PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG CUT MEUTIA BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Oleh :

OKTAVIANA APRIYANI

1512110204

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

INSTITUT INFORMATIK & BISNIS DARMAJAYA

BANDAR LAMPUNG

2019

PERNYATAAN

saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 05 Maret 2019

OKTAVIANA APRIYANI
1512110204

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG CUT MEUTIA BANDAR LAMPUNG**
Nama Mahasiswa	:	**Oktaviana Apriyani**
No. Pokok Mahasiswa	:	**1512110204**
Program Studi	:	**S1 Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang tugas penutup studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada jurusan **MANAJEMEN INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA.**

Bandar Lampung, 11 Maret 2019

Disetujui Oleh:
Dosen Pembimbing

Anggalia Wibasuri.,S.Kom.,M.M.
NIK.11310809

Mengetahui
Ketua Program Studi

Aswin, S.E.,M.M.
NIK.10190605

LEMBAR PENGESAHAN SIDANG SKRIPSI

Pada tanggal 05 Maret 2019 ruang D.2.6 telah diselenggarakan siding SKRIPSI dengan judul **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG CUT MEUTIA BANDAR LAMPUNG** untuk memenuhi sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar SARJANA, bagi mahasiswa :

Nama : **OKTAVIANA APRIYANI**
NPM : **1512110204**
Program Studi : **MANAJEMEN**

Dan telah dinyatakan LULUS oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

Nama	Status	TandaTangan
1. **Dr.Yunada Arpan,S.E.,M.M**	**Penguji I**	.....
2. **Zuriana.,S.E.,MM**	**Penguji II**	.....

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya

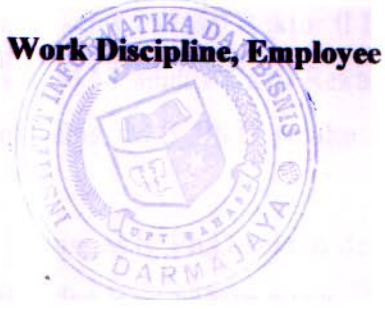
Prof. Ir.Zulkarnain Lubis, M,S.,Ph.D
NIK. 14580718

EFFECT OF WORK TRAINING AND DISCIPLINE ON WORK ACHIEVEMENT OF EMPLOYEES IN BANK MANDIRI, CUT MEUTIA, BANDAR LAMPUNG

Oktaviana Apriyani
1512110204

The objective of this research was analyzing the effect of the training and the work discipline on the employee achievement. The problem statement of this research was that there was a decreasing trend of the employee achievement among employees of Bank Mandiri, Cut Meutia, Bandar Lampung. The subject of this research was the employees of Bank Mandiri, Cut Meutia, Bandar Lampung. The data analyzing technique used in this research was the multiple linear regression analysis. The number of samples used in this research was 35 employees. The result of this research showed that the training and the work discipline simultaneously had a positive significant effect on the employee achievement; moreover, the training and the work discipline partially had a significant effect on the employee achievement. The suggestion of this research was that the company must maintain firmness in providing overtime work to achieve the company target and improve the employee achievement for the future.

Key words: Training, Work Discipline, Employee Achievement



DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i

PERNYATAAN..... ii

PERSETUJUAN..... iii

PENGESAHAN iv

RIWAYAT HIDUP.....v

PERSEMBAHAN vi

MOTTO vii

ABSTRAK viii

ABSTRACT..... ix

KATA PENGANTAR.....x

DAFTAR ISI..... xii

DAFTAR TABEL xvi

DAFTAR GAMBAR..... xvii

DAFTAR LAMPIRAN..... xviii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....1
1.2 Rumusan Masalah.....10
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....10
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek.....10
1.3.2 Ruang Lingkup Objek.....10
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat.....10
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu.....10
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian 11
1.4 Tujuan Penelitian 11
1.5 Manfaat Penelitian 11
1.6 Sistematika Penulisan 12

BAB II LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan.....14
2.1.1 Pengertian Pelatihan.....14
2.1.2 Tujuan Pelatihan.....15
2.1.3 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan.....15
2.1.4 Metode-Metode Pelatiahn.....17
2.1.5 Indikator Pelatihan.....17
2.2 Disiplin Kerja.....19
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja.....19
2.2.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....20
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....12
2.2.4 Manfaat Disiplin Kerja.....24
2.2.5 Indikator Disiplin Kerja.....24
2.3 Prestasi Kerja.....25
2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja.....25
2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....26
2.3.3 Indikator Prestasi kerja.....28
2.4 Penelitian Terdahulu.....30
2.5 Kerangka Pemikiran.....32
2.6 Hipotesis.....33

BAB III METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian.....35
2.2 Sumber data.....35
2.2.1 Data Primer.....35
2.2.2 Data Sekunder.....36
2.3 Metode Pengumpulan Data.....36
2.3.1 Studi Kepustakaan *(Library Research)*.....36
2.3.2 Studi Lapangan *(Field Research)*.....36
2.4 Teknik Pengumpulan Data.....37
2.4.1 Wawancara.....37
2.4.2 Kuesioner.....37
2.5 Populasi Dan Sampel.....38
2.5.1 Populasi.....38
2.5.2 Sampel.....38
2.6 Variabel Penelitian.....39
2.6.1 Variabel Bebas / Independent.....39

2.6.2 Variabel Terikat / Dependent 39
2.7 Definisi Operasional Variabel 39
2.8 Uji Persyaratan Instrument 41
2.8.1 Uji Validitas 41
2.8.2 Uji Reabilitas 42
2.9 Uji Persyaratan Analisis Data 43
2.9.1 Uji Linearitas 43
2.9.2 Uji Multikolonieritas 44
3.10 Metode Analisis Data 45
3.10.1 Uji Regersi Linier Berganda 45
3.11 Pengujian Hipotesis 46
3.11.1 Uji T 46
3.11.2 Uji F 47

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data 49
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden 49
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden 50
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen 55
4.2.1 Hasil Uji Validitas 55
4.2.2 Hasil Uji Reabilitas 57
4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data 58
4.3.1 Hasil Uji Linearitas 58
4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas 59
4.4 Hasil Uji Analisis Data 60
4.4.1 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda 61
4.5 Hasil Pengujian Hipotesis 62
4.5.1 Hasil Uji T (Secara Parsial) 62
4.5.2 Hasil Uji F (Secara Simultan) 63
4.6 Pembahasan 64
4.6.1 Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y) 64
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y) 65
4.6.3 Pengaruh Pelatihan (X1) Dan Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) 65

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan 67
5.2 Saran.....68

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Jumlah Karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.2

Tabel 1.2 data hasil penilain prestasi kerja kayawan karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2018…… 4

Tabel 1.4 Data program pelatihan yang dilaksanakan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung …… 6

Tabel 1.5 Data keterlambatan karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung tahun 2018…… 9

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....30

Tabel 3.1 Perhitungan Menggunakan Tipe *Likert*.....37

Table 3.2 Definisi Konsep dan Operasional Variabel.....40

Tabel 3.3 Daftar Interprestasi Koefisien 43

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....49

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....50

Tabel 4.3 Tabel Karakteristik Pendidikan Responden…… 50

Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1).....51

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2).....52

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y) 54

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1).....57

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2)) 57

Tabel 4.9 Variabel Kepuasan Kerja (Y).....58

Tabel 4.10 Interprestasi Nilai r.....58

Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas 59

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas.....60

Tabel 4.13 Koofisien Regresi Linier Berganda.....61

Tabel 4.14 Hasil Uji Model Summary 61

Tabel 4.15 Hasil Uji T (Secara Parsial).....62

Tabel 4.16 Hasil Uji F (Secara Simultan) 63

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran 32

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Hasil Jawaban Responden

Lampiran 3 Deskripsi Karakteristik Responden

Lampiran 4 Hasil Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 5 Hasil Uji Validitas

Lampiran 6 Hasil Uji Realibilitas

Lampiran 7 Hasil Uji Linieritas

Lampiran 8 Hasil Uji Multikolinieritas

Lampiran 9 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 01 Hasil Uji T

Lampiran 11 Hasil Uji F

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia bisnis yang semakin meningkat mendorong semakin tinggi pula tingkat persaingan dalam bidang usaha, tidak terkecuali dalam sektor jasa. Seiring dengan perkembangan tersebut, masalah yang dialami perusahaan semakin kompleks, karena perusahaan akan menghadapi lebih banyak pesaing, namun perusahaan dituntut untuk dapat mencapai target yang diharapkan melalui peningkatan kualitas pelayanan SDM yang maksimal terhadap konsumen sangat diperlukan dalam menjaga dan mengingkatkan kualitas perusahaan. Sumber daya manusia memiliki peranan penting bagi perusahaan, salah satunya dibidang perbankan dimana yang mencakup peran, pengelolaan dan pendayagunaan karyawan sangat diperlukan untuk memacu semangat kerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan suatu aset berharga yang ada didalam suatu perusahaan. Sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik mungkin dan diberi perhatian khusus agar sumber daya manusianya menjadi efektif dan efisien. Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia seperti karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karyawan harus dikelola dengan baik dan benar sehingga prestasi kerja tinggi dan memberikan keuntungan untuk dirinya sendiri dan juga untuk organisasi. Hal yang perlu di perhatikan adalah meningkatkan kemampuan dan kualitas sumber daya manusia sehingga dapat menciptakan karyawan yang berprestasi.

Menyimak pentingnya sumber daya manusia yang berprestasasi di bidang perbankan, maka peneliti mengambil tempat penelitian di Bank Mandiri

Cabang Cut Meutia Bandar Lampung, awal mulanya Bank Mandiri berdiri pada tanggal 2 oktober 1998, Bank ini merupakan bagian dari program restrukturisasi perbankan yang dilaksankan oleh pemerintah Indonesia. Bank Mandiri memiliki kantor pusat yang bertempat di Jakarta, di Indonesia Bank Mandiri memiliki 2.456 kantor cabang yang salah satu nya bertempat di Jl. Cut Meutiah No. 46, Bandar Lampung, Berikut ini merupakan data karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2018 :

Tabel 1.1

Data Karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2018

LATAR BELAKANG JABATAN	
Branch Manager	1 Orang
Branch Operational Manager (BOM)	1 Orang
Branch Sales Manager (BSM)	1 Orang
Customer Service Supervisor (CSS)	1 Orang
Teller Koordinator (Telko)	1 Orang
Customer Service Representative (CSR)	4 Orang
Customer Service Administrasi (CSA)	2 Orang
Teller	6 Orang
Verifikator	1 Orang
Manager Business Mikro (MBM)	2 Orang
Mikro Kredit Sales (MKS)	8 Orang
Security	4 Orang
Driver	4 Orang
Jumlah	**36 Orang**

Sumber : Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2019

Berdasarkan tabel diatas terlihat setiap karyawan sudah memiliki tingkat jabatannya masing –masing dan berkerja sesuai dengan bidangnya dengan jumlah 36 karyawan.

Pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung, karyawan dituntut harus memberikan pelayanan prima kepada nasabah. Pimpinan Bank ini dituntut harus dapat menerapkan strategi yang tepat serta mampu mengarahkan para karyawan untuk berprestasi atau memberikan hasil kerja terbaik agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang. Karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya lebih profesional, yang berarti karyawan mempunyai pandangan untuk selalu memiliki kualitas, inisiatif, sikap, tanggung jawab serta Disiplin waktu yang tinggi untuk keberhasilan pekerjaannya. Oleh karna itu, diperlukan adanya pelatihan dan dibutuhkan kedisiplinan kerja baik bagi karyawan agar dapat membantu karyawan untuk mendapatkan prestasi kerja yang baik.

Menurut Hasbiuan dalam penelitian Baharudin, Alhabsyi dan Utami (2015), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung, terdapat beberapa prestasi kerja karyawan yang terlihat menurun, serta diperkuat dengan hasil wawacara dari pihak *Branch Manager*, bahwa prestasi kerja karyawan menurun karena masih ada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung yang menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tidak sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh perusahaan sehingga hasil pekerjaan dinilai kurang maksimal. Serta kurangnya insiatif dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dan selalu menunggu perintah dari pemimpin, sehingga karyawan masih terlihat tidak mandiri dalam menyelesaikan pekerjaan. Prestasi karyawan menurun dapat dibuktikan dengan terlihat adanya bebarapa karyawan yang mendapatkan penilaian prestasi kerja yang cukup.

