120
	TotalX3	0.008	0.078	0.014	0.098	0.922	0.893	1.120

a. Dependent Variable: Abs_RES
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikansi masing-masing variabel lebih dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Linieritas

Uji linieritas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi diantara variabel yang diteliti. Pengujian linieritas dalam penelitian ini menggunakan perangkat *Test for linierity*. Suatu variabel memiliki hubungan linier dengan variabel lainnya jika nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Berikut hasil dari uji linieritas :



Tabel 4.9
Hasil Uji Linieritas Pelatihan Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX1	Between Groups	(Combined)	73.745	8	9.218	3.625	0.002
		Linearity	33.354	1	33.354	13.115	0.001
		Deviation from Linearity	40.391	7	5.770	2.269	0.045
	Within Groups		116.982	46	2.543		
	Total		190.727	54			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dilihat nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,001. Nilai tersebut $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Pelatihan Kerja memiliki hubungan linier.

Tabel 4.10
Hasil Uji Linieritas Motivasi Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX2	Between Groups	(Combined)	34.305	8	4.288	1.261	0.287
		Linearity	16.274	1	16.274	4.786	0.034
		Deviation from Linearity	18.031	7	2.576	0.758	0.625
	Within Groups		156.422	46	3.400		
	Total		190.727	54			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,034. Nilai tersebut $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Motivasi Kerja memiliki hubungan linier.



Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX3	Between Groups	(Combined)	30.332	6	5.055	1.513	0.194
		Linearity	19.314	1	19.314	5.780	0.020
		Deviation from Linearity	11.018	5	2.204	0.659	0.656
	Within Groups		160.395	48	3.342		
	Total		190.727	54			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 dapat dilihat nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,020. Nilai tersebut $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa antara variabel Disiplin Kerja memiliki hubungan linier.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas, yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja, (X_3) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:



Tabel 4.12
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	1.789	0.080

a. Dependent Variable: TotalY7

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.12 di atas maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

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

$$Y = 3.500 + 0.420X_1 + 0.220X_2 + 0.225X_3$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta atau *Intercept*

b = Koefisien Variabel Independen

X₁ = Pelatihan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Disiplin Kerja

e = Error

Dari hasil persamaan regresi linier berganda di atas maka dapat dianalisis sebagai berikut:



- a. Nilai konstanta a sebesar 3.500 artinya ketika variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2), Disiplin Kerja, (X_3) dianggap konstan atau tidak ada perubahan maka besarnya variabel Kinerja Karyawan (Y) adalah 3.500
 - b. Koefisien regresi variabel Pelatihan Kerja bernilai 0.420 dan bertanda positif, hal ini berarti menunjukkan setiap kenaikan satu satuan skor variabel Pelatihan Kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka variabel Pelatihan Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.420
 - c. Koefisien variabel Motivasi Kerja bernilai 0.220 dan bertanda positif artinya setiap kenaikan satu satuan skor variabel Motivasi Kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka variabel Motivasi Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.220.
 - d. Koefisien variabel Disiplin Kerja bernilai 0.225 dan bertanda positif artinya setiap kenaikan satu satuan skor variabel Disiplin Kerja dengan asumsi variabel independen lainnya tetap, maka variabel Disiplin Kerja akan mengalami kenaikan sebesar 0.225.
4. Analisis Uji Hipotesis
- a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial dari Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogie Fashion Desa Tangkil

Kulon Kecamatan Kedungwuni. Cara yang digunakan dengan melihat probabilitas signifikan dari nilai t pada tingkat 5%.

Tabel 4.13
Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	2.789	0.080

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.13 hasil uji t dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Variabel Pelatihan Kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 3.601 > t_{tabel} 2.006 dan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka variabel Pelatihan Kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 2) Motivasi Kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} 1.974 < t_{tabel} 2.006 dan nilai signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$ maka variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- 3) Disiplin Kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} 2.789 < t_{tabel} 2.006 dan nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$ maka variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

b. Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh dari seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian hipotesis ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogie Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni secara simultan. Berdasarkan perhitungan uji F diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.190	3	20.063	7.839	.000 ^b
	Residual	130.537	51	2.560		
	Total	190.727	54			

a Dependent Variable: TotalY7

b Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.14 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 7.839. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} $7.839 > 2.54$ maka berarti bahwa secara simultan variabel Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.



5. Analisis Koefisien Determinasi R^2

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur besarnya persentase pengaruh semua variabel independen dalam model regresi terhadap variabel dependennya. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	0.316	0.275	1.600

a Predictors: (Constant), TotalX3, TotalX2, TotalX1
Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.15 dapat dilihat nilai adjusted R Square atau koefisien determinasi R^2 sebesar 0,275 atau 27,5%. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X_1), Motivasi Kerja (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) memiliki kontribusi sebesar 27,5% dalam menerangkan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara sisanya 0,725 atau 72,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Pelatihan Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogie Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni.

Dari hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi variabel pelatihan kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} 3.601 > t_{tabel} 2.006 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05, artinya variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap



kinerja karyawan. Maka H_{a1} diterima, artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi pelatihan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan.¹ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Edo Okta Adityawan yang menyatakan bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Tentrem Rahayu Batik.²

2. Pengaruh Motivasi Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni.

Dari hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi motivasi kerja (X_2) memiliki nilai $t_{hitung} 1.974 < t_{tabel} 2.006$ dan nilai signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$ maka variabel Motivasi Kerja secara parsial tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja

¹ Simanjuntak, Payaman J. "Manajemen sumber daya manusia." Yogyakarta: BPFE (2005)

² Adityawan, E. O., & Sri Padmantlyo, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan" (Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta). 2017

Karyawan. Maka H_{a2} ditolak, artinya Motivasi Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni.

