

**PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT
PERTAMINA BALIKPAPAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Penyelesaian
Program Pendidikan Sarjana Strata Satu
Jurusan Manajemen**



Oleh:

**ASPIANI NURUL KHOTIMAH
14.11.106.401101.2501**

**FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
2019**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Aspiani Nurul Khotimah
Alamat : Jl. Telaga Sari 1 RT 37 No 170
NPM : 14.11.106.401101.2501
Jurusan : Manajemen
Program Studi : Strata 1 Manajemen (S1)

Dengan ini menyatakan bahwa Skripsi saya yang berjudul:

Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan Adalah benar-benar merupakan karya saya sendiri bukan pihak lain, apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tersebut tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi berupa pembatalan Skripsi beserta segala hal yang terkait dengan Skripsi tersebut.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Balikpapan, 31 Januari 2019



Aspiani Nurul Khotimah
14.11.106.401101.2501

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi terhadap
Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

Nama Mahasiswa : Aspiani Nurul Khotimah

NPM : 14.11.106.40110.2501

Universitas : Universitas Balikpapan

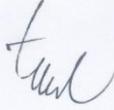
Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Balikpapan, Maret 2019

Menyetujui,

Pembimbing I



Dr. H. Tamzil Yusuf, MM
NIDN. 1106095601

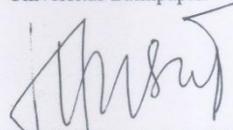
Pembimbing II



Hj. Pudjiati SE., MM
NIDN. 1118047401

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Balikpapan



Dr. Dra Hj. Misna Ariani, M.M
NIDN. 1105056301

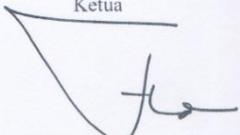
BERITA ACARA UJIAN

SKRIPSI INI TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN TIM PENGUJI

FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS BALIKPAPAN

Pada Hari : Kamis
Tanggal : 31 Januari 2019
Pukul : 12.00 WITA
Tempat : Ruang Fakultas Ekonomi
Judul : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi
Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina
Balikpapan
Nilai : A

PANITIA UJIAN SKRIPSI

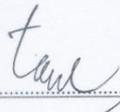
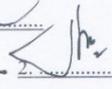
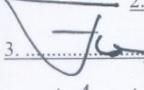
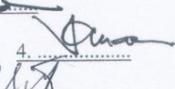
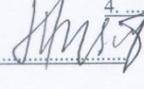
Ketua

Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
NIDN. 1106106101

Sekretaris

Hj. Pudjiati, SE., M.M
NIDN. 1118047401

TIM PENGUJI

1. Bapak Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
2. Ibu Hj. Pudjiati, SE., M.M
3. Bapak Dr. Didik Hadiyatno, S.E., M.Si
4. Bapak Imam Arrywibowo SU, S.E., M.Si
5. Ibu Dr.Dra.Hj . Misna Ariani, M.M


1.

2.

3.

4.

5.

UNIVERSI BALIKPAPAN FAKULTAS EKONOMI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

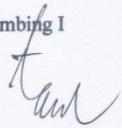
Nama Mahasiswa : Aspiani Nurul Khotimah
NPM : 14.11.106.401101.2501
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
Tanggal Pengajuan Judul : 17 Oktober 2017
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj. Pudjiati, S.E., M.M

No.	Tanggal Bimbingan	Paraf Pembimbing	Keterangan
1	17 Oktober 2017		Pengajuan Judul
2	18 Desember 2017		Konsultasi Bab I, II, III
3	05 April 2018		ACC Bab I, II, III
4	18 Mei 2018		Seminar I
5	17 Juli 2018		Konsultasi Bab IV, V
6	01 Agustus 2018		ACC Bab IV, V
7	21 November 2018		Seminar II
8	26 Desember 2018		ACC Skripsi
9	31 Januari 2019		Ujian Akhir Skripsi

Tanggal Selesai Penulisan : 31 Januari 2019
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai
Telah dievaluasi/diuji dengan nilai : A