Berikut ini merupakan data hasil penilain prestasi kerja kayawan karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2018.

Tabel 1.2

Hasil Penilain Prestasi Kerja Kayawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar lampung 2018

No	Nilai prestasi	Jabatan	Jumlah Karyawan	Kategoi Penilaian
1	Sangat Baik	• BOM • BSM • MBM • TELKO	5	Kualitas, Inisiatif, Sikap, Tanggung Jawab, Disiplin waktu.
2	Baik	• Teller • Security • Driver	14	
3	Cukup	• CSS • CSR • CSA • MKS • Verifikator	16	
4	Kurang			
5	Sangat Kurang			
	Total		35	

Sumber : Bank Mandiri Cabang cut Meutia Bandar lampung 2019

Berdasarkan Tabel 1.2 dapat dilihat bahwa prestasi karyawan di Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung terdapat pada jabatan *BOM, BSM, MBM* dan *Telko* dengan kategori penilaian "Sangat Baik" dengan jumlah 5 karyawan dan pada jabatan *Teller, Security dan Driver* mendapatkan kategori penilaian "Baik" dengan jumlah 14 karyawan namun berbanding terbalik pada jabatan *CSS, CSR, CSA, MKS* dan *Verifikator* dengan kategori penilaian "Cukup" yang berjumlah 16 karyawan dari beberapa karyawan ini,

membuktikan bahwa karyawan masih banyak yang kurang berprestasi sehingga masih banyak yang mendapatkan nilai cukup yang dimana nilai cukup mengecewakan bagi perusahaan dan dapat dikatakan belum sesuai dengan standar penilaian prestasi kerja yang telah ditetapkan perusahaan. Penilaian prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Muetia Bandar Lampung ini dilihat dari kategori penilain Hasil kerja Inisiatif, Sikap Tanggung Jawab, Disiplin waktu.

Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikan perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan *(human resources development)* melalui penyelenggara program pelatihan. Menurut Mangkuprawira dalam Hamali (2018. p,62) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar kayawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota *(in or off house training)*. Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaanya.

Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga prestasi

kerjanya semakin meningkat. Berikut beberapa program pelatihan yang dilaksanakan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

Tabel 1.4

Jenis Pelatihan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar lampung 2018

Jabatan	Pelatihan
1. *Branch Sales Manager* 2. *Customer service office* 3. *Custumer service representative* 4. *Teller* 5. *Security*	***Custumer Service Excellene*** • Kepribadian Positif dalam Layanan Sempurna Pelanggan. • Peran staf Front Office dan Pengembangan • Karakter Layanan yang membuat Nasabah merasa Melayani dengan baik. • Kecerdasan Emosional • Teknik bertanya dan menyampaikan kepada Nasabah. • Penanganan, Pengaduan, keluhan, dan cara berurusan dengan Nasabah secara Profesional • Etiket Penampilam pribadi dalam pelayanan. • Merawat Nasabah dengan kualitas dan Keunggulan.
1. *Customer Loan* 2. *Customer Service Supervisor (CSS)* 3. *Mikro Kredit Sales*	***Training Business Class For Frontliner*** • *Psyhcologi in selling* • *Loan Analisys dan LendingPrinciples* • Pengawasan dan penangan Kredit bermasalah • *Negotations Skills* dan *Key Account Manajemen*

Sumber : Bank Mandiri Cabang cut Meutia Bandar Lampung 2019

Berdasarkan pada tabel diatas dinyatakan bahwa di Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung telah mengadakan pelatihan ± 3 bulan sekali yang dilakukan pada bidangnya masing-masing salah satunya berupa *Training Service Exelence* dan *Training Businees Class for Frontliner.* Fenomena yang

terjadi pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung yaitu program pelatihan sudah terlaksana untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, namun pelatihan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik serta diperkuat dengan hasil wawacara dari pihak Branch Manager pelatihan yang sudah dilaksanakan belum dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya, dan materi pelatihan yang diberikan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Sebab kenyataannya masih terdapat karyawan yang kurang memahami prosedur kerja diantaranya yaitu masih rendahnya pemahaman karyawan terhadap tugasnya, rendahnya inisiatif karyawan dalam bekerja yang terkesan selalu menunggu petunjuk dari atasan. Sehingga mengakibatkan kurang optimalnya dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya.

Selain itu juga karyawan harus memliki kesadaran tinggi pada disiplin kerja agar dapat menciptakan karyawan yang berprestasi. (2011, p.193) disiplin adalah sikap sesorang yang menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung, terlihat kurangnya kesadaran karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik, oleh karena itu akan menyebabkan prestasi kerja yang menurun, serta diperkuat dengan hasil wawacara dari pihak *Branch Manager*, bahwa permasalahan yang terjadi pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung adalah mengenai disiplin kerja. Permasalahan yang terjadi pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung adalah masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi frekuensi kehadiran dimana masih banyak karyawan yang tidak masuk tanpa keterangan dan juga masih adanya karyawan yang datang terlambat dan juga pulang lebih awal dari jam yang telah ditentukan sehingga membuat disiplin kerja yang buruk dan mempengaruhi tingkat prestasi kerja yang menurun.

Tabel 1.5

Tabel keterlambatan karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung tahun 2018

Bulan	Jumlah Hari	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi	Persentase Absensi (%)
Januari	22	35	770	15	2%
Februari	20	35	700	17	2%
Maret	21	35	735	0	0
April	21	35	735	19	2%
Mei	20	35	700	24	3%
Juni	20	35	700	28	4%
Juli	22	35	770	33	4%
Agustus	21	35	735	32	4%
September	20	35	700	24	3%
Oktober	23	35	805	28	4%
November	21	35	735	24	3%
Desember	21	35	735	0	0
Jumlah					31%
Rata-rata					4%

Sumber : Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung 2019

Dari tabel di atas bisa dilihat bahwa dalam setiap bulannya mengalami ketidaksetabilan dan terus meningkat. Hal ini terlihat pada tahun 2018 terjadi rata-rata persentase yang cukup tinggi dimana kurang lebih 4% karyawan yang absensi pada tahun 2018. Namun hanya pada dua bulan saja yaitu pada bulan Maret dimana karyawan harus hadir semua karenakan sidak wajib masuk oleh perusahaan untuk para karyawan dan pada bulan Desember karyawan harus hadir semua dikarenakan tutup buku pada bulan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara hal tersebut dikarenakan ada beberapa karyawan yang izin kerja dan keperluan lainnya yang membuat karyawan tidak masuk kerja oleh karena itu karyawan yang tidak hadir akan menunda pekerjaanya dan akan merugikan perusahaan karena tidak bisa membuat prestasi kerja karyawan yang baik terlihat pada tahun 2018 prestasi kerja karyawan begitu cukup menurun pada beberapa karyawan hal ini dikarenakan kurangnya kesadaran karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti, permasalahan ini disebabkan oleh prestasi kerja karyawan yang menurun. Sedangkan penurunan prestasi disebabkan karena Pelatihan yang diberikan tidak sesuai kebutuhan, dengan memberikan materi pelatihan dan semua karyawan mengikuti dalam pelaihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan itu juga. Selain itu juga kurang disiplinnya karyawan tersebut sehingga membuat penurunan prestasi kerja karyawaan tersebut. Prestasi kerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan mempengaruhi kestabilan perusahaan tersebut. Apabila masalah tersebut tidak akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan perusahaan.

Maka dari itu peneliti melakukan penelitian yang berjudul

"**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG CUT MEUTIA BANDAR LAMPUNG "**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Madiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung ?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup Subjek dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Bank Mandiri cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini adalah Pelatihan, Disiplin kerja dan Prestasi kerja.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Bank Mandiri cabang Cut Meutia Bandar Lampung yang beralamat di Jl. Cut Meutia No. 46, Gulak Galik, Teluk Betung Utara, Bandar Lampung

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Ruang lingkup waktu dalam penelitian ini adalah dari bulan Oktober 2018 sampai dengan bulan Februari 2019

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Ruang lingkup ilmu pengetahuan dalam penelitian ini adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan tentang Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Prestasi Kerja**.**

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk Mengetahui pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

1.5 Manfaat penelitian

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain :

1. Bagi perusahaan, untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja di perusahaan sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan Prestasi Kerja karyawan.
2. Bagi penulis, menambah ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.
3. Bagi ilmu pengetahuan, untuk mengetahui pengaruh Pelatihan, dan Disiplin kerja terhadap prestasi kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara keseluruhan dala penulisan skripsi.Adapun sistematika sebagai berikut.

BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan yang meliputi tentang Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

BAB II : Landasan Teori

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang berhubungan dengan penelitian, struktur kerangka pikir, hipotesis.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang metode Penelitian, Sumber Data, Metode Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Variabel Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Uji Persyaratan Instrumen, Uji Persyaratan Analisis Data, Metode Analisis Data, Pengujian Hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjabarkan deskripsi obyek penelitian, metode analisis data, dan pembahasan yang dilakukan.

BAB V : SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian yang serupa di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pelatihan

2.1.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan sebagai sarana motivasi yang mendorong para karyawan untuk berkerja dengan kemampuan yang optimal, yang dimaksudkan untuk meningkatkan performa dari karyawan tersebut.Pemberian pelatihan dimaksudkan agar dapat memenuhi standar kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan.Pelatihan dapat diartkan sebagai suatu usaha yang terencana untuk memfasilitasi pembelajaran yang berkaitan dengan pengetahuan, keahlian dan prilaku oleh para karyawan.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis dalam Hamali (2018, p.62) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar kayawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Sedangkan menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Hamali (2018, p.63) Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisional.Hal lain menurut Afandi (2017, p.128) Pelatihan merupakan upaya untuk mentransfer pengetahuan dan keterampilan kepada para peserta pelatihan sedemikian rupa sehingga para peserta menerima dan melakukan pelatihan pada saat melaksanakan pekerjaan.

Jadi menurut pendapat-pendapat para ahli diatas penulis simpulkan, bahwa proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang mencapai mencapai kemampuan untuk membantu mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Melalui pelatihan, para pekerja akan menjadi lebih trampil dan karenanya akan lebih produktif, serta mencapai

kemampuan baru yang beguna baik bagi pekerjaanya saat ini maupun dimasa akan datang.

2.1.2 Tujuan Pelatihan

Tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tehadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja kayawan sehingga dapat sesuai dengan tujuan perusahaan. Jadi sebelum melakukan pelatihan akan dijelaskan terlebih dahulu tujuan perusahaan tersebut. Tujuan tersebut yang dikemukan oleh Mangkunegara (2017, p.45) yaitu :

1. Meningkatkan penghayatan jiwa dan ideologi.
2. Meningkatkan prokduktivitas kerja.
3. Meningkatkan kulitas kerja.
4. Menigkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia.
5. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja.
6. Meningkatkan rangsangan agar karyawan mampu berprestasi secara maksimal.
7. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja.
8. Menghindai keusangan *(obsolescence).*
9. Mengikatkan pengembangan karyawan.

2.1.3 Manfaat dan Pentingnya Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Biasanya pelatihan merajuk pada pengembangan keterampilan bekerja yang dapat digunakan dengan segera. Sedangkan pengembangan sering dikatagorikan secara eksplisit dalam pengembangan manajemen, organsisasi, dan pengembangan inidividu karyawan pengembangan kebutuhan perusahaan jangka panjang.

Menurut Mangkuprawira (2011,p.46) manfaat program pelatihan bagi suatu perusahaan/organisasi sangat penting untuk :

a. Karyawan baru.

   Pegawai baru tersebut belum mempunyai kemampuan sesuai dengan persyaratan yang dilakukan, oleh karena itu diperlukan pelatihan dengan tujuan agar dapat memberikan kemampuan pada pegawai tersebut.

b. Perubahan teknologi.

   Perubahan teknologi akan mengubah suasana kerja dalam organisasi, Artinya akan ada suatu pekerja yang mengharuskan penguasaan teknologi baru. Hal ini akan mempengaruhi susunan pegawai suatu perusahaan disebabkan tidak adanya pegawai yang menguasai teknologi baru tersebut, dengan demikian diperlukan pelatihan.

c. Mutasi.