Motivasi secara sederhana dapat dirumuskan sebagai kondisi atau tindakan yang mendorong seseorang untuk melakukan sebuah pekerjaan atau kegiatan semaksimal mungkin untuk berbuat dan memproduksi.³ Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewie Erwine Permatasari yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Cv. Zacky's Collection Kudus.⁴

3. Pengaruh Disiplin Kerja secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni..

Dari hasil uji t (parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi disiplin kerja (X_3) memiliki nilai $t_{hitung} 2.789 < t_{tabel} 2.006$ dan nilai signifikansi sebesar $0,08 > 0,05$ maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Maka H_{a3} ditolak, artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni..

³ Maslow, Abraham Harold, Deborah Collins Stephens, and Gary Heil. "Maslow on management." New York: John Wiley, 1998.

⁴ Erwine Permatasari, D. "Pengaruh Pelatihan, Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Zacky's Collection Kudus" (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus). 2015.



Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menghindari sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan.⁵ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ayun Martinasari pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mandiri Universitas Negeri Semarang.⁶

4. Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. Pekalongan

Dari hasil uji F (simultan) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 7.839. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $7.839 > 2.54$. Maka H_{a5} diterima, artinya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni.

Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. Nilai adjusted R Square atau koefisien determinasi R²

⁵ Helmi, Avin Fadilla. "Disiplin kerja." Buletin Psikologi 4.2 (1996): 32-41.

⁶ Martinasari, A. "Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran" (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang). 2011

sebesar 0,275 atau 27,5%. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Disiplin Kerja (X3) memiliki kontribusi sebesar 27,5% dalam menerangkan variabel Kinerja Karyawan (Y). Sementara sisanya 0,725 atau 72,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti seperti gaji, gaya kepemimpinan, bonus, reward, keamanan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.





BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang sudah diuraikan, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$, maka variabel pelatihan kerja secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Secara parsial variabel motivasi kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,054 < 0,05$ maka variabel motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh tetapi signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni. dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel} tingkat nilai signifikansi sebesar $0,080 > 0,05$ maka variabel disiplin kerja secara parsial berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Dari hasil uji yang telah dilakukan menunjukkan bahwa signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai F_{hitung} sebesar 7.839. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $7.839 > 2.54$. Maka H_0 diterima, artinya Pelatihan Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan antara lain sebagai berikut :

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yang diteliti yaitu pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Penelitian ini hanya meneliti pelatihan kerja, motivasi kerja, dan disiplin kerja saja terhadap kinerja karyawan Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni, tidak termasuk pelaku bisnis lain yang bergerak dibidang yang sama.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan simpulan yang diperoleh, maka terdapat beberapa saran yang penulis sampaikan antara lain:

- a. Bagi produsen Konveksi Boogle Fashion Desa Tangkil Kulon Kecamatan Kedungwuni diharapkan terus melakukan pengembangan karyawannya agar menciptakan SDM yang unggul dalam meningkatkan produktifitas.

- b. Bagi penelitian selanjutnya hendaknya lebih memperbanyak variabel dan memperdalam pembahasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan agar lebih melengkapi penelitian ini karena masih ada variabel-variabel independen di luar penelitian ini yang mungkin bisa mempengaruhi Kinerja Karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

A. Jurnal

- Adityawan, E. O., & Sri Padmantlyo, M. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Tentrem Rahayu Batik) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Amalia, Risqi. 2016. Pengaruh label halal dan religiusitas terhadap keputusan membeli mahasiswa program studi Ekonomi Syariah angkatan 2014. (IAIN Pekalongan: ekonomi Syariah)
- Armstrong, M., & Baron, A. (1998). Performance management: The new realities. State Mutual Book & Periodical Service.
- Anissa, D. W. (2017). PENGARUH PELATIHAN, KOMPETENSI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWANSTUDI PADA PT. ECO SMART GARMENT INDONESIA (Doctoral dissertation, IAIN Surakarta).
- Anjayani, R. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Home Industry Adi Jaya Konveksi di Desa Kedungpuji Kecamatan Gombang Kabupaten Kebumen (Doctoral dissertation, Pendidikan Ekonomi-FKIP).
- Atris, N. (2019). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja karyawan PT. Hindoli (a cargill Company) Mukut Musi Banyuasin (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Darmawan, Deni. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset)
- Erwine Permatasari, D. (2015). Pengaruh Pelatihan, Keterampilan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Zacky's Collection Kudus (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- Finda, K. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Pemberian Motivasi Terhadap Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan



Konveksi Fajar Bahagia Tempursari Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Widya Dharma).

Ghozali, Imam. 2011. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro)

Gunadi Wahyu, T. (2016). Pengaruh Absensi, Motivasi, Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Yhuen Garment Boyolali. Jurnal Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Habibi, B. (2005). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Di Pt. Askes Regional Vi Jawa Tengah Dan Diy Bagian Sumber Daya Manusia & Umum Semarang (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).