Balikpapan 31 Januari 2019

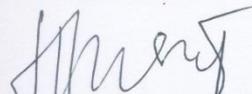
Pembimbing I



Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M

NIDN. 1106095601

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M

NIK. 087 004 122

UNIVERSI BALIKPAPAN FAKULTAS EKONOMI

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Aspiani Nurul Khotimah
NPM : 14.11.106.401101.2501
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
Tanggal Pengajuan Judul : 17 Oktober 2017
Pembimbing I : Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M
Pembimbing II : Hj. Pudjiati, S.E., M.M

No.	Tanggal Bimbingan	Paraf Pembimbing	Keterangan
1	17 Oktober 2017		Pengajuan Judul
2	18 Desember 2017		Konsultasi Bab I, II, III
3	05 April 2018		ACC Bab I, II, III
4	18 Mei 2018		Seminar I
5	17 Juli 2018		Konsultasi Bab IV, V
6	01 Agustus 2018		ACC Bab IV, V
7	21 November 2018		Seminar II
8	26 Desember 2018		ACC Skripsi
9	31 Januari 2019		Ujian Akhir Skripsi

Tanggal Selesai Penulisan : 31 Januari 2019
Keterangan : Bimbingan Telah Selesai
Telah dievaluasi/diuji dengan nilai : A

Balikpapan 31 Januari 2019

Pembimbing II

Hj. Pudjiati, S.E., M.M

NIDN. 1118047401

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dra. Hi. Misna Ariani, M.M

NIK. 087 004 122

RIWAYAT HIDUP

Aspiani Nurul Khotimah, lahir di Balikpapan pada tanggal 27 Juni 1996. Merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Asep dan Fatimah.

Pada tahun 2002 memulai pendidikan Sekolah Dasar Negeri 001 Balikpapan Selatan kemudian lulus pada tahun 2008. Pada tahun 2008 sampai 2011 melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama Negeri 2 Balikpapan, setelah itu melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 3 Balikpapan Jurusan Akuntansi.

Pendidikan di Perguruan Tinggi Swasta dimulai pada tahun 2014 di Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan, Jurusan Manajemen hingga sekarang 2018.

Balikpapan, Januari 2019

Penulis

ABSTRACT

Aspiani Nurul Khotimah. *“The influence of training, work discipline, and motivation on the performance of the Pertamina Balikpapan.”*

This study aims to determine the effect of work discipline training and motivation on the performance of Pertamina Balikpapan Hospital Nurses. And to find out which of the training, work discipline, and motivation have the most dominant influence on nurse performance. This method uses a census or saturated sampling technique with a sample of 111 of the nurses on duty in hospitalization.

The analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis using SPSS 25 program. The results of in research show that simultaneous coachab variables, work discipline, and motivation have a positive and significant effect on the performance of Pertamina Balikpapan Hospital Nurses. Partially the variables of training, work discipline and motivation each have a positive and significant influence on the performance of the Pertamina Balikpapan Hospital Nurses. Based on the results of the comparison of the partial test of training, it has a dominant influences on the performance of nurses at Pertamina Balikpapan Hospital.

Keyword : Training, Work Discipline, and motivation for nurse performance.

ABSTRAK

Aspiani Nurul Khotimah. *“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”*.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dan untuk mengetahui mana dari pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja perawat. Metode penelitian ini menggunakan sensus atau teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 111 dari perawat yang bertugas di rawat inap.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Secara parsial, variabel pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi masing-masing mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Berdasarkan hasil perbandingan uji parsial, pelatihan memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Kata kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat

KATA PENGANTAR



Segala puji dan syukur bagi Allaah *subhanahu wa ta'ala* yang dengan rahmat dan hidayah-Nya lah sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini. Shalawat serta salam atas Nabi Muhammad *shalalahu alaihi wa sallam*, keluarga, dan para sahabatnya, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Proposal ini dibuat sebagai persyaratan mengajukan judul penyusunan skripsi. Dalam laporan ini penulis melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”. Dalam pembuatan proposal ini, banyak hambatan yang dihadapi penulis, tetapi berkat saran, kritik, serta dorongan dan semangat dari banyak pihak yang membantu pembuatan proposal ini, akhirnya dapat diselesaikan. Untuk itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tidak terhingga dan penghargaan setinggi – tingginya kepada:

1. Bapak Dr. Adv. Piatur Pangaribuan, A. Md, S.H., M.H., CLA selaku Rektor Universitas Balikpapan.
2. Ibu Dr. Dra. Hj. Misna Ariani, M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Balikpapan.
3. Bapak Stefanus Dedy Deomedes, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen Ekonomi Universitas Balikpapan.
4. Bapak Dr. H. Tamzil Yusuf, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah membimbing penulis dalam penulisan proposal ini.