   Pendidikan dan pelatihan diperlakukan jika ada mutasi dalam artian dipindah tugaskan dari sutu pekerjaan ke pekerjaan lainnya (bukan hanya pindah tempat untuk menduduki jabatan baru, melainkan belum cukup bekal untuk menduduki jabatan baru tersebut). Mutasi penting dilakukan karena mutasi akan menghilangkan kejenuhan atau kebosanan bagi pegawai dengan adanya mutasi, maka pegawai aka memiliki banyak kemampuan dan keahlian sekaligus memberikan suasana baru bagi kerja pegawai

d. Promosi.

   Dalam rangka promosi diperlukan pendidikan dan pelatihan tambahan, karena biasanya kemampuan seseorang yang akan dipromosi untuk menduduki jabatan tertentu masih belum cukup. Dengan adanya promosi, maka pegawai berlomba-lomba untuk berbuat yang terbaik agar memperoleh promosi dari pimpinan.

2.1.4 Metode – Metode Pelatihan

Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017, p.52) mengemukan metode – metode pelatihan sebagai berikut :

a. On The Job

Hampir 90 persen dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job taining.*Prosedur metode ini adalah infomal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari bahwa jobnya dengan mengamati prilaku pekerjaan lain yang sedang berkeja. Aspek- aspek lain dari *on the job training* adalah formal dalam format. Karyawan senior membeikan contoh cara mengerjakan pekerjaan dan training baru memperhatikannya. Metode *on the job training* dapat pula menggunakan peta-peta, gambar-gambar, sampel, masalah, dan mendemontrasikan pekerjaan agar karyawan baru dapat memahaminya dengan jelas.

b. *Vestibule atau balai.*

Vestibule adalah suatu rangsangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang menduduki suatu job. Metode vestibule merupakan metode pelatihan yang sangat cocok untuk memperbanyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dalam waktu yang sama. Pelaksanaan metode vestibule biasanya dilakukan dalam waktu beberapa hari sampai beberapa bulan dengan pengawasan instruktur. Misalnya, pelatihan pengerjaan perencanaan program pekerjaan yang baru

c. Metode Demonstrasi

Metode demonstrasi menunjukan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaan atau bagaimana sesuatu itu dikerjakan. Metode demonstrasi melibatkan penguraian dan memperagakan sesuatu melalui contoh-contoh. Metode inisangat mudah untuk manager mengerjakan karyawan baru mengenai aktivitas nyata melalui suatu tahap perencanaan dari “bagaimana dan apa sebab” karyawan mengerjakan apa yang ia kerjakan. Metode demonstrasi meupakan metode training yang sangat efektif karena lebih mudah menujukan kepada peserta bagaimana suatu tugas yang akan dikerjakan.

d. Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau pristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas. Simulasi ini merupakan pelengkap, sebagai teknik duplikat yang mendekati kondisi nyata pada pekerjaan.Metode simulasi ini merupakan metode pelatihan yang sangat mahal, tetapi sangat bermanfaat dan diperlukan dalam pelatihan.

e. Apprenticeship

Apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keterampilan atau *(skill).* Metode ini didasarkan pula pada *on the job training* dengan memberikan petunjuk-petunjuk cara mengerjakannya. Metode *appreticeship* tidak mempunyai standar format.

2.1.5 Indikator-Indikator Pelatihan

Menurut Afandi (2017, p.137), mengemukan indikator pelatihan sebagai berikut:

1. Instruktur

(*Instruktur)* Pelatihan/instruktur yang akan memberikan materi pelatihan harus memenuhi kualifikasi persyaratan antara lain: mempunyai keahlian yang berhubungan dengan materi pelatihan, mampu membangkitkan motivasi dan mampu menggunakan metode partisipatif.

2. Materi

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

3. Metode

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

4. Peralatan
   perlengkapan yang dipakai selama pelatihan.
5. Sertifikat
   Surat tanda telah mengikuti selama program pelatihan yang dilakukan.

2.2 Disiplin Kerja

2.2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstuktif bagi karyawan yang berkepentingan karena disiplin kerja ditunjukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada karyawan agar karyawan dapat mengembangkan kontrol diri dan agar dapat menjadi lebih efektif dalam berkerja. Dengan demikian tindakan pendisiplinan juga hendaknya mempunyai sasaran positif, bersifatnya mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan atau bawahan yang indisipliner dengan maksud tindakan pendisiplinan untuk memperbaiki efektivitas dalam tugas dan pergaulan sehari-hari di masa datang bukan menghukum kegiatan masa lalu.

Menurut Hasibuan (2011, p.193) disiplin adalah sikap sesorang yang menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan menurut Handoko dalam Hamali (2018, p.213) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dan meningkatkan efesiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegang pemborosan waktu dan energi. Dan menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p.214) Disiplin melibatkan belajar atau mencetak prilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman dan Disiplin hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan.

Dengan demikian dapat penulis simpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu yang kemampuan yang akan bekembang dalam kehidupan

kesehariannya seseorang atau kelompok (organisasi) dalam azas, peraturan, hukuman yang tehadap pelaku kesalahan dan sebagai tujuan hidup yang ingin oleh mereka dalam berkerja dan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

2.2.2 Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Handoko dalam Hamali (2018, p.216) Jenis-Jenis disiplin kerja adalah sebagai berikut :

1. *Disiplin preventif*

   Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara karyawan.Disiplin peventif menjaga disiplin diri karyawan bukan semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan. Karyawan yang tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai akan cenderung menjadi salah arah atau eratik. Manajemen perusahaan hendaknya menetapkan standar-standar secara positif dan bukan secara negatif.
2. *Disiplin Korektif*

   Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan *(disciplinary action).* Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yag menjatuhkan karyawan yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan adalag untuk memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan di masa lalu. Dan pedoman yang sangat berguna untuk disiplin koretif adalah aturan “kompor panas”. Aturan] ini pada hakikatnya menyatakan bahwa tindakan

pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima sesorang kaena menyentuh sebuah kompor panas. Disiplin yang efektif menghukum kegiatan karyawan yang salah, bukan menyalahkan karyawan sebagai orang.

3. *Disiplin Progresif*

   Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya 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.Disiplin *progresif* juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan dalam memperbaiki kesalahan.

   Sistem *disiplin progresif* secara ringkas dapat ditunjukan sebagai berikut:

   a. Teguran secara lisan oleh penyedia
   b. Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia.
   c. Skorsing satu minggu atau lebih lama.
   d. Diturunkan pangkatnya atau (demosi)
   e. Dipecat

Urutan diadakan pendisiplinan tersebut disusun atas dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman.Pengecualian berlaku untuk pelanggaran-pelanggaran serius, seperti berkelahi dalam perusahaan atau mencuri, biasanya dikecualikan dari disiplin progresif. Seseorang karyawan yang melakukan pelanggaran-pelanggaran itu bisa langsung dipecat.

2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin kerja

Asumsikan bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung atas sikap kebiasaan yang dipeoleh karyawab.Kebiasaan itu ditentukan oleh pimpinan, baik dengan iklim atau suasana kepemimpinan maupun melalui contoh diri pribadi, oleh kaena itu untuk mendapatkan disiplin

dengan baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p.219) faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

   Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berfikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain yang diluar, sehingga mengakibatkan ia sering mangkir, sering meminta izin keluar.
2. Ada tidaknya keteladanan Pimpinan dalam Perusahaan

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

   1. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

      Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.
   2. Keberanian Pimpinana dalam mengambil tindakan

      Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambilan tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya.
   3. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan pelu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaanya dengan tepat dan sesaui dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

4. Ada tidaknya perhatian perhatian kepada kayawan
   Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik.
5. Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, antara lain :
   a. Saling menghormati, bila bertemu di lingkungan kerja.
   b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut measa bangga dengan pujian tersebut.
   c. Sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan karyawan.
   d. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.2.4 Manfaat Disiplin Kerja

Disiplin menunjukan suatu kondisi sikap hormat yang dimilii oleh kayawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p.215) Manfaat disiplin kerja :

1. Tingginya rasa kepedulian kayawan terhadap pencapaian tujuannya perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan dengan sebaik-baiknya.

4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.
5. Meningkatkannya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

2.2.5 Indikator- indikator Disiplin kerja

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner dalam penelitian Permatasari, Al Musadieq, mayowan (2015) adalah :

a. Ketepatan waktu

   Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki displin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

   Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

   Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

   Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi. waktu pendek akan meningkat karena para karyawan takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

2.3 Prestasi Kerja

2.3.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara dalam penelitian Baharuddin, Alhabsyi, Utami (2015) bahwa pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Dharma dalam penelitian Baharuddin, Alhabsyi, Utami (2015) bahwa prestasi kerja adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk/jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang. Sedangkan Menurut Hasibuan dalam penelitian Baharuddin, Alhabsyi, Utami (2015), bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya prestasi kerja yang baik pada setiap level pekerjaan dalam suatu organisasi, pencapaian tujuan dan keberhasilan oganisasi akan sangat sulit tercapai atau bahkan tidak dapat diwujudkan sama sekali.

Menurut Sutrisno dalam Hamali (2018, p.119) Pengukuran prestasi kerja karyawan diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang kunci prestasi tersebut :

1. Hasil Kerja

   Tingkat Kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan Pekerjaan

   Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengauh langsung terhadap kuantitas dan kulitas hasil keja.
3. Inisiatif

   Tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecelakaan Mental

Tingkat kemampuan dan kecepatan dalam meneima intruksi keja dan menyesuaikan dengan cara keja serta situasi kerja yang ada.

5. Sikap

   Tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaaan.

6. Disiplin Waktu dan Absensi

   Tingkat ketepatan waktu dan tingkat ketepattan kehadiran.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Byar dan Rue dalam Sutrisno dalam Hamali (2018, p.118), faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Faktor Individu

   Faktor yang dimaksud adalah :

   a. Usaha *(effort)* yang menunjukan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.
   b. Kemampuan *(abilities)*, yaitu sifat-sifat personal yang diperlakukan untuk melaksanakan suatu tugas.
   c. Presepsi peran *(role task perception)*, yaitu segala prilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

2. Faktor Lingkungan
   a. Kondisi Fisik
   b. Peralatan
   c. Waktu
   d. Pendidikan
   e. Supervisi
   f. Desain Organisasi
   g. Pelatihan

2.3.3 Pengertian Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2017, p.69) bahwa penilaian Prestasi kerja karyawan merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan karyawan dan potensi yang dapat dikembangkan sedangkan menurut Leon C. Megginson dalam Mangkunegara (2017, p.69) penilaian prestasi karyawan adalah suatu proses penilaian prestasi yang digunakan oleh perusahaan untuk menentukan apakah seorang karyawan melakukan pekerjannya sesuai dengan dengan prosedur perusahaan.

2.4.3 Kegunaan Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka. Oleh karena itu keinginan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut :

1. Perbaikan Prestasi Kerja

   Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka.

2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.