Hidayat, Zainul; Taufiq, Muchamad. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang. Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 2012, 2.1: 36644

Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (Studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). Jurnal manajemen dan kewirausahaan, 12(1), pp-100.

Kusuma, N. K. (2014). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di CV. Rown Division Aria Bersama Di Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. Buletin Psikologi, 4(2), 32-41.

Husnawati, A. (2006). Analisis pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen dan kepuasan kerja sebagai intervening variabel (studi pada Perum Pegadaian Kanwil VI Semarang) (Doctoral dissertation, Program Pascasarjana Universitas Diponegoro).

Juniantara, I. W., & Riana, I. G. (2015). Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di Denpasar. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana.



- Kumara, I. Wayan Sutya Edy; Utama, I. Wayan Mudiarta. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta Bali. *E-Jurnal Manajemen*, 2016, 5.3.
- Kuncoro, Mudrajat. 2009. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Edisi Ketiga. (Jakarta: Erlangga)
- Lubis, K. A. (2008). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan (Master's thesis).
- Martinasari, A. (2011). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran (Doctoral dissertation, Universitas Negeri Semarang).
- Maslow, A. H., Stephens, D. C., & Heil, G. (1998). *Maslow on management*. New York: John Wiley.
- Mohtamaji, K. (2011). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati. Retrieved on July, 31, 2016.
- Mulyadi, H. (2010). Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Galamedia Bandung Perkasa. *Manajerial: Jurnal Manajemen dan Sistem Informasi*, 9(2), 97-111.
- Prasetyawan, Y. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus di Home Industry Ulin Collection Pasar Kliwon Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Prasetyo, N. K. (2012). Pengaruh Gaji, Motivasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dan Liris Divisi Garment Konveksi IV Sukoharjo (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Purwati, A. A., & Satria, H. (2017). Pengaruh Perekrutan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Skala Sport Pekanbaru. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(4), 418-429.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik*. (Jakarta: Raja Grafindo Persada)



- Safitri, Erna. (2013). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Sastrohadiwiryono, Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis: Jurnal Psikologi Islami*, 1(2), 43-53.
- Sidik Priadana dan Saludin Muis, Moh. 2015. *Metodologi Penelitian Ekonomi & Bisnis*. (Jakarta: Bumi Aksara)
- Sidanti, H. (2015). pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD kabupaten madiun. *Jurnal Jibeka*, 9(1), 44-53.
- Sinurat, B. S. R., & Rahardjo, M. (2016). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, pengembangan Karir Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bina Busana Internusa Semarang) (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).
- Theodora, Olivia. (2015). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sejahtera Motor Gemilang. *Agora*, 3(2), 187-195
- Umar, Husein. 2009. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada)
- Wijaya, Tanto. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wijaya, Said Kelana Asnawi dan Chandeana. 2005. *Riset Keuangan (Pengujian-pengujian Empiris)*. (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama)

B. Buku

- Agung Edi Wibowo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS Dalam Penelitian* Cetakan 1. (Yogyakarta: Gramedia)
- Arikunto, Suharsini. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan dan Produk*. (Jakarta: PT Rineka Cipta)
- Cholid Narbuko, Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Bumi Aksara,)



Hadi, Syamsul 2006. Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk Akuntansi Keuangan. (Yogyakarta: Ekonosia)

Hasibuan, Malayu. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. P. (2005). Evaluasi kinerja SDM. Tiga Serangkai.

Sarwono, Jonathan. 2006. Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif. (Yogyakarta: Graha Ilmu)

Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D, (Bandung; Alfabeta)

Yusuf, Muri. Metode Penelitian. (Yogyakarta: Granmedia)

Zulganef, 2008. Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. (Yogyakarta: Graha Ilmu)





LAMPIRAN 1
SURAT IJIN PENELITIAN



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kijang Kabupaten Pekalongan
Website: www.iainpekalongan.ac.id Email: fbd@iainpekalongan.ac.id

Nomor : B.0681/In.30/F.IV/TT.00/10/2020 26 Oktober 2020
Lamp : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,
Pengelola Konveksi Boogie Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan

di-
Tempat

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Diberitahukan dengan hormat bahwa mahasiswa:

Nama : ISRO'I
NIM : 2013215515

adalah mahasiswa Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan. Mahasiswa Sebagaimana tersebut diatas akan melakukan penelitian di lembaga/wilayah yang Bapak/Ibu Pimpin guna keperluan menyusun skripsi dengan judul: "Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Konveksi Boogie Fashion Kecamatan Kedungwuni Kabupaten Pekalongan".

Sehubungan dengan hal tersebut, dimohon bantuan Bapak/Ibu mengizinkan mahasiswa yang bersangkutan mengadakan riset guna penelitian skripsi tersebut. Demikian atas kebijaksanaan, izin dan bantuan Bapak/Ibu, kami sampaikan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.