5. Ibu Hj. Pudjiati, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II yang telah membimbing dan telah memberikan masukan, waktu dan bantuan hingga proposal ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Pimpinan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dan beserta perawat yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian dan bersedia memberikan data-data yang dibutuhkan.
7. Bapak, ibu tersayang yang telah memberikan doa, kasih sayang, dan motivasi. Suami Chairil Muslim serta anak Aisyah Al-Qhonita yang selalu memberikan semangat dan selalu membantu serta menemani penulis di dalam pengerjaan proposal ini.

Penulis menyadari bahwa dalam pembuatan proposal ini masih banyak kekurangan sehingga penulis berharap adanya saran dan kritik yang membangun serta dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak yang memerlukan.

Balikpapan, Januari 2019

Penulis

Aspiani Nurul Khotimah

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
BERITA ACARA UJIAN.....	iv
BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI.....	v
RIWAYAT HIDUP.....	vii
ABSTRACK.....	viii
ABSTRAK.....	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Sistematika Penulisan.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	7
2.2 Penelitian Terdahulu.....	37
2.3 Hubungan antar variabel.....	44

2.4 Kerangka pemikiran.....	46
2.4 Hipotesis Penelitian.....	47

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Variabel Penelitian.....	48
3.2 Batasan Obyek Penelitian.....	51
3.3 Metode Pengumpulan Data.....	52
3.4 Populasi dan Sampel.....	52
3.5 Metode Analisis Data.....	53

BAB IV HASIL DAN ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian.....	60
4.2 Deskripsi Responden.....	63
4.3 Pengujian Instrumen.....	65
4.4 Analisis Data	79
4.5 Pembahasan.....	86

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	89
5.2 Saran	90

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 : Kerangka Pemikiran	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 : Skala Likert	51
Tabel 4.1 : Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	63
Tabel 4.2 : Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	64
Tabel 4.3 : Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	64
Tabel 4.4 : Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.5 : Hasil Uji Validitas	66
Tabel 4.6 : Hasil Uji Reliabilitas	67
Tabel 4.7 : Tanggapan Responden Tentang Kinerja	68
Tabel 4.8 : Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja	70
Tabel 4.9 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan	71
Tabel 4.10 : Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan	73
Tabel 4.11 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.12 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja	75
Tabel 4.13 : Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi	77
Tabel 4.14 : Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Motivasi	78
Tabel 4.15 : Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	79
Tabel 4.16 : Hasil Uji Multikolinieritas	81
Tabel 4.17 : Hasil Uji Heteroskedastisitas	82
Tabel 4.18 : Hasil Uji Autokorelasi	83

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Balasan Ijin Perusahaan

Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabulasi Data

Lampiran 4 : Hasil Analisis Statistik

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi di negara maju di negara berkembang sangat ditentukan oleh kondisi manajemen sumber daya manusia, lebih-lebih di dunia kedokteran, *Human Resources Management* merupakan faktor dominan disegala bidang. Disisi lain perkembangan di dunia kedokteran ditentukan dengan teknologi yang lebih maju, karena menyangkut kehidupan umat manusia.

Rumah sakit merupakan suatu institusi yang bergerak di bidang jasa sebagai perusahaan jasa, rumah sakit memiliki fungsi pokok memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Rumah sakit juga sebagai penyelenggara kesehatan yang dilakukan oleh jasa professional dan pelayanannya dilakukan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya yang mempunyai tanggung jawab masing-masing. Rumah sakit memberikan berbagai macam pelayanan seperti pelayanan gawat darurat, rawat intensif, rawat jalan dan rawat inap. Instalasi rawat inap merupakan salah satu bagian pelayanan yang memegang peranan penting dalam pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang besar bagi kesembuhan dan keselamatan pasien rawat inap.