   Evalusai prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3. Keputusan-keputusan penempatan

   Promosi, transfer dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan pelatihan dan pengembangan

   Prestasi yang buruk mungkin menunjukan kebutuhan pelatihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan Pengembangan Karier

   Umpan balik prestasi kerja mengarahkan keputusan-keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

6. Penyimpanan-penyimpanan Proses *Staffing*

   Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

7. Ketidakakuratan Informasional

   Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisis jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia, atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Akibatnya keputusan-keputusan yang diambil menjadi tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan Desain Pekerjaan

   Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanfa kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9. Kesempatan Kerja Yang Adil

   Penilaian prestasi kerja secara akurat atau menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10. Tantangan-Tantangan Eksternal

    Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor diluat lingkungan kerja seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah-masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi, departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

2.4 Peneliti Terdahulu

Tabel 2.1

Peneliti Terdahulu

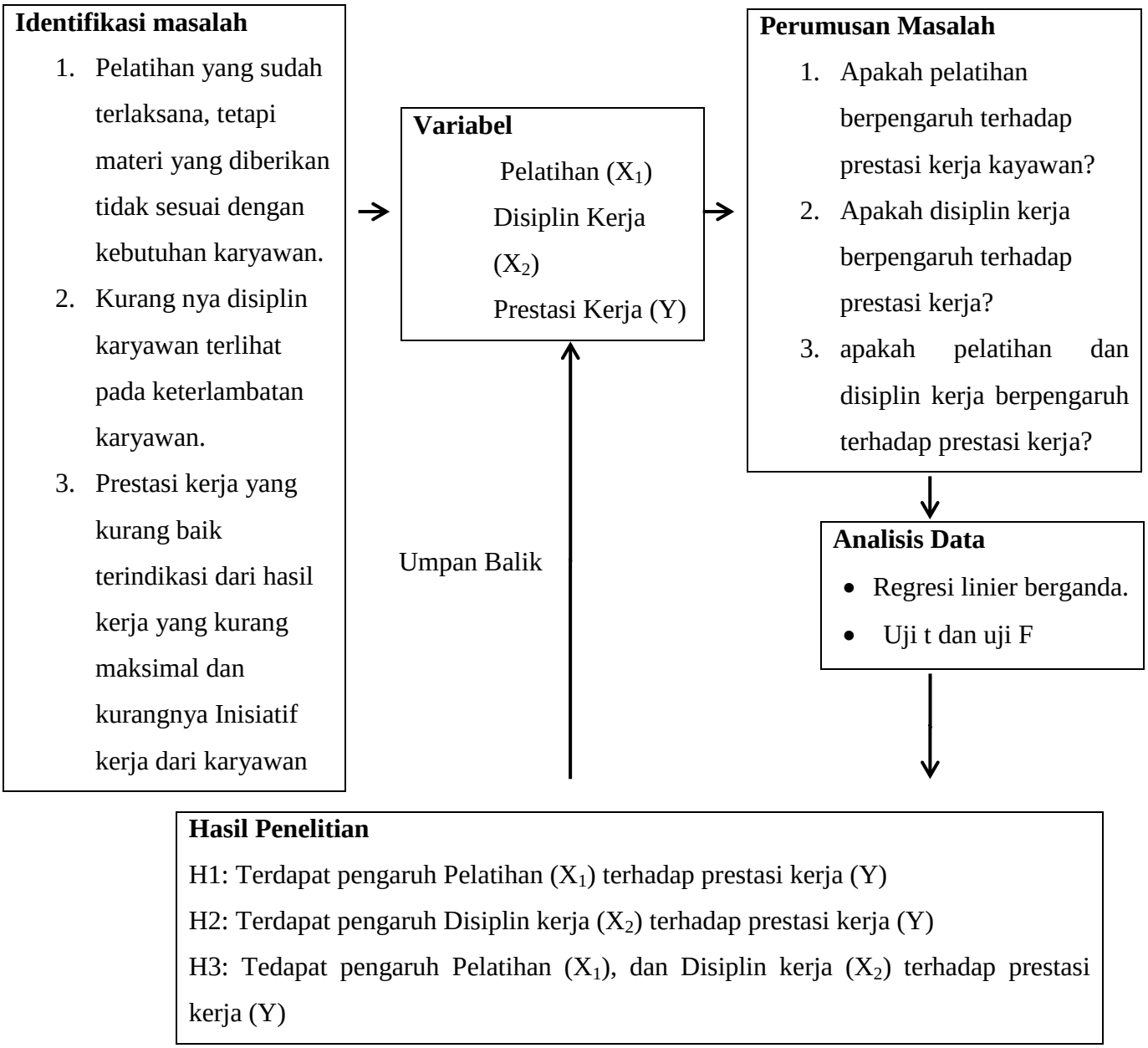
No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil	Perbedaan
1	Ariandy dan Iskandar (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Kayawan PT. Amerta Indah Outsuka Jakarta	Variabel Bebas : Disiplin Kerja Variabel Terikat: Prestasi Kerja	Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja.	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat

					Penelitian.
2	Hidayat dan Nuraisyah (2017)	Pegaruh Diklat (Pendidikan dan Pelatihan terhadap Prestasi Kerja karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu	Variabel Bebas : Pelatihan Vaiabel Terikat : Prestasi Kerja	Pelatihan Berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.	Variabel Bebas yang digunakan dan Tempat Penelitian.
3	Rahmi dan Aziz (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh	Variabel Bebas : Pelatihan dan Disiplin Keja Variabel Terikat : Prestasi Kerja	Disiplin Kerja, Pelatihan dan Kemampuan Berpengaruh Terhadap Prestasi kerja.	Variabel Bebas tidak semua diambil dan temat penelitian.
4	Nasir dan Siregar (2017)	Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Dikantor Pln (Persero) Banda Aceh	Variabel Bebas : Pelatihan dan Disiplin Kerja Variabel Terikat : Prestasi Kerja	Pelatihan, Kompenassi dan Disiplin Kerja berpengaruh Terhadap Prestasi Kerja.	Variabel Bebas yang digunakan hanya dua. Tempat penelitian.

5	Logor, Tumade, Wenas (2015)	Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Manado	Variabel Bebas : Pelatihan dan Disiplin Kerja Vaiabel Terikat : Pretasi Kerja	Disiplin kerja, serta kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.	Variabel Bebas yang digunakan hanya dua. Tempat penelitian.

Perbedaan penelitian yang akan dilakukan ini dengan penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya adalah subjek penelitian yang berbeda, yaitu pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung. Selanjutnya perbedaan terletak pada objek penelitian, yaitu pada penelitian ini objek yang digunakan adalah Pelatihan, disiplin kerja dan prestasi kerja.Selain itu penelitian ini juga dilakukan pada tahun 2019.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gamabar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis Penelitian

2.6.1 Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Sulistiyani dan Rosidah dalam Hamali (2018, p.63) Pelatihan adalah proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisional. Kemudian dengan dilaksanakan pelatihan dan sesuainya prosedur pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan meningkat. Menurut Mangkunegara (2017, p.45) menemukan bahwa tujuan diadakannya pelatihan yang diselenggarakan perusahaan tehadap karyawan dikarenakan perusahaan menginginkan adanya perubahan dalam prestasi kerja kayawan sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan. Karyawan dengan prestasi kerja yang baik berpartisipasi dalam berbagai pelatihan sesuai dengan kompetensi yang diinginkan.Hasil penelitian yang dilakukan Nasir dan Siregar (2017). Menunjukan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian yang dikemukan oelh Logor, Tumade, Wenas (2015) juga menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan. Hal ini karena pelatihan adalah salah satu bentuk kompetensi untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah:

H1: Pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

2.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011, p.193) disiplin adalah sikap sesorang yang menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, dan terwujudnya dalam suatu tujuan organisasinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ariandy dan Iskandar (2015)

menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja.Selain itu hasil penelitian yang dikemukan Logor, Tumade, Wenas (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan.

H2 : Disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung

2.6.3 Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi kerja

Menurut Mangkunegara, (2015) Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh Pelatihan dan Disiplin Kerja.Hasil penelitian yang dilakukan Nasir dan Siregar(2017) menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan hasil penelitian yang dikemukan Ariandy dan Iskandar (2015) menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Selain itu penelitian yang dilakukan Rahmi dan Aziz (2017), juga menyatakanpelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Dengan demikian dapat dirumuskan hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

H3 : Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2018, p.1) Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dan penelitian ini didasarkan pada ciri-ciri keilmuan yang rasional, empiris, dan sistematis. Dalam penelitian ini metode penelitian yang digunakan adalah penelitian metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018, p.15) Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik. Dalam hal ini peneliti menggunakan penelitian *asosiatif* atau penelitian berdasarkan hubungan yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih daln penelitian ini mempunyai hubungan kausal (sebab-akibat). pada variabel Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

3.2 Jenis Data

Untuk mengakui keberadaan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka sumber data yang di gunakan dalam penulisan skripsi ini adalah :

3.2.1 Data Primer

Menurut Suliyanto (2018, p.156) Data primer adalah data asli yang yang dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan langsung kepada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut meutia Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Menurut Suliyanto (2018, p.156) Data sekunder data yang diperoleh tidak langsung dari subjek peneli. Data sekunder sudah dikumpulkan dan disajikan oleh pihak kedua. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data karyawan, data Pelatihan, keterlambatan karyawan dan hasil Penilian prestasi kerja karyawan, cara wawancara dengan pihak karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu bentuk pengumpulan data yang bertujuan menggambarkan dan memaparkan data yang ada diperusahaan. Menurut Sanusi (2017, p.158) sumber data yang didapat dari sumbernya pada instansi yang menjadi objek untuk mendapatkan data yang digolongkan menjadi dua yaitu primer dan sekunder.

Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan pada peneliti diantaranya sebagai berikut :

1. **Penelitian Kepustakaan (*Lybrary Research)***

   Teknik ini dilkaukan dengan mengkaji berbagai teori dan bahasan yang relevan dengan penyusunan data yang bersumber dari berbagai referensi seperti literatur, arsip, dokumentasi, dan data lain yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. **Penelitian Lapangan *(Field Research)***

   Yaitu pengumpulan data dengan langsung *(survei)* pada perusahaan yang menjadi objek-objek penelitian. Untuk memperoleh data primer dari perusahaan, maka cara yang dilakukan adalah :

   a. Wawancara *(Interview)*

      Menurut Sanusi (2017, p.158) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian. Data diperoleh dari hasil wawancara yang dilakukan

peneliti terhadap beberapa karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

b. Observasi

Menurut Sanusi (2017, p.158) obsservasi merupakan teknik pengumpulan data melalui presoses pencatatan prilaku subjek (orang), objek (benda), atau kejadian yang sistematik tanpa adanya pertanyaan atau komunikasi dengan individu-individu yang diteliti. Obeservasi meliputi segala hal yang menyangkut pengamatan aktivitas atau kondisi prilaku maupun nonprilaku.

c. Kuesioner

Menurut Sanusi (2017, p.159) kuesioner adalah pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (kuesioner) yang sudah tersusun secara cermat sesuai dengan penelitian.

d. Skala Pengukuran penelitian ini digunakan adalaha likert. Pengukuran untuk variabel independent menggunakan teknik scoring untuk memberikan nilai pada setiap altenatif jawaban sehingga dapat dihitung.

Tabel 3.1

Instrumen Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral (N)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Anuar Sanusi, (2017, p.159)

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p.130), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung yang berjumlah 36 karyawan.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p.131) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil harus betul-betul representatif (mewakili).

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling.* Menurut Suliyanto (2018, p.136) *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dimana tiap anggota populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel dengan demikian maka dalam teknik pengambilan sampel ini adalah dengan memilih anggota populasi yang dapat memberikan informasi secara maksimal atau yang paling mudah ditemui. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *Purposive sampling.* Menurut Suliyanto (2018, p.226) *Purposive sampling* merupakan metode pemilihan sampel dengan berdasarkan pada kriteria-kriteria tertentu. adapun Penentuan kriteria-kriteria tertentu ini dimaksudkan agar dapat memberikan informasi yang maksimal sampel pada penelitian ini adalah

35 karyawan karena Branch Manager selaku pimpinan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung tidak diambil sebagai sampel.

3.5 Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2018, p.55) variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

3.5.1 Variabel independen

Variabel Bebas, variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen, dan dalam penelitian ini adalah pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2).

3.5.2 Variabel dependen

Variabel terikat yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas variabel bebas yang menjadi variabel terikat adalah prestasi kerja (Y)

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Suliyanto (2018, p.147) definisi operasional variabel penelitian adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati.

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Definisi konsep	Definisi	Indikator	Skala

		Operasional		
Pelatihan	Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) dalam Arif Yusuf Hamal (2018, p.62) Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar kayawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja.	Keseluruhan kegiatan untuk memperoleh, meningkatkan, mengembangkan kompentensi kerja, prestasi kerja, displin, dan etos kerja pada tingkat keterampilan tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan.	1. Instruktur 2. Materi 3. Metode 4. Peralatan 5. Sertifikat	Likert
Disiplin Kerja	Menurut Hasibuan (2011, p.193) disiplin adalah sikap sesorang yang sukarela menaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.	Disiplin kerja yang baik yang dilakukan adalah kesadaran dari sesorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.	1. Ketepatan Waktu 2. Pemanfaatan Sarana 3. Tanggung jawab yang tinggi 4. Ketaatan terhadap aturan kantor	Likert (1-5)
Prestasi Kerja	Menurut Hasibuan dalam penelitian Baharuddin dkk (2015), prestasi kerja	bahwa prestasi kerja itu merupakan hasil	1. Hasil Kerja 2. Pengetahuan Pekerjaan	Likert

	adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.	kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang dibebankan kepadanya.	3. Inisiatif 4. Kecelakaan mental 5. Sikap 6. Disiplin waktu dan Absensi	

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Dalam penelitian ini yang diukur adalah variabel X yaitu Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2), dan variabel (Y) Prestasi kerja.Uji persyaratan instrumen peneliti menguji validitas dan reliabilitas.