Shinta Dewi Rismawati

VISI FAKULTAS EKONOMI & BISNIS ISLAM:
Menjadi Fakultas terkemuka dan kompetitif dalam pengembangan ilmu ekonomi dan bisnis Islam berkeadilan keIndonesiaan di tingkat nasional pada tahun 2025

VISI JURUSAN EKONOMI SYARIAH:
Menjadi Jurusan yang terkemuka dan kompetitif dalam menghasilkan profesional dan entrepreneur di bidang ekonomi syariah berkeadilan keIndonesiaan di tingkat nasional pada tahun 2025



RR : Ragu-Ragu

A. Variabel Pelatihan Kerja

NO.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Materi						
1	Pelatihan yang diselenggarakan konveksi boogle fashion sesuai kebutuhan karyawan					
2	Saya memiliki kesempatan untuk memilih materi pada kegiatan pelatihan sesuai kebutuhan dan tupoksi saya					
Sasaran						
3	Bapak/Ibu, Saudara/I mengikuti pendidikan melalui pelatihan untuk dapat meningkatkan pengetahuan dalam pekerjaan					
4	Dalam penyampaian materi yang diberikan saat pelatihan sangat menarik, sehingga mudah untuk mengingatnya					
Instruktur						
5	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan					
6	Saya menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat					

B. Variabel Motivasi Kerja

NO.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Kemauan						
1	Pimpinan konveksi boogle fashion menyampaikan tugas pekerjaan kepada karyawan dengan perkataan dan sikap yang santun					



2	Saya akan bekerja secara maksimal jika kondisi dan lingkungan kerja memiliki keamanan yang mendukung					
Daya Pendorong						
3	Konveksi boogle fashion selalu memberikan kebijakan pada bulan tertentu seperti pemberian THR setiap hari raya Idul Fitri					
4	Saya semakin bekerja dengan lebih giat ketika ada penghargaan dalam bentuk reward pada tingkat pencapaian target tertentu					
Instruktur						
5	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya					
6	Pimpinan Boogle Fashion selalu memberikan dukungan kepada saya dan memberikan fasilitas-fasilitas yang mendukung					

C. Variabel Disiplin Kerja

NO.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Aturan Waktu						
1	Saya selalu menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan dengan tepat waktu					
2	Saya berangkat kerja tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pelaku usaha					
Aturan Perilaku						
3	Saya akan bekerja dengan giat tanpa rasa iri kepada rekan kerja jika perlakukan dari pelaku usaha adil pada semua karyawan					



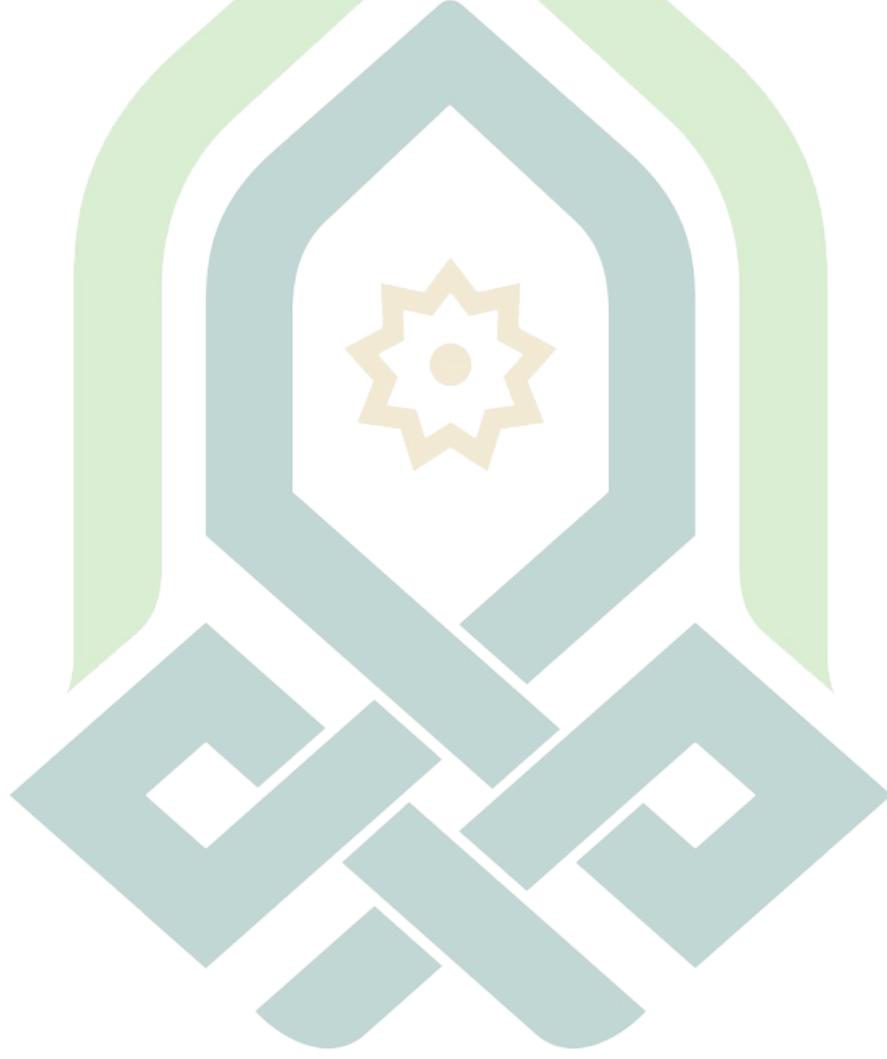
4	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang diminta pelaku usaha jika arahnya mudah dipahami dalam melaksanakan pekerjaan tersebut					
Aturan Lainnya						
5	Pelaku usaha konveksi boogle fashion menerapkan kebijakan berupa penghargaan dalam bentuk reward					
6	Pelaku usaha konveksi boogle fashion menerapkan sanksi secara adil apabila ada pelanggaran yang menyimpang diluar prosedur pekerjaan .					