Perawat merupakan salah satu profesi yang mempunyai tanggung jawab besar dan dituntut bekerja secara professional dalam memberikan

pelayanan terhadap pasien. Peran perawat sangat penting dalam pelayanan rumah sakit, sehingga perawat bisa maksimal dalam pemberian pelayanan kesehatan.

Banyaknya rumah sakit milik pemerintah maupun rumah sakit milik swasta yang ada di Kota Balikpapan seperti Rumah Sakit Restu Ibu, Pertamina, Siloam, Hermina, Balikpapan Baru, Kanudjoso Djaitibowo, Rumah Sakit Umum Daerah, Ibnu Sina, Bhayangkara, Rumah Sakit Bersalin Permata Hati, Rumah Sakit Bersalin Kasih Bunda dan Rumah Sakit lainnya (Dinas Kesehatan Kota Balikpapan), membuat Rumah Sakit saat ini mengalami persaingan yang cukup ketat dalam hal pelayanan terhadap perawatan pasien rawat inap, jasa dokter dan jasa farmasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan penting bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada publik. Pemberi pelayanan kesehatan masyarakat seperti rumah sakit dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mampu bersaing dengan rumah sakit lainnya. Rumah sakit juga dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat mencapai tujuan rumah sakit dengan efektif dan efisien sehingga memperoleh hasil kinerja yang maksimal..

Pelatihan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi. Mangkunegara (2013:49) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas.

Peranan Disiplin Kerja pada karyawan seperti menerapkan system dan

peraturan yang kondusif itu sangat penting, dengan begitu peraturan yang dibuat untuk dipatuhi serta mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesiediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dalam pekerjaannya memaksimalkan kinerja perawat setidaknya memiliki motivasi, karena motivasi dapat memberikan semangat untuk bekerja keras guna mencapai tujuan. Sunyoto (2012:11) memberikan pengertian bahwa motivasi adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Kinerja yang tinggi adalah idaman setiap perusahaan tetapi bukan hal mudah meningkatkan kinerja. Tindakan menuntut terus menerus karyawan tanpa melihat kondisi mereka bukanlah hal bijaksana karena akan membuat karyawan patah semangat atau kondisi fisiknya menurun. Hadiyatno (2013:165) mengemukakan kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah di jelaskan diatas, maka dalam penelitian ini penulis mengambil judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis mengemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah pelatihan, disiplin, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan?
2. Apakah pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan?
3. Apakah disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan?
4. Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan?
5. Manakah diantara pelatihan, disiplin, dan motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan penulis diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pelatihan, Disiplin Kerja, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
2. Untuk mengetahui Pelatihan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

4. Untuk mengetahui Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
5. Untuk mengetahui diantara Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada beberapa manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi pembaca, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi para pembaca yang membutuhkan informasi, sekaligus sebagai sumbangan informasi untuk semua pihak yang terkait dengan topik penelitian ini dan sebagai bahan perbandingan untuk penelitian-penelitian lain.
2. Bagi rumah sakit, penelitian ini diharapkan dapat bermafaat sebagai bahan pertimbangan dan referensi masukan bagi manajemen rumah sakit.
3. Bagi penulis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai dalam mengaplikasikan ilmu yang telah penulis dapatkan selama mengikuti perkuliahan serta untuk menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman penulis tentang pengaruh pelatihan, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

1.5 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari enam bab sebagai berikut:

BAB SATU : PENDAHULUAN

Pada bab satu diuraikan tentang latar belakang

penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB DUA : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tinjauan pustaka yang menguraikan landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, hubungan antar kerangka pemikiran dan hipotesis, pada landasan teori diuraikan: pelatihan, disiplin, dan motivasi.

BAB TIGA : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini diuraikan metode penelitian yang terdiri dari definisi variabel penelitian, batasan objek penelitian, metode pengumpulan data, populasi dan sampel serta metode analisis data.

BAB EMPAT : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini, menjelaskan tentang gambaran obyek penelitian, pengujian instrument, deskripsi variabel, analisis dan pembahasan.

BAB LIMA : KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab akhir ini berisi kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang berhubungan dengan penelitian serupa di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen

Manajemen dalam suatu perusahaan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam pengelolaan suatu organisasi diperlukan tata kelola atau manajerial yang baik. Pengetahuan dasar manajemen perlu dipahami dan diterapkan dengan baik oleh manajer sehingga akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam upaya mencapai tujuan.