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Suliyanto (2018, p.233) validitas adalah alat ukur tingkat ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Instrumen penelitian valid artinya instrumen tersebtut mampu mengukur apa yang harus diiukur dengan tepat dan cermat. Hal ini membuat peneliti menguji validitas dengan kuesioner yang langsung diberikan kepada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampun. Dalam uji ini sampel yang dipakai 35 responden.

Uji validitas dalam penelitian ini, menggunakan product moment pwngolahan data yang dilakukan bantuan program SPSS *(statistical program and service solution)* 20 dalam uji validitas pada penelitian ini. Dengan menggunakan rumus dibawah sebagai berikut:

$$\boldsymbol{r_{xy}} = \frac{\mathrm{N}\ \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\,\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :$\boldsymbol{r_{xy}}$ = Koefisien korelasi antar variabel X dan Y

N = Jumlah Sampel

X = Skor Variabel X

Y = Skor Variabel Y

Kriteria uji validitas instrumen ini adalah :

1. Menetukan nilai probabilitas (sig) pada nilai a sebesar 0,05 (5%)

a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H0 ditoalak dan Ha diterima.

b. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka H0 diterima Ha ditolak

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018, p.194) Reliabilitas instrumen menunjukan kemampuan alat ukur untuk menghasilkan hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana mengukur data memberikan hasil relatif konsisten bila dilakukan pengukuran ulang pada subyek yang sama, fungsi dari uji reliabilitas adalah mengetahui sejauh mana keadaan alat ukur atau kuesioner (angket) tersebut. Hasil penelitian yang reliabel bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda, instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama, uji reliabilitas kuesioner menggunakan prosedur yang sama dengan uji validitas. Reliabel artinya konsisten atau stabil, suatu alat ukur dikaitkan reliabel apabila hasil alat ukur tersebut konsisten sehingga dapat dipercaya.

Uji reliabilitas pada penelitian ini, menggunakan pengolahan data yang dilakukan dengan bantuan program SPSS 20**.** *(Statistical Program and Service Solution)*

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right][1 - \frac{\sum \vartheta i^2}{\sum \vartheta t^2}$$

Keterangan

r_{11} = Reliabilitas instrumen

$\sum \vartheta i$ = Jumlah Varians Skor tiap item

k = Banyaknya Soal

ϑt^2 = Varians Total

Selanjutnya untuk menginterprestasikan besarnya nilai r alpha korelasi :

Tabel 3.4

Instrumen Nilai r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 - 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 - 0,7999	Tinggi
0,4000 - 0,5999	Sedang
0,2000 - 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,0199	Sangat rendah

Sumber :sugiyono (2018, p.199)

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah bener atau tidak. Uji linieritas pada penelitian ini penulis menggunakan SPSS 20 (*Statistical Program and Service Solution)*

Rumusan Hipotesis :

1. Ho = Model Regresi berbentuk Linier
2. Ho = Model Regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan.

1. Jika Probabilitas (Sig) < 0,05 (Alpha) Maka Ho ditolak
2. Jika Probabilitas (Sig) > 0,05 (Alpha) Maka Ho diterima
3. Pengujian linieritas sampel dilakukan melalui program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20*)

4. Penjelasan dan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,05 atau sebaliknya maka variabel X linier atau tidak linier.

3.8.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi atau hubungan yang kuat antar sesama variabel independen. Salah satu cara untuk mengetahui apakah terdapat multikolonieritas dengan menggunakan model regresi. Analisis Uji multikolonieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinasi simultan dengan koefisien determinasi antar variabel. Selain cara tersebut gejala multikolinieritas dapat diketahui dengan menggunakan nilai VIF *(Variance Inflation Factor).* Jika nilai VIF lebih dari 10 maka ada gejala multikolonieritas, sedangkan unsur (1-R2) disebut *collinierity tolerance*. Artinya jika nilai collinieriry tolerance dibawah 0,1 maka ada gejala multikolinieritas. Pada uji multikolonieritas ini penulis menggunakan SPSS 20. Prosedur pengujian :

1. Jika nilai VIF > 10 maka ada gejala multikolinieritas
   Jika nilai VIF < 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas
3. Pengujian multikolinieritas dilakukan melalui program SPSS *(Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS 20)* .
4. Penjelasan kesimpulan dari butir 1 dan 2, dengan membandingkan nilai probabilitas (sig) > 0,1 maka variable X multikolinieritas atau tidak multikolinieritas.

3.9 Metode Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018, p.142) menyatakan bahwa, Metode analisis data adalah proses pengelompokan data berdasarkan variabel dan respon, mentabulasi data berdasarkan variabel dan seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel *independent* yang digunakan untuk menguji pengaruh dengan variabel *dependent.*Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *independent* dengan variabel *dependent* apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel *independent* apabila nilai variabel *independent* mengalami kenaikan atau penurunan. Didalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Prestasi kerja (Y).Yang mempengaruhi variabel lainnya maka dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS 20. Persamaan umum regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2}$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin kerja

a = konstanta

b_1, b_2 = Koefesien Regresi

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji t dan Uji f. Berikut penjelasan dari masing-masing data.

3.10.1 Uji Signifikan Statistik (t)

Menurut Sugiyono (2018), Uji t (uji parsial) digunakan masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual yang menunjukan pengauh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Untuk menguji t, pelu diketahui nilai dari t_{tabel} sesuai dengan jumlah n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus n (responden) dan tingkat derajat kebebasan dengan rumus df = n – 2. Setelah didapatkan nilai df, kita dapat melihat nilai t_{tabel} pada tabel nilai t yang ada.

1. Pengaruh Pelatihan (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)
   Ho = Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y) Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
   Ha = Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan (Y) Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y).
   Ho = Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
   Ha = Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) (Y) Karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

Kriteria Pengambilan Keputusan

a. Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($\alpha = 0{,}05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan

terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

b. Bila $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima da n Ha ditolak. Artinya Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung..

1.10.2 Uji Sifnifikan Statistik (F)

Menurut Sugiyono (2018), Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas (*Independen*) secara serempak terhadap variabel terikat (*dependen*). Uji f bertujuan untuk menunjukan apakah semua variabel independen yang dimaksukan kedalam model secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

1. Uji F pengaruh Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Y).

H0 : Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh terhadap Prestasi Kerja (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

Ha : Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2), berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

Kriteria pengujian dilakukan dengan cara:

a. Bila Bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

b. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($\alpha = 0,05$) maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya Pelatihan (X1) dan Disiplin Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja Karyawan (Y) pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program computer SPSS *(Statistical Program and Service Solution seri 20.0) Windows version* dengan taraf signifikan 5%.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung berjumlah 35 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	21	60,0
2	Perempuan	14	40,0
Total		**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 21 orang.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	24	68,6
2	30 – 39	7	20,0
3	40 – 49	3	8,6
4	>50	1	2,9
Total		**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang berusia 20-29 tahun sebanyak 24 orang.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	SMA	4	11,4
2	D3	10	28,6
3	S1	19	54,3
4	S2	2	5,7
Total		**35**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik berdasarkan pendidikan diketahui pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung didominasi oleh karyawan yang pendidikannya S1 sebanyak 19 orang.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil jawaban mengenai kuesioner yang disebar kepada 35 responden sebagai berikut :

Tabel 4.4
Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		N (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik.	3	8,6	20	57,1	11	31,4	1	2,9	0	0
2	Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan (ahli dalam bidangnya).	10	28,6	14	40,0	10	28,6	1	2,9	0	0
3	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	13	37,1	14	40,0	7	20,0	1	2,9	0	0
4	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.	13	37,1	14	40,0	8	22,9	0	0	0	0
5	Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan.	11	34,3	12	37,1	11	40,0	0	0	1	2,9
6	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.	13	37,1	11	40,0	9	25,7	2	5,7	0	0
7	Perusahaan memberikan peralatan sesuai dengan kebutuhan karyawan.	2	5,7	11	40,0	16	45,7	5	14,3	1	2,9
8	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar.	15	42,9	11	40,0	7	20,0	2	5,7	0	0
9	Sertifikat yang didapatkan akan mendukung prestasi kerja karyawan.	3	8,6	10	28,6	16	45,7	6	17,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.4 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden, pernyataan 8 mengenai "Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar." mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebanyak 15 orang atau 42,9%. Sedangkan pernyataan 7 mengenai "Perusahaan memberikan peralatan sesuai dengan kebutuhan karyawan." mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 2 orang atau 5,7%.

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.	14	40,0	13	37,1	7	20,0	1	2,9	0	0
2	Karyawan mampu datang tepat waktu dalam berkerja.	13	37,1	13	37,1	8	22,9	1	2,9	0	0
3	Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam perusahaan.	0	0	11	31,4	14	40,6	10	28,6	0	0
4	Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan.	9	25,7	12	34,3	13	37,1	0	0	1	2,9
5	Anda selalu mengenakan tanda pengenal karyawan.	15	42,9	11	31,4s	7	20,0	2	5,7	0	0
6	Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah	1	2,9	14	40,0	16	45,7	3	8,6	1	2,9

	ditentukan.										
7	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan.	0	0	12	34.3	16	45,7	6	17,1	1	2,9
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan yang berlaku.	1	2,9	15	42,9	15	42,9	4	11,4	0	0
9	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung.	2	5,7	15	42,9	12	34,3	6	17,1	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.5 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 5 mengenai "Anda selalu mengenakan tanda pengenal karyawan." mendapat respon tertinggi yaitu 15 orang atau 42,9% dengan menjawab sangat setuju, sedangkan pernyataan 7 mengenai "Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan." mendapat respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 0 orang atau 0%.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		KS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Hasil kerja anda terkadang melebihi target yang diberikan pada perusahaan.	1	2,9	8	22,9	20	57,1	4	11,4	2	5,7

2	Pengetahuan kerja yang anda miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.	2	5,7	10	28,6	17	48,6	6	17,1	0	0
3	Mampu menyelesaikan suatu masalah tanpa harus meminta saran pada atasan	3	8,6	11	31,4	16	45,7	5	14,3	0	0
4	Ketika diperintahkan lembur oleh atasan untuk mencapai target, karyawan dengan senang hati menerima lemburan tersebut	2	5,7	14	40,0	15	42,9	3	8,6	1	2,9
5	Anda selalu siap menerima dan bersedia menjalankan instruksi yang diberikan oleh pimpinan	2	5,7	8	22,9	19	54,3	4	11,4	2	5,7
6	Selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan	2	5,7	10	28,6	17	48,6	6	17,1	0	0
7	Bersedia bekerja melewati batas waktu nomal atau (lembur) jika pekerjaan belum selesai dan selalu hadir dalam menjalankan pekerjaannya.	5	14,3	13	37,1	14	40,0	3	8,6	0	0

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.6 diperoleh jawaban atas beberapa pernyataan yang diajukan ke 35 responden pernyataan 5 mengenai “Anda selalu siap menerima dan bersedia menjalankan instruksi yang diberikan oleh pimpinan” mendapat respon tertinggi dengan jawaban sangat setuju yaitu sebesar 5 orang atau 14,3%, sedangkan pernyataan 1 mengenai “Hasil kerja anda terkadang melebihi target yang diberikan pada perusahaan” mendapat

respon terendah dengan jawaban sangat setuju sebanyak 1 orang atau 2,9%.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan kolerasi *product moment.* Uji validtas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 20.0 . Kriteria pengujian untuk uji validitas ini adalah :

Bila probabilitas (*sig*) < 0,05 maka instrument valid

Bila probabilitas (*sig*) > 0,05 maka instrument tidak valid

Atau

Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka valid

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka tidak valid.