D. Variabel Kinerja Karyawan

NO.	PERTANYAAN	ALTERNATIF JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
Efisiensi						
1	Saya bekerja dengan penuh ketekunan sesuai dengan prosedur kerja					
2	Saya mampu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan pelaku usaha					
Sikap						
3	Saya akan bekerja dengan professional jika gaji yang saya terima sesuai dengan pencapaian saya					
4	Saya berangkat kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan pelaku usaha					
Kualitas						
5	Saya semakin bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan					



	jika terdapat penghargaan dalam bentuk reward					
6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan lebih cepat jika fasilitas seperti peralatan dan perlengkapan yang dimiliki dapat mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan					





LAMPIRAN 3

Hasil Kuesioner

1. Pelatihan Kerja

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
3	3	5	3	4	4	22
3	3	4	4	4	5	22
5	4	4	3	3	4	23
3	3	5	4	4	3	22
5	2	4	3	3	3	21
4	3	4	3	4	3	21
3	3	4	3	5	4	22
5	2	5	3	3	3	21
5	3	4	5	4	5	26
3	4	3	3	3	3	19
5	3	4	4	4	3	23
4	3	5	3	4	4	23
5	3	4	4	4	4	24
3	4	5	3	3	5	23
4	4	4	4	3	5	24
4	3	4	3	3	4	21
4	4	3	4	3	5	23
4	4	5	4	5	4	26
5	3	4	5	4	5	26
3	5	4	4	3	5	24
3	4	4	3	4	4	22
4	5	5	4	4	4	26
3	3	4	3	4	4	21
3	3	4	3	4	4	21
5	3	5	4	4	5	26
3	4	3	3	5	4	22
5	3	4	4	4	4	24
4	3	4	4	5	3	23
5	3	5	4	4	4	25
3	3	4	3	4	3	20
5	3	4	4	4	5	25
4	3	5	3	5	5	25
5	3	4	4	4	4	24



4	4	4	5	5	5	27
4	3	5	4	4	4	24
4	3	4	4	5	5	25
4	5	5	3	4	4	25
4	3	4	4	5	5	25
5	3	5	4	4	5	26
4	4	3	5	3	4	23
4	3	5	3	4	4	23
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	3	4	5	23
5	3	4	4	4	4	24
5	4	5	4	4	5	27
4	3	4	3	3	4	21
5	4	4	3	4	4	24
5	3	5	3	4	5	25
4	5	5	3	3	4	24
5	3	4	3	4	5	24
3	3	3	4	4	4	21
4	4	4	4	5	3	24
5	3	5	4	4	4	25
4	4	4	4	5	5	26
4	3	4	4	4	4	23

2. Motivasi Kerja

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
3	3	4	4	3	3	20
4	4	4	3	3	5	23
4	3	3	3	4	3	20
5	4	4	4	3	4	24
5	4	5	4	4	4	26
4	5	4	5	4	5	27
4	4	3	4	3	3	21
3	3	3	4	4	3	20
3	3	4	4	3	3	20
5	3	4	4	5	4	25
4	5	4	4	3	4	24
3	4	3	4	3	3	20
4	3	3	5	3	3	21



3	4	4	5	4	4	24
3	4	3	3	3	3	19
4	3	4	4	3	3	21
3	3	4	5	3	5	23
4	4	4	4	4	4	24
3	4	3	4	3	5	22
4	3	4	5	3	4	23
5	4	4	4	4	4	25
3	4	3	4	3	4	21
4	3	5	3	4	3	22
5	3	3	4	3	3	21
4	5	4	3	4	4	24
5	3	4	4	3	4	23
3	3	5	4	3	3	21
4	3	3	5	4	3	22
4	4	4	4	4	5	25
5	3	4	4	4	3	23
5	3	5	5	3	3	24
4	3	5	4	4	3	23
4	3	4	3	3	4	21
3	3	4	3	3	3	19
3	2	4	4	3	4	20
5	3	5	3	3	3	22
4	4	4	4	3	4	23
5	3	5	4	5	3	25
3	3	3	4	3	3	19
3	4	4	3	3	3	20
4	3	5	4	5	3	24
4	3	4	4	3	3	21
3	4	5	3	5	3	23
5	3	4	4	4	4	24
5	4	4	4	4	4	25
3	4	3	4	3	4	21
3	3	4	5	4	5	24
3	3	3	3	4	4	20
3	4	5	4	3	3	22
5	3	4	4	3	3	22
3	3	4	4	3	4	21
4	3	4	5	4	5	25



4	3	4	5	4	4	24
5	3	5	4	5	5	27
4	3	4	3	3	3	20

3. Disiplin Kerja

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
3	4	3	3	4	4	21
4	5	4	4	4	3	24
5	4	4	3	4	3	23
5	3	4	5	4	4	25
4	4	4	5	4	5	26
4	3	5	4	4	4	26
5	4	3	4	3	4	23
4	4	3	4	5	3	23
4	5	3	3	4	3	22
5	3	5	3	4	4	24
4	3	4	5	4	3	23
5	4	3	4	3	4	23
3	3	4	3	3	5	21
3	4	3	3	4	4	21
3	5	5	5	4	3	25
3	4	4	3	4	4	22
3	5	3	3	4	3	21
4	4	3	4	4	4	23
4	5	3	4	5	4	25
3	5	4	3	4	5	24
4	4	3	3	4	4	22
3	3	3	5	4	4	22
3	5	4	3	4	3	22
5	4	5	3	5	5	27
4	3	5	5	4	4	25
5	4	5	4	4	4	26
3	4	3	3	5	4	22
4	3	5	3	4	5	24
4	4	3	3	3	4	21
4	5	5	3	4	4	25