Banyak pendapat atau pengertian manajemen diberikan oleh para ahli manajemen, di mana pendapat satu dan lainnya berbeda tergantung dari sudut mana manajemen dipandang, sebagai berikut:

Hadiyatno (2013:1), mengemukakan bahwa: Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Handoko (2011:10), manajemen didefinisikan Manajemen adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan, dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan personalia, pengarahan, kepemimpinan dan pengawasan.

Samsudin (2010:4), menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses pelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan

manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.

Hasibuan (2013:1) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien

Dari beberapa pengertian manajemen di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen dapat memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

2. Pengertian Sumber Daya Manusia

Semakin kerasnya kompetisi bisnis ini memaksa perusahaan atau organisasi untuk memberdayakan dan mengoptimalkan segenap sumber daya yang dimiliki guna kelangsungan hidup perusahaan. Sumber daya yang dimiliki terbatas sehingga perusahaan harus mengelola secara efektif dan efisien. Banyaknya perusahaan besar dan kecil berguguran tidak lepas dari sejarah suram pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki dengan cara kurang baik, kendati memiliki sumber daya alam berlimpah. Apapun jenis sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia tetap menempati kedudukan paling strategis dan sangat penting diantara sumber daya lain. Berlimpahnya sumber daya alam tanpa didukung SDM yang berkualitas dan profesional proses produksi tidak akan berjalan efektif dan efisien. Sebaliknya terbatasnya sumber daya alam, apabila didukung SDM berkualitas maka organisasi dapat bertahan dari sengitnya persaingan bisnis. Oleh karena itu

SDM harus dikelola secara profesional dalam wadah Departemen SDM. Sehubungan dengan sumber daya manusia, dibawah ini terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa definisi dari sumber daya manusia.

Sutrisno (2014:3) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Samsudin (2010:20) memberikan pengertian bahwa Sumber daya manusia sebagai alat untuk mencapai tujuan atau kemampuan memperoleh keuntungan dari kesempatan- kesempatan yang ada.

Mangkunegara (2013:3) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia, yaitu: Suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberi balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia merupakan kemampuan untuk berbuat sesuatu, dan memanfaatkan kesempatan yang ada, dan kemampuan untuk bisa membebaskan diri dari kesulitan yang dialami. Manusia dibekali daya cipta, rasa dan karsa akan memiliki kemampuan untuk membebaskan diri dari kesulitan dan berusaha mencari keuntungan pada setiap peluang yang ada disekitarnya. Manusia dengan budaya yang dimiliki dapat menentukan tinggi rendahnya nilai terhadap suatu sumber daya sehingga perlu meningkatkan SDM itu sendiri. Sumber daya manusia adalah kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan suatu kegiatan baik bersifat

teknis maupun manajerial. Kemampuan yang dimiliki tersebut akan dapat mempengaruhi sikap dan perilaku manusia dalam mencapai tujuan hidup baik individual maupun bersama. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia. SDM adalah semua potensi yang dimiliki oleh manusia yang dapat disumbangkan atau diberikan kepada masyarakat untuk menghasilkan barang dan jasa. Di dalam lingkup perusahaan SDM merupakan faktor yang penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memusatkan perhatian pada unsur manusia. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu khusus untuk mempelajari bagaimana mengatur suatu bidang ilmu khusus pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu dan dapat memberikan kepuasan bagi semua pihak.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai keutamaan dibandingkan dengan manajemen secara umum atau manajemen sumber daya lain karena yang dikelola adalah manusia, maka keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia akan mempunyai dampak sangat luas. Manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan daya guna sumber daya manusia dalam organisasi dengan tujuan untuk member kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Samsudin (2010:22) memberikan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.

Rivai (2013:1) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memanager (mengelola) sumber daya manusia yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian fungsi produksi, pemasaran, maupun kepegawaian dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Hasibuan (2013 : 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Dari beberapa definisi di atas terlihat bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan hal yang penting dan bagian penentu berhasilnya tujuan organisasi, karena manajemen mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerak dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Tujuan sebuah organisasi tidak akan tercapai tanpa peran dari para karyawan yang secara aktif mewujudkan suatu tujuan organisasi. Pencapaian tujuan organisasi dan kebutuhan karyawan merupakan dua kejadian yang terpisah atau berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya.