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan (X1)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,583	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,570	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,640	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,384	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,547	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,820	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,434	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,728	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,444	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai pelatihan. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai pelatihan dinyatakan valid.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X2)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,606	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,401	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,647	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,700	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,567	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,441	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,664	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 8	0,598	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 9	0,411	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai disiplin kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai disiplin kerja dinyatakan valid.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Prestasi kerja(Y)

Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,538	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 2	0,759	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 3	0,689	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 4	0,561	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 5	0,545	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 6	0,759	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
Butir 7	0,827	0,334	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji validitas variabel dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang mengenai prestasi kerja. Hasil yang

didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,334). Dengan demikian seluruh item pernyataan mengenai prestasi kerja dinyatakan valid.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS 20.0 diperoleh hasil pengujian reliabilitas kuesioner digunakan dengan menggunakan *Alpha cronbach.*i :

Tabel 4.10 Hasil uji Reliabitas

Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan	Kesimpulan
Pelatihan (X1)	0,746	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja(X2)	0,724	0,6000 - 0,7999	Tinggi
Prestasi Kerja (Y)	0,791	0,6000 - 0,7999	Tinggi

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha sebesar 0,746 untuk variabel pelatihan dengan tingkat reliabel tinggi. Nilai 0,724 untuk disiplin kerja dengan tingkat reliabel tinggi dan nilai 0,791 untuk prestasi kerja dengan tingkat reliabel tinggi.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Uji Linearitas

Uji Linearitas adalah untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan salah atau benar. Dalam penelitian ini pengujian dilakukan dengan dengan menggunakan anova table pada program SPSS 20.

Rumusan hipotesis:

Ho : model regresi berbentuk linier.
Ha : model regresi tidak berbentuk linier.

Dengan kriteria :

1. Jika probabilitas (sig) > 0,05 (alpha) maka Ho diterima, Ha ditolak
2. Jika probabilitas (sig) < 0,05 (alpha) maka Ho ditolak, Ha diterima

Berikut merupakan hasil dari uji linieritas :

Tabel 4.12 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Sig	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Prestasi Kerja (Y)	0,172	0,05	Sig > Alpha	Linier
Disiplin Kerja(X2) Prestasi Kerja (Y)	0,780	0,05	Sig > Alpha	Linier

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.12 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel pelatihan (X1) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,172 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima dan nilai signifikasi untuk variabel disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja (Y) sebesar 0,780 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Hasil nilai signifikansi untuk keseluruhan variabel lebih besar dari nilai *Alpha* (0,05) yang berarti data dari populasi tersebut linier.

4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas untuk membuktikan atau menguji ada tidaknya hubungan yang linier antara variabel bebas (independen) satu dengan variabel bebas (independen) yang lainnya dengan menggunakan metode varianceinflation factor dan tolerance.

Kriteria pengujian :

1. Jika nilai VIF ≥ 10 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai VIF ≤ 10 maka tidak ada gejala multikolinieritas.
2. Jika nilai tolerance < 0,1 maka ada gejala multikolinieritas.
   Jika nilai tolerance > 0,1 maka tidak ada gejala multikolinieritas.

Tabel 4.13
Hasil Uji Multkolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	Keterangan

	Tolerance	VIF	
Pelatihan (X1)	0,408	2,453	Tidak Ada Multikolinearitas
Disiplin Kerja(X2)	0,408	2,453	Tidak Ada Multikolinearitas

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Hasil perhitungan Tolerance menunjukkan tidak ada nilai variabel independen yang memiliki nilai Tolerance > 0,1 yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen yang nilainya lebih dari 95 persen. Hasil perhitungan nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki VIF < 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi.

4.4 Hasil Pengujian Analisis Regresi Linear berganda

Didalam penelitian ini meggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu pelatihan (x1), disiplin kerja (X2) dan prestasi kerja (Y). dengan mengunakan tabel Coefficientsa dan pengujian dilakukan dengan penggunakan program SPSS 20.0. Berikut merupakan hasil pengujian linier regresi berganda :

Tabel 4.14

Hasil Uji Koefisien Regresi

	B	Std.Error
Constanta	3,459	4,527
Pelatihan (X1)	0,143	0,193
Disiplin Kerja(X2)	0,449	0,203

Sumber : Data diolah tahun 2019

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$\mathbf{Y = a + b_1X1 + b_2X2}$$

$$\mathbf{Y = 3,459 + 0,143\ X1 + 0,449\ X2}$$

Keterangan :

Y =Prestasi kerja

a =Konstanta

b =Koefisien Regresi

et =Error trem/ unsur kesalahan

X1 =Pelatihan

X2 =Disiplin

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstanta a sebesar 3,459 menyatakan bahwa prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung adalah sebesar 3,459 apabila pelatihan dan disiplin kerja bernilai = 0.

b. Koefisien regresi untuk X1= 0,143 menyatakan bahwa setiap penambahan pelatihan sebesar satu satuan maka akan menambah prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung sebesar 0,143.

c. Koefisien regresi untuk X2 = 0,449 menyatakan bahwa setiap penambahan disiplin kerja sebesar satu satuan maka akan menambah prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung sebesar 0,449.

Tabel 4.15

Hasil Uji Korelasi

Nilai Korelasi (R)	**R Square (R^2)**
0,615	0,378

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,615 artinya tingkat hubungan antara pelatihan (x1), disiplin kerja (X2) dan

prestasi kerja (Y) adalah positif kuat. Koefisien determinan R^2 (R Square) sebesar 0,378 artinya bahwa prestasi kerja (Y) dipengaruhi oleh antara pelatihan (x1), disiplin kerja (x2) sebesar 0,378 atau 37,8%. Sedangkan sisanya sebesar 62,2% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain diluar penelitian ini.

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut:

Kriteria pengambilan keputusan :

a. Bila nilai sig < α (0,05) maka H_0 ditolak
b. Bila nilai sig > α (0,05) maka H_0 diterima

atau

a. Bila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak
b. Bila nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima

Tabel 4.16 Hasil Uji t

	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	alpha	Signifikansi
Pelatihan (X1)	3,614	1,69	0,001	0,05	H0 ditolak dan Ha diteima
Disiplin Kerja(X2)	4,379	1,69	0,000	0,05	H0 ditolak dan Ha diteima

Sumber : Data diolah tahun 2019

1. Pelatihan (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Ho : Pelatihan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Pelatihan (X1) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel pelatihan (X1) bahwa nilai t hitung sebesar 3,614 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,69 jadi t hitung (3,614) > t tabel (1,69) dan nilai sig 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

2. Disiplin kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y).

Ho : Disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Dari tabel 4.16 terlihat pada variabel Disiplin kerja (X2) bahwa nilai t hitung sebesar 4,379 sedangkan nilai t tabel dengan dk (dk=35-2=33) adalah 1,69 jadi t hitung (4,379) > t tabel (1,69) dan nilai sig (0,000) < 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F merupakan uji simultan (keseluruhan, bersama-sama). Uji simultan ini bertujuan untuk menguji apakah antara pelatihan (x1), disiplin kerja (X2) secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y).

Ho : Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Ha : Pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Dengan kriteria :

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima

atau

- Jika nilai Sig < 0,05 maka Ho ditolak, Ha diterima
- Jika nilai Sig > 0,05 maka Ho diterima, Ha ditolak

Tabel 4.17 Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	Signifikansi
1	9,730	0,000

Sumber : Data diolah tahun 2019

Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar k – 1 = 2 dan derajat kebebasan penyebut sebesar n-k= 35-3=32 sehingga diperoleh F tabel sebesar 3,29 dan F hitung 9,730.

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 9,730 > F tabel 3,29 dan nilai Sig < 0,05 yaitu 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan menerima H_a. Artinya Pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan

Pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja. proses sistematik pengubahan perilaku para karyawan dalam bekerja guna meningkatkan tujuan-tujuan organisional. Ketika karyawan mengikuti pelatihan dengan baik dan dapat diterapkan dalam pekerjaanya maka secara langsung karyawan akan melakukan pekerjaan dan

kewajibannya dengan optimal. Maka dapat meningkatkan kemampuan para karyawan dalam bekerja dan menjadi lebih baik.

Semakin rutin pelatihan yang diberikan pada perusahaan maka akan semakin tinggi pula keinginan setiap karyawan berkerja dengan lebih semngat, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja. Kemudian dengan dilaksanakan pelatihan dan sesuai prosedur pelatihan akan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dari peneliti terdahulu Nasir dan Siregar **(**2017**)** yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Logor, Tumade, Wenas **(**2015) yang menyatakan pelatihan berpengaruh terhadap Prestasi kerja Karyawan. Maka dalam penelitian ini H0 ditolak dan H_a diterima.

2. Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Displin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Semakin tinggi displin kerja yang dituntut kantor kepada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung dalam bekerja agar dapat meningkatkan provit perusahaan supaya mereka tidak hanya mengerjakan hal yang sama secara terus-menerus mereka diberikan kesempatan untuk mencoba dan diberikan hal yang baru di dalam perusahaan. Disiplin kerja berperan dalam proses pencapaian sebuah perusahaan yang dilakukan melalui karyawan dengan diberikannya segala tugas pekerjaan sehingga karyawan dapat dengan optimal menyelesaikannya sehingga mampu memberikan kinerja yang maksimal kepada organisasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Ariandy dan Iskandar (2015) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja dan Logor, Tumade, Wenas (2015) dalam penelitiannya menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Maka dalam penelitian ini H0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja

Berdasarkan pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Kedua variabel independen ini bersama-sama mempengaruhi variabel dependen yaitu prestasi kerja. Adanya variabel pelatihan dan disiplin kerja membuat tingkat prestasi kerja Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung menjadi semakin optimal. Karena disebabkan oleh adanya pelatihan yang dilaksanakan perusahaan yang membuat karyawan akan lebih berinovatif dalam melakukan pekerjaanya dan memebuat perusahaan lebih baik lagi sehingga dapat membuat karyawan menjadi berdisiplin yang tinggi dan ber serta menghasilkan prestasi kerja yang optimal sehingga berdampak pada kemajuan perusahaan. Dalam penelitian ini maka H0 ditolak dan Ha diterima.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengelolaan dan analisis data, pengujian hipotesis yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja pada karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel independen pelatihan (X1) berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan (Y) Bank Mandiri Cabang Cut meutia Bandar Lampung. diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas sig < alpha yang ditetapkan. Artinya semakin baik atau semakin buruk pelatihan yang ada di Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
2. Secara parsial variabel independen disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) Bank Mandiri Cabang Cut meutia Bandar Lampung. diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai probabilitas sig < alpha yang ditetapkan. Artinya semakin baik atau semakin buruk disiplin kerja yang ada di Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.
3. Secara simultan variabel pelatihan (X1) dan disiplin kerja (X2) berpengaruh terhadap prestasi kerja (Y) karyawan Bank Mandiri Cabang Cut meutia Bandar Lampung. diperoleh nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau nilai probabilitas sig < alpha yang ditetapkan. Artinya secara bersama-sama variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka ada beberapa saran, yaitu:

5.2.1 Saran untuk Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung

1. Upaya yang perlu dilakukan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung adalah terus mempertahankan materi pelatihan yang disampaikan karena mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan. Dengan memberikan materi yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menambah pengetahuan dalam pekerjaannya. Akan tetepi yang harus diperhatikan pada Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung adalah ditingkatkannya fasilitas yang diberikan karena belum memadai secara optimal sehingga karyawan yang mengikuti pelatihan tidak merasa nyaman dalam pelaksanaan pelatihan, maka dari itu harus lebih diperhatikan agar pelatihan berjalan dengan lancar.

2. Tentang disiplin kerja karyawan harus mempertahakan pekerjaan yang diselesaikan dalam perusahaan sesuai dengan waktu yang ditentukan agar meningkatkan kemajuan perusahaan. Sedangkan yang harus ditingkatkan oleh kayawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung salah satunya adalah memulangkan karyawan harus sesuai dengan jam kantor perusahaan. Karena dengan ketidaksesuain jam pulang yang diberikan pada perusahaan akan mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan.

3. Pada prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung pimpinan harus mempertahankan ketegasan dalam memberikan lemburan pada bawahannya untuk mencapai target perusahaan, dan karyawan harus menerima dengan senang hati lemburan tersebut. Tetepi hal lain yang harus ditingkatkan dalam prestasi kerja karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar

Lampung adalah menyeselesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan harus melebihi target perusahaan agar prestasi kerja karyawan semakin meningkat dan perusahaan semakin lebih maju lagi kedepannya.

5.2.2 Penelitian Dimasa yang Akan Datang

1. Bagi peneliti dimasa yang akan datang, agar dapat mengembangkan penelitian serta menambah kekurangan yang ada pada penelitian ini dengan menambah variabel motivasi dan budaya organisasi perusahaan yang diduga juga dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

2. Dalam penelitian selanjutnya, diharapkan dapat menggunakan sampel dengan jumlah cakupan yang lebih luas dan subjek penelitian yang berbeda dari penelitian ini seperti karyawan dalam kantor pemerintahan agar hasil penelitian dapat digeneralisasi.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ariandy, Y., dan Iskandar, D. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Amerta Indah Otsuka Jakarta. *E-Proceeding Of Management*, 1222.

Baharuddin , A., Alhabsyi, T., dan Utami, H. (2015). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pt. Pln (Persero) Area Pelayanan Dan Jaringan Malang). *J U R N A L P R O F I T*, 56-68.

Hamali, A. (2018). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Caps (Center For Academic Publishing Service).

Hidayat, dan Nurasyiah. (2017). Pengaruh Diklat (Pendidikan Dan Pelatihan) Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Bank Bpr Rokan Hulu. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos 74*, 71-82.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta

Https://Www.Google.Com/Search?Q=Sejarah+Bank+Mandiri&Ie=Utf-8&Oe=Utf-8&Client=Firefox-B-Ab#

Logor, F., Tumade, P., dan Wenas, R. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelati Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal Emba*, 1151-1161.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Pt. Remaja Rosdakarya.

Nasir, M., dan Siregar, R. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Kantor Pln (Persero) Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*, 104-117.

Permatasari, J., Al Musadieq, M., dan Mayowan, Y. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1-9.

Rahmi, A., dan Aziz, A. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Biro Umum Kantor Gubernur Provinsi Aceh. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 24-31.

Sanusi, Anuar. (2017). *Metodelogi Penelitian Bisnis.* Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Sugiyono. (2018). *Metedo Penelitian Kuantitatif.* Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. (2018). *Metode Penelitian Bisnis.* Yogyakarta: Andi Offset.

INSTITUT INFORMATIKA DAN BISNIS DARMAJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Zainal Abidin Pagar Alam No.93 Lampung 35142

KUISIONER

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN BANK MANDIRI CABANG CUT MEUTIA BANDAR LAMPUNG

IDENTITAS PENELITI

Nama : Oktaviana Apriyani

Jurusan : Manajemen

Alamat : Jl. Teratai Wayhalim Permai Bandar lampung

No Hp : 08982607355

E-Mail : Oktavianaapriyani@gmail.com

Bandar Lampung, 23 Januari 2019

Hal : Mohon Bantu Pengisian Kuesioner

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Sdr. Karyawan

Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung

Di Tempat

Dengan Hormat,

Berkenannya dengan penelitian yang saya lakukan dalam rangka menyelesaikan studi pada program Strata Satu (S1) Manajemen IBI Darmajaya Bandar Lampung tentang **"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung"** maka saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner terlampir.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat, oleh karenanya diharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk menjawab kuesioner ini dengan sejujurnya. Atas perhatian, bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu/Sdr, saya mengucapkan banyak terimakasih.

Hormat saya,

Oktaviana Apriyani
NPM.1512110204

KUISIONER

Pernyataan di bawah ini dalam rangka penelitian skripsi dengan judul :

"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bank Mandiri Cabang Cut Meutia Bandar Lampung"

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur

2. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang paling benar

SS = Sangat Setuju (5)
S = Setuju (4)
KS = Kurang Setuju (3)
TS = Tidak Setuju (2)
STS = Sangat Tidak Setuju (1)

KARAKTERISTIK RESPONDEN

No :

Usia :

Jenis Kelamin : Pria ☐ Wanita ☐

Pendidikan Terakhir : SMA ☐ Stara 1 (S1) ☐

Diploma (D3) ☐ Stara (S2) ☐

Daftar Pertanyaan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
A	**Pelatihan (X1)**					
1	Instruktur dalam pelatihan mampu menyampaikan materi dengan baik.					
2	Instruktur menguasai materi pelatihan yang diberikan (ahli dalam bidangnya).					
3	Materi yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
4	Materi yang disampaikan mampu menambah pengetahuan peserta pelatihan.					
5	Metode yang digunakan sesuai dengan tujuan pelatihan.					
6	Metode yang digunakan mempermudah anda dalam memahami pelatihan yang dilaksanakan.					
7	Perusahaan memberikan peralatan sesuai dengan kebutuhan karyawan.					
8	Fasilitas yang disediakan sudah memadai sehingga pelatihan berjalan dengan lancar.					
9	Sertifikat yang didapatkan akan mendukung prestasi kerja karyawan.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
B	**Disiplin Kerja**					
1	Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
2	Karyawan mampu datang tepat waktu dalam berkerja.					
3	Karyawan harus pulang dari kantor sesuai dengan jam perusahaan.					
4	Karyawan selalu mengenakan seragam sesuai dengan hari yang ditentukan.					
5	Anda selalu mengenakan tanda pengenal karyawan.					
6	Karyawan harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.					
7	Karyawan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang diberikan pimpinan.					
8	Perusahaan memberikan sanksi yang tegas bagi yang melanggar peraturan yang berlaku.					
9	Karyawan tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja berlangsung.					

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
C	**Prestasi Kerja (Y)**					
1	Hasil kerja anda terkadang melebihi target yang diberikan pada perusahaan.					
2	Pengetahuan kerja yang anda miliki membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Mampu menyelesaikan suatu masalah tanpa harus meminta saran pada atasan.					
4	Ketika diperintahkan lembur oleh atasan untuk mencapai target, karyawan dengan senang hati menerima leburan tersebut.					
5	Anda selalu siap menerima dan bersedia menjalankan intruksi yang diberikan oleh pimpinan					
6	Selalu bersikap jujur dan bertanggung jawab dalam melaksankan pekerjaan.					
7	Bersedia berkerja melewati batas waktu normal (lembur) jika pekerjaan belum selesai dan selalu hadir dalam menjalankan pekerjaanya.					

KARAKTERISTIK DATA RESPONDEN

No	Jenis Kelamin	Usia	Pendidikan
1	Laki-laki	20-29 tahun	S1
2	Laki-laki	20-29 tahun	S1
3	Laki-laki	20-29 tahun	S1
4	Laki-laki	20-29 tahun	S1
5	Laki-laki	20-29 tahun	S1
6	Perempuan	20-29 tahun	S1
7	Perempuan	40-49 tahun	S2
8	Perempuan	>50 tahun	S2
9	Laki-laki	30-39 tahun	D3
10	Laki-laki	40-49 tahun	D3
11	Perempuan	30-39 tahun	D3
12	Perempuan	30-39 tahun	D3
13	Perempuan	40-49 tahun	D3
14	Laki-laki	30-39 tahun	D3
15	Laki-laki	30-39 tahun	D3
16	Perempuan	30-39 tahun	S1
17	Laki-laki	30-39 tahun	S1
18	Perempuan	20-29 tahun	S1
19	Perempuan	20-29 tahun	S1
20	Laki-laki	20-29 tahun	S1
21	Perempuan	20-29 tahun	S1
22	Laki-laki	20-29 tahun	S1
23	Perempuan	20-29 tahun	S1
24	Laki-laki	20-29 tahun	S1
25	Perempuan	20-29 tahun	S1
26	Laki-laki	20-29 tahun	S1
27	Perempuan	20-29 tahun	S1
28	Laki-laki	20-29 tahun	S1
29	Laki-laki	20-29 tahun	D3
30	Laki-laki	20-29 tahun	D3
31	Perempuan	20-29 tahun	D3
32	Laki-laki	20-29 tahun	SMA
33	Laki-laki	20-29 tahun	SMA
34	Laki-laki	20-29 tahun	SMA
35	Laki-laki	20-29 tahun	SMA

VARIABEL PELATIHAN (X1)

No	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	PELATIHAN
1	4	4	5	5	4	5	3	5	4	39
2	5	3	5	4	5	5	2	5	3	37
3	4	5	3	5	3	4	4	4	3	35
4	3	4	4	5	4	3	3	3	4	33
5	4	3	4	4	3	4	3	4	3	32
6	4	5	5	5	5	3	3	3	3	36
7	3	4	3	3	3	4	3	4	2	29
8	4	4	5	4	4	5	3	5	3	37
9	3	5	4	5	3	4	2	4	3	33
10	4	5	5	3	3	5	3	5	5	38
11	3	3	5	5	3	3	3	3	5	33
12	4	3	4	3	3	4	4	4	2	31
13	5	4	5	5	5	4	4	4	4	40
14	3	3	5	5	1	2	3	2	2	26
15	4	5	5	4	4	5	4	5	3	39
16	4	2	4	4	3	3	4	3	2	29
17	3	4	5	5	4	5	2	5	3	36
18	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
19	4	5	5	5	5	5	4	5	4	42
20	4	3	4	4	4	4	3	4	3	33
21	3	4	4	3	4	4	3	4	2	31
22	4	4	3	4	3	3	1	3	2	27
23	4	5	4	4	4	5	4	5	3	38
24	3	4	3	3	4	4	3	4	4	32
25	4	4	4	4	4	4	3	4	3	34
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	41
27	3	5	4	3	5	5	3	5	4	37
28	4	4	4	5	5	5	4	5	3	39
29	4	4	4	5	4	5	4	5	4	39
30	5	5	5	5	4	5	5	5	3	42
31	3	3	3	4	5	3	5	3	3	32
32	3	3	4	3	5	3	3	5	4	33
33	4	3	3	4	5	3	2	2	5	31
34	2	4	2	3	3	2	3	3	3	25
35	4	3	3	4	5	3	2	5	3	32
Total	130	138	144	145	137	140	113	144	115	1206

VARIABEL DISIPLIN KERJA (X2)

No	DK1	DK2	D3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DISIPLIN
1	4	5	3	4	5	3	3	4	4	35
2	3	5	4	5	5	2	2	4	3	33
3	5	3	2	3	4	4	4	2	4	31
4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	31
5	3	4	2	3	4	3	2	3	3	27
6	5	5	4	5	3	3	4	4	4	37
7	4	3	2	3	4	3	3	2	2	26
8	4	5	3	4	5	3	3	4	3	34
9	5	4	2	3	4	2	4	3	4	31
10	5	5	2	3	5	3	4	4	2	33
11	3	5	2	3	3	3	2	4	4	29
12	3	4	2	3	4	4	2	3	2	27
13	4	5	4	5	4	4	3	4	4	37
14	3	5	4	1	2	3	2	4	4	28
15	5	5	3	4	5	4	4	4	3	37
16	2	4	2	3	3	4	1	3	3	25
17	4	5	3	4	5	2	3	4	4	34
18	4	4	2	3	4	4	3	3	3	30
19	5	5	4	5	5	4	4	4	4	40
20	3	4	3	4	4	3	2	3	3	29
21	4	4	3	4	4	3	3	3	2	30
22	4	3	2	3	3	1	3	2	3	24
23	5	4	3	4	5	4	4	3	3	35
24	4	3	3	4	4	3	3	2	2	28
25	4	4	3	4	4	3	3	3	3	31
26	5	5	4	5	5	4	4	4	3	39
27	5	4	4	5	5	3	4	3	2	35
28	4	4	4	5	5	4	3	3	4	36
29	4	4	3	4	5	4	3	3	4	34
30	5	5	3	4	5	5	4	4	4	39
31	5	3	3	3	3	4	3	3	4	31
32	5	3	4	3	5	3	3	3	3	32
33	5	3	4	3	2	3	4	4	4	32
34	3	2	3	5	3	4	3	5	5	33
35	5	3	4	5	5	4	4	4	5	39
TOTAL	**145**	**143**	**106**	**133**	**144**	**116**	**109**	**118**	**118**	**1132**