3	5	5	3	5	5	26
5	5	4	4	5	4	27
4	4	5	3	5	4	25
5	5	3	3	4	4	24
3	3	4	4	4	3	21
5	5	5	3	5	3	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	5	3	5	4	23
4	5	3	3	4	4	23
3	5	4	4	4	4	24
4	4	4	3	5	4	24
5	4	3	4	4	4	24
4	5	4	4	5	5	27
4	4	5	3	4	4	24
4	5	3	3	4	4	23
3	4	3	4	3	4	21
4	4	3	3	4	5	23
4	5	3	3	4	4	23
3	4	3	3	5	4	22
4	5	5	4	4	4	26
3	4	3	3	4	4	21
5	5	5	4	4	4	27
4	4	4	3	4	5	24
5	5	5	3	5	4	27
4	4	4	3	4	5	24

4. Kinerja Karyawan

Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY7
3	3	4	4	3	4	21
5	3	3	3	4	4	22
3	4	4	4	3	3	21
4	3	3	5	4	3	22
4	4	5	4	5	3	25
4	3	5	3	5	4	24
5	4	3	4	4	3	23
4	4	5	3	3	3	22
3	3	5	4	3	3	21
3	3	3	3	3	4	19



4	4	5	4	5	4	26
5	4	3	4	4	5	25
4	3	4	3	4	3	21
3	5	5	4	3	4	24
3	5	4	3	4	4	23
4	4	5	4	4	3	24
3	5	4	3	4	4	23
4	4	5	4	4	4	25
4	5	3	3	5	3	23
3	5	5	3	3	5	24
4	4	3	4	3	5	23
3	4	3	3	3	5	21
4	5	3	3	3	4	22
4	4	3	3	3	4	21
4	5	5	4	5	3	26
5	4	4	3	3	4	23
4	4	5	3	5	3	24
5	3	4	4	4	3	23
4	4	5	3	5	3	24
4	5	4	4	4	4	25
4	5	4	3	5	3	24
5	5	4	4	4	3	25
4	3	3	4	4	2	20
5	4	5	3	4	4	25
4	4	5	3	4	3	23
5	5	4	5	4	3	26
4	4	5	3	4	5	25
5	3	5	3	4	3	23
4	5	4	3	5	3	24
3	5	5	3	5	4	25
4	4	5	5	4	3	25
5	4	5	3	4	4	25
4	5	4	5	4	3	25
4	4	5	4	5	3	25
4	5	5	4	5	5	28
3	4	5	4	4	3	23
4	3	3	4	3	4	21
4	5	5	4	5	3	26
3	4	5	3	4	5	24



Perpustakaan IAIN Pekalongan

Perpustakaan IAIN Pekalongan

4	5	4	3	5	3	24
4	4	4	3	3	3	21
5	5	4	3	5	4	26
4	4	5	4	5	3	25
5	5	4	5	4	4	27
4	4	5	4	5	3	25





LAMPIRAN 4

UJI INSTRUMEN

A. Uji Validitas

1. Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TotalX1
X1.1	Pearson Correlation	1	-0.261	0.223	.282*	-0.070	0.136	.530**
	Sig. (2-tailed)		0.055	0.101	0.037	0.609	0.321	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.2	Pearson Correlation	-0.261	1	-0.043	0.072	-0.068	0.164	.289*
	Sig. (2-tailed)	0.055		0.754	0.602	0.624	0.233	0.032
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.3	Pearson Correlation	0.223	-0.043	1	-	0.058	0.072	.393**
	Sig. (2-tailed)	0.101	0.754		0.240	0.675	0.603	0.003
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.4	Pearson Correlation	.282*	0.072	-0.161	1	0.212	.285*	.583**
	Sig. (2-tailed)	0.037	0.602	0.240		0.119	0.035	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.5	Pearson Correlation	-0.070	-0.068	0.058	0.212	1	0.089	.402**
	Sig. (2-tailed)	0.609	0.624	0.675	0.119		0.518	0.002
	N	55	55	55	55	55	55	55
X1.6	Pearson Correlation	0.136	0.164	0.072	.285*	0.089	1	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.321	0.233	0.603	0.035	0.518		0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
TotalX1	Pearson Correlation	.530**	.289*	.393**	.583**	.402**	.606**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.032	0.003	0.000	0.002	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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



2. Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	TotalX2
X2.1	Pearson Correlation	1	-0.056	.311*	0.066	.290*	0.030	.586**
	Sig. (2-tailed)		0.686	0.021	0.633	0.032	0.827	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.2	Pearson Correlation	-0.056	1	-0.096	-0.100	-0.006	.282*	.318*
	Sig. (2-tailed)	0.686		0.487	0.468	0.967	0.037	0.018
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.3	Pearson Correlation	.311*	-0.096	1	-0.047	.338*	-0.026	.495**
	Sig. (2-tailed)	0.021	0.487		0.734	0.012	0.848	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.4	Pearson Correlation	0.066	-0.100	-0.047	1	0.046	.293*	.405**
	Sig. (2-tailed)	0.633	0.468	0.734		0.737	0.030	0.002
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.5	Pearson Correlation	.290*	-0.006	.338*	0.046	1	0.155	.606**
	Sig. (2-tailed)	0.032	0.967	0.012	0.737		0.259	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X2.6	Pearson Correlation	0.030	.282*	-0.026	.293*	0.155	1	.579**
	Sig. (2-tailed)	0.827	0.037	0.848	0.030	0.259		0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Total X2	Pearson Correlation	.586**	.318*	.495**	.405**	.606**	.579**	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.018	0.000	0.002	0.000	0.000	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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



3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TotalX3
X3.1	Pearson Correlation	1	0.060	0.197	0.112	0.026	0.000	.570**
	Sig. (2-tailed)		0.665	0.149	0.414	0.850	1.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.2	Pearson Correlation	0.060	1	-0.090	-0.233	0.209	-0.126	.278*
	Sig. (2-tailed)	0.665		0.515	0.087	0.126	0.358	0.040
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.3	Pearson Correlation	0.197	-0.090	1	0.070	.274*	0.110	.671**
	Sig. (2-tailed)	0.149	0.515		0.612	0.043	0.425	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.4	Pearson Correlation	0.112	-0.233	0.070	1	-0.155	-0.176	.270*
	Sig. (2-tailed)	0.414	0.087	0.612		0.259	0.198	0.046
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.5	Pearson Correlation	0.026	0.209	.274*	-0.155	1	0.000	.458**
	Sig. (2-tailed)	0.850	0.126	0.043	0.259		1.000	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
X3.6	Pearson Correlation	0.000	-0.126	0.110	-0.176	0.000	1	.266*
	Sig. (2-tailed)	1.000	0.358	0.425	0.198	1.000		0.050
	N	55	55	55	55	55	55	55
TotalX3	Pearson Correlation	.570**	.278*	.671**	.270*	.458**	.266*	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	0.040	0.000	0.046	0.000	0.050	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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



4. Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TotalY7
Y.1	Pearson Correlation	1	-0.038	-0.139	0.127	0.221	-0.151	.355**
	Sig. (2-tailed)		0.783	0.311	0.355	0.106	0.272	0.008
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y.2	Pearson Correlation	-0.038	1	0.126	0.008	.287*	0.115	.592**
	Sig. (2-tailed)	0.783		0.360	0.955	0.034	0.403	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y.3	Pearson Correlation	-0.139	0.126	1	-0.014	.376**	-0.099	.532**
	Sig. (2-tailed)	0.311	0.360		0.918	0.005	0.473	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y.4	Pearson Correlation	0.127	0.008	-0.014	1	0.007	-0.237	.301*
	Sig. (2-tailed)	0.355	0.955	0.918		0.957	0.081	0.026
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y.5	Pearson Correlation	0.221	.287*	.376**	0.007	1	-.291*	.640**
	Sig. (2-tailed)	0.106	0.034	0.005	0.957		0.031	0.000
	N	55	55	55	55	55	55	55
Y.6	Pearson Correlation	-0.151	0.115	-0.099	-0.237	-.291*	1	0.142
	Sig. (2-tailed)	0.272	0.403	0.473	0.081	0.031		0.301
	N	55	55	55	55	55	55	55
TotalY7	Pearson Correlation	.355**	.592**	.532**	.301*	.640**	0.142	1
	Sig. (2-tailed)	0.008	0.000	0.000	0.026	0.000	0.301	
	N	55	55	55	55	55	55	55