Hal yang esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan dan pendayagunaan secara penuh dan berkesinambungan terhadap sumber daya manusia yang ada sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif dan produktif dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

4. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Selain tujuan dari manajemen sumber daya manusia, di bawah ini juga akan dijelaskan fungsi – fungsi manajemen sumber daya manusia seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012:4) sebagai berikut:

a. Fungsi Manajerial :

1. Perencanaan adalah proses penentuan program sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.
2. Pengorganisasian adalah membentuk organisasi dengan merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, personalia, dan faktor-faktor fisik.
3. Pengarahan adalah mengusahakan agar karyawan mau belajar secara efektif melalui perintah motivasi.
4. Pengendalian adalah mengadakan pengamatan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana mengoreksinya, jika terjadi penyimpangan atau jika perlu menyesuaikan kembali rencana yang telah dibuat.

b. Fungsi Operasional

1. Pengadaan

Fungsi pengadaan meliputi perencanaan sumber daya manusia perekrutan, seleksi, penempatan, dan orientasi. Karyawan perencanaan mtu dan jumlah karyawan. Sedangkan perekrutan , seleksi, dan penempatan berkaitan dengan penarikan, pemilihan, penyusunan, dan evaluasi formulir lamaran kerja, tes psikologi, dan wawancara.

2. Pengembangan

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan dan sikap karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan baik. Kegiatan ini menjadi semakin penting dengan berkembangnya dan semakin kompleks tugas-tugas manajer.

3. Kompensasi

Fungsi kompensasi dapat diartikan sebagai pemberian penghargaan yang adil dan layak kepada karyawan sebagai balas jasa kerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan tugas yang paling kompleks dan juga merupakan salah satu aspek yang paling berarti bagi karyawan maupun organisasi.

4. Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian karyawan ini meliputi usaha-usaha untuk menyelaraskan kepentingan individu karyawan, organisasi dan masyarakat. Usaha itu kita perlu memahami sikap dan perasaan karyawan untuk dipertimbangkan dalam pengambilan keputusan.

5. Pemeliharaan

Fungsi Pemeliharaan tidak hanya mengenai usaha untuk mencegah kehilangan karyawan-karyawan tetapi dimaksud untuk memelihara sikap kerja sama dan kemampuan bekerja karyawan tersebut.

6. Pemutusan Hubungan Kerja

Fungsi pemutusan hubungan kerja yang terakhir adalah memutuskan hubungan kerja dan mengembalikannya kepada masyarakat, proses pemutusan hubungan kerja, yang utama adalah pensiun, pemberhentian dan pemecatan.

5. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dengan pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Oleh karena itu karyawan tersebut harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia yang mencakup berbagai sudut, seperti yang dikemukakan oleh Samsudin (2010:30) yang membagi tujuan manajemen sumber daya manusia dalam 4 tujuan yaitu:
1 Tujuan Sosial manajemen sumberdaya manusia adalah agar organisasi atau

perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya.

2. Tujuan Organisasional adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.
3. Tujuan Fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.
4. Tujuan individual adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Jika di dalam suatu organisasi atau perusahaan telah terlaksana dengan baik, maka organisasi atau perusahaan akan lebih mudah dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan organisasi atau perusahaan. Dan pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan menghasilkan kinerja yang diharapkan.

2.1.2 Pelatihan

1. Pengertian Pelatihan

Pelatihan tenaga kerja bagi organisasi atau perusahaan merupakan aktivitas yang cukup penting dilakukan, dimana hal ini akan dapat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja dan prestasi kerja bagi tenaga kerja itu sendiri dan organisasi atau perusahaan di mana tenaga kerja tersebut bekerja. Di bawah ini terlebih dahulu akan dikemukakan beberapa definisi dari pelatihan sebagai berikut:

Mangkunegara (2013:49) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas.

Rivai (2013:226) pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah

tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

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

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

2. Tujuan Pelatihan