VARIABEL PRESTASI KERJA (Y)								
No	**PR1**	**PR2**	**PR3**	**PR4**	**PR5**	**PR6**	**PR7**	**PRESTASI KERJA**
1	3	4	2	3	3	4	5	24
2	2	3	3	2	2	3	3	18
3	4	3	4	4	4	3	4	26
4	4	4	3	3	4	4	3	25
5	1	3	2	3	5	3	2	19
6	3	3	3	3	3	3	3	21
7	3	2	2	3	3	2	2	17
8	3	3	4	3	3	3	4	23
9	5	3	3	2	1	3	3	20
10	3	5	5	3	3	5	5	29
11	2	5	5	3	2	5	5	27
12	1	2	2	4	1	2	2	14
13	3	4	3	4	3	4	3	24
14	3	2	3	3	3	2	3	19
15	3	3	4	4	3	3	4	24
16	3	2	3	4	3	2	3	20
17	2	3	3	2	2	3	3	18
18	3	4	4	4	3	4	4	26
19	4	4	5	4	4	4	5	30
20	3	3	3	3	3	3	3	21
21	3	2	3	3	3	2	3	19
22	2	2	3	1	2	2	3	15
23	3	3	4	4	3	3	4	24
24	3	4	4	3	3	4	4	25
25	4	3	3	3	4	3	3	23
26	4	4	4	4	4	4	4	28
27	3	4	3	3	3	4	3	23
28	3	3	4	4	3	3	4	24
29	4	4	4	4	4	4	4	28
30	3	3	4	5	3	3	4	25
31	3	3	3	4	4	3	4	24
32	3	3	4	4	4	3	4	25
33	4	3	3	3	3	3	3	22
34	3	4	2	4	3	4	4	24
35	4	3	3	5	5	3	5	28
Total	**107**	**113**	**117**	**118**	**109**	**113**	**125**	**802**

LAMPIRAN

1. Data Responden

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	21	60.0	60.0	60.0
	Perempuan	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	24	68.6	68.6	68.6
	30-39 tahun	7	20.0	20.0	88.6
	40-49 tahun	3	8.6	8.6	97.1
	>50 tahun	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	11.4	11.4	11.4
	D3	10	28.6	28.6	40.0
	S1	19	54.3	54.3	94.3
	S2	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

2. Jawaban Responden

- Pelatihan

p1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	20	57.1	57.1	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	10	28.6	28.6	31.4
	4	14	40.0	40.0	71.4
	5	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	7	20.0	20.0	22.9
	4	14	40.0	40.0	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	22.9	22.9	22.9
	4	14	40.0	40.0	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	11	31.4	31.4	34.3
	4	12	34.3	34.3	68.6
	5	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	9	25.7	25.7	31.4
	4	11	31.4	31.4	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	5	14.3	14.3	17.1
	3	16	45.7	45.7	62.9
	4	11	31.4	31.4	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	11	31.4	31.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	16	45.7	45.7	62.9
	4	10	28.6	28.6	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

- Disiplin Kerja

dk1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	7	20.0	20.0	22.9
	4	13	37.1	37.1	60.0
	5	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.9	2.9	2.9
	3	8	22.9	22.9	25.7
	4	13	37.1	37.1	62.9
	5	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	28.6	28.6	28.6
	3	14	40.0	40.0	68.6
	4	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	3	13	37.1	37.1	40.0
	4	12	34.3	34.3	74.3
	5	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	5.7	5.7	5.7
	3	7	20.0	20.0	25.7
	4	11	31.4	31.4	57.1
	5	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.4
	3	16	45.7	45.7	57.1
	4	14	40.0	40.0	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	6	17.1	17.1	20.0
	3	16	45.7	45.7	65.7
	4	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	11.4	11.4	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	15	42.9	42.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

dk9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	12	34.3	34.3	51.4
	4	15	42.9	42.9	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

- Prestasi Kerja

pr1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	20	57.1	57.1	74.3
	4	8	22.9	22.9	97.1
	5	1	2.9	2.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	17	48.6	48.6	65.7
	4	10	28.6	28.6	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	14.3	14.3	14.3
	3	16	45.7	45.7	60.0
	4	11	31.4	31.4	91.4
	5	3	8.6	8.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.9	2.9	2.9
	2	3	8.6	8.6	11.4
	3	15	42.9	42.9	54.3
	4	14	40.0	40.0	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	5.7	5.7	5.7
	2	4	11.4	11.4	17.1
	3	19	54.3	54.3	71.4
	4	8	22.9	22.9	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	17.1	17.1	17.1
	3	17	48.6	48.6	65.7
	4	10	28.6	28.6	94.3
	5	2	5.7	5.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

pr7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	8.6	8.6	8.6
	3	14	40.0	40.0	48.6
	4	13	37.1	37.1	85.7
	5	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

3. Uji Validitas

Correlations

		p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	pelatihan
p1	Pearson Correlation	1	.075	.431**	.310*	.285*	.469**	.215	.338*	.044	.583**
	Sig. (1-tailed)		.334	.005	.035	.049	.002	.107	.024	.401	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p2	Pearson Correlation	.075	1	.220	.149	.141	.523**	.178	.423**	.187	.570**
	Sig. (1-tailed)	.334		.102	.196	.209	.001	.153	.006	.142	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p3	Pearson Correlation	.431**	.220	1	.431**	.087	.489**	.165	.362*	.200	.640**
	Sig. (1-tailed)	.005	.102		.005	.309	.001	.172	.016	.125	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p4	Pearson Correlation	.310*	.149	.431**	1	.017	.081	.124	-.064	.114	.384*
	Sig. (1-tailed)	.035	.196	.005		.461	.322	.239	.357	.257	.011
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p5	Pearson Correlation	.285*	.141	.087	.017	1	.329*	.095	.410**	.355*	.547**
	Sig. (1-tailed)	.049	.209	.309	.461		.027	.294	.007	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p6	Pearson Correlation	.469**	.523**	.489**	.081	.329*	1	.250	.840**	.182	.820**
	Sig. (1-tailed)	.002	.001	.001	.322	.027		.074	.000	.148	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p7	Pearson Correlation	.215	.178	.165	.124	.095	.250	1	.183	.028	.434**
	Sig. (1-tailed)	.107	.153	.172	.239	.294	.074		.146	.437	.005
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p8	Pearson Correlation	.338*	.423**	.362*	-.064	.410**	.840**	.183	1	.142	.728**
	Sig. (1-tailed)	.024	.006	.016	.357	.007	.000	.146		.209	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
p9	Pearson Correlation	.044	.187	.200	.114	.355*	.182	.028	.142	1	.444**
	Sig. (1-tailed)	.401	.142	.125	.257	.018	.148	.437	.209		.004

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
pel	Pearson	.583**	.570**	.640**	.384*	.547**	.820**	.434**	.728**	.444**	1
ati	Correlation										
ha	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.011	.000	.000	.005	.000	.004	
n	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Correlations

		dk1	dk2	dk3	dk4	dk5	dk6	dk7	dk8	dk9	disiplin
	Pearson	1	-.017	.304*	.224	.352*	.150	.937**	.007	.088	.606**
dk	Correlation										
1	Sig. (1-tailed)		.460	.038	.098	.019	.195	.000	.485	.307	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	-.017	1	.172	.133	.320*	.002	-.015	.466**	-.046	.401**
dk	Correlation										
2	Sig. (1-tailed)	.460		.162	.223	.030	.494	.466	.002	.397	.008
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.304*	.172	1	.530**	.156	.126	.277	.442**	.294*	.647**
dk	Correlation										
3	Sig. (1-tailed)	.038	.162		.001	.185	.235	.054	.004	.043	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.224	.133	.530**	1	.500**	.206	.348*	.328*	.172	.700**
dk	Correlation										
4	Sig. (1-tailed)	.098	.223	.001		.001	.118	.020	.027	.162	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.352*	.320*	.156	.500**	1	.188	.339*	.065	-.205	.567**
dk	Correlation										
5	Sig. (1-tailed)	.019	.030	.185	.001		.140	.023	.355	.118	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.150	.002	.126	.206	.188	1	.174	.198	.215	.441**
dk	Correlation										
6	Sig. (1-tailed)	.195	.494	.235	.118	.140		.159	.127	.107	.004
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.937**	-.015	.277	.348*	.339*	.174	1	.127	.154	.664**
dk	Correlation										
7	Sig. (1-tailed)	.000	.466	.054	.020	.023	.159		.233	.189	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

	Pearson	.007	.466**	.442**	.328*	.065	.198	.127	1	.485**	.598**
dk	Correlation										
8	Sig. (1-tailed)	.485	.002	.004	.027	.355	.127	.233		.002	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.088	-.046	.294*	.172	-.205	.215	.154	.485**	1	.411**
dk	Correlation										
9	Sig. (1-tailed)	.307	.397	.043	.162	.118	.107	.189	.002		.007
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson	.606**	.401**	.647**	.700**	.567**	.441**	.664**	.598**	.411**	1
disi	Correlation										
plin	Sig. (1-tailed)	.000	.008	.000	.000	.000	.004	.000	.000	.007	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Correlations

		pr1	pr2	pr3	pr4	pr5	pr6	pr7	prestasi_kerja
	Pearson Correlation	1	.197	.264	.219	.303*	.197	.324*	.538**
pr1	Sig. (1-tailed)		.128	.062	.103	.038	.128	.029	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.197	1	.489**	.131	.165	1.000**	.618**	.759**
pr2	Sig. (1-tailed)	.128		.001	.227	.171	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.264	.489**	1	.231	.102	.489**	.666**	.689**
pr3	Sig. (1-tailed)	.062	.001		.091	.279	.001	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.219	.131	.231	1	.485**	.131	.393**	.561**
pr4	Sig. (1-tailed)	.103	.227	.091		.002	.227	.010	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

	Pearson Correlation	.303*	.165	.102	.485**	1	.165	.258	.545**
pr5	Sig. (1-tailed)	.038	.171	.279	.002		.171	.067	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.197	1.000**	.489**	.131	.165	1	.618**	.759**
pr6	Sig. (1-tailed)	.128	.000	.001	.227	.171		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.324*	.618**	.666**	.393**	.258	.618**	1	.827**
pr7	Sig. (1-tailed)	.029	.000	.000	.010	.067	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35
	Pearson Correlation	.538**	.759**	.689**	.561**	.545**	.759**	.827**	1
prestasi_kerja	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

4. Uji Reliabilitas

- Pelatihan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.746	9

- Disiplin

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.724	9

- Prestasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

5. Uji Homogen

Test of Homogeneity of Variances

	Levene Statistic	df1	df2	Sig.
pelatihan	1.616	8	19	.186
disiplin	1.871	8	19	.125

6. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
prestasi_kerja * pelatihan	Between Groups	(Combined)	350.210	15	23.347	2.571	.027
		Linearity	148.240	1	148.240	16.325	.001
		Deviation from Linearity	201.970	14	14.426	1.589	.172
	Within Groups		172.533	19	9.081		
	Total		522.743	34			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
prestasi_kerja * disiplin	Between Groups	(Combined)	300.710	15	20.047	1.716	.133
		Linearity	192.095	1	192.095	16.438	.001
		Deviation from Linearity	108.614	14	7.758	.664	.780
	Within Groups		222.033	19	11.686		
	Total		522.743	34			

7. Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.459	4.527		.764	.450		
	pelatihan	.143	.193	.162	.741	.464	.408	2.453
	disiplin	.449	.203	.482	2.206	.035	.408	2.453

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

8. Analisis regresi

Variables Entered/Removed[a]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	disiplin, pelatihan[b]	.	Enter

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615[a]	.378	.339	3.187

a. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	197.678	2	98.839	9.730	.000[b]
	Residual	325.064	32	10.158		
	Total	522.743	34			

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

b. Predictors: (Constant), disiplin, pelatihan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.666	4.532		1.471	.151
	pelatihan	.472	.130	.533	3.614	.001

a. Dependent Variable: prestasi_kerja

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.643	4.207		1.103	.278
	disiplin	.565	.129	.606	4.379	.000

a. Dependent Variable: prestasi_kerja