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

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



B. Uji Reliabilitas

1. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.654	7

2. Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
0.682	7

3. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
0.610	7

4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Reliability Statistics

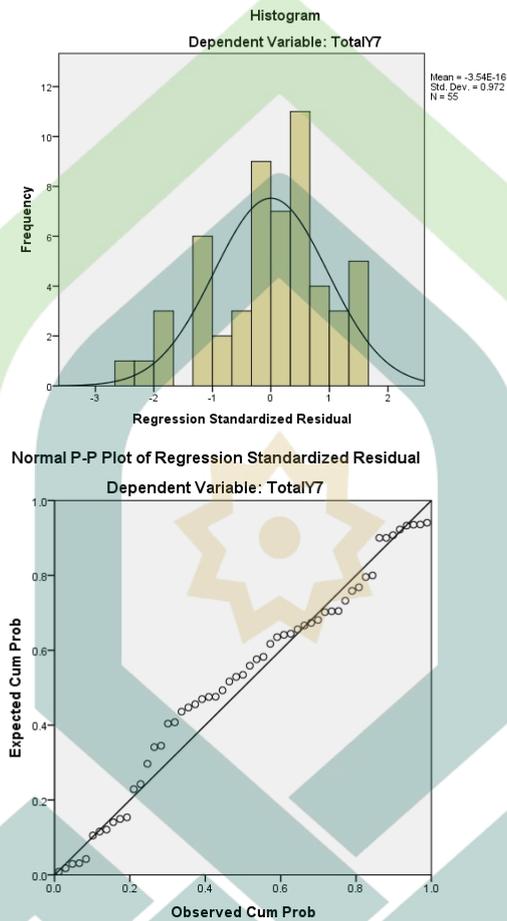
Cronbach's Alpha	N of Items
0.614	7



LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

A. Uji Normalitas

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

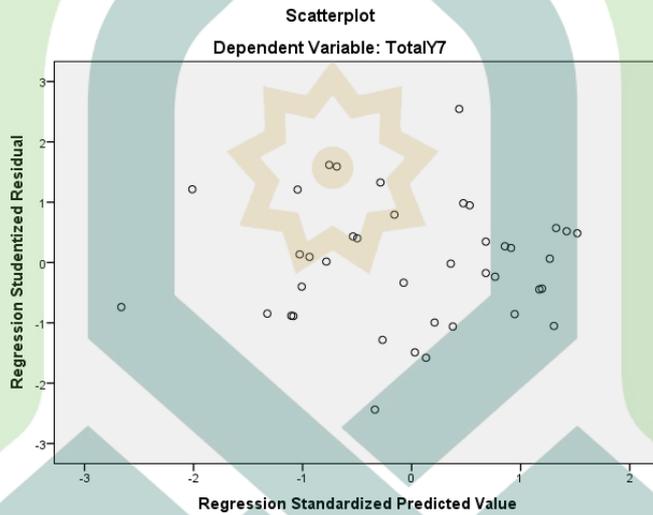
		Unstandardized Residual
N		55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.55478221
Most Extreme Differences	Absolute	.110
	Positive	.054
	Negative	-.110
Test Statistic		.110
Asymp. Sig. (2-tailed)		.092 ^c



B. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409		
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001	0.993	1.007
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054	0.893	1.120
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	1.789	0.080	0.893	1.120

C. Uji Heteroskedastisitas



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.115	2.615		1.191	0.239		
	TotalX1	-0.031	0.073	-0.059	-0.426	0.672	0.993	1.007
	TotalX2	-0.061	0.069	-0.130	-0.883	0.381	0.893	1.120
	TotalX3	0.008	0.078	0.014	0.098	0.922	0.893	1.120



D. Uji Linieritas

Uji Linieritas Pelatihan Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX1	Between Groups	(Combined)	73.745	8	9.218	3.625	0.002
		Linearity	33.354	1	33.354	13.115	0.001
		Deviation from Linearity	40.391	7	5.770	2.269	0.045
	Within Groups		116.982	46	2.543		
	Total		190.727	54			

Uji Linieritas Motivasi Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX2	Between Groups	(Combined)	34.305	8	4.288	1.261	0.287
		Linearity	16.274	1	16.274	4.786	0.034
		Deviation from Linearity	18.031	7	2.576	0.758	0.625
	Within Groups		156.422	46	3.400		
	Total		190.727	54			

Uji Linieritas Disiplin Kerja

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TotalY7 * TotalX3	Between Groups	(Combined)	30.332	6	5.055	1.513	0.194
		Linearity	19.314	1	19.314	5.780	0.020
		Deviation from Linearity	11.018	5	2.204	0.659	0.656
	Within Groups		160.395	48	3.342		
	Total		190.727	54			

LAMPIRAN 6

ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	1.789	0.080

UJI HIPOTESIS

Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.500	4.201		0.833	0.409
	TotalX1	0.420	0.117	0.419	3.601	0.001
	TotalX2	0.220	0.111	0.242	1.974	0.054
	TotalX3	0.225	0.126	0.219	2.789	0.080

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.190	3	20.063	7.839	.000 ^b
	Residual	130.537	51	2.560		
	Total	190.727	54			

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.562 ^a	0.316	0.275	1.600





LAMPIRAN 5
DOKUMENTASI





Perpustakaan IAIN Pekalongan

Perpustakaan IAIN Pekalongan







LAMPIRAN 6
DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS PRIBADI

Nama Lengkap : Isro'i
Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 26 Maret 1991
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni Kabupaten Pekalongan
No. HP : 0857 1795 8275
Email : misroi47@gmail.com
Riwayat Pendidikan :

- SD Negeri Tangkil Kulon Tahun 1998 – 2003
- SMP Negeri 2 Kedungwuni Tahun 2003 – 2006
- PKBM AL – Hikmah Tangkil Kulon Tahun 2012 – 2015
- IAIN Pekalongan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Syariah Angkatan Tahun 2015

B. DATA ORANG TUA

1. Ayah Kandung : Sapuan (Almarhum)
Pekerjaan : Buruh Harian Lepas
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni
2. Ibu Kandung : Pariyah
Pekerjaan : Ibu rumah tangga
Alamat : Tangkil Kulon
RT/RW : 004/002
Kel/Desa : Tangkil Kulon
Kecamatan : Kedungwuni



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Pahlawan No.52, Rowolaku Kajen Pekalongan Telp.085728204134 /Fax.(0285) 423418
Website: febi.iainpekalongan.ac.id/Email: febi@iainpekalongan.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ISRO'I
NIM : 2013215515
Fakultas/Jurusan : FEBI/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : misroi47@gmail.com
No. Hp : 0857 1795 8275

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

**“PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KONVEKSI
BOOGLE FASHION KECAMATAN KEDUNGWUNI KABUPATEN
PEKALONGAN”**

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara **fulltext** untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 10 Desember 2020



ISRO'I
NIM. 2013215515

NB : Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam Flashdisk
(Flashdisk dikembalikan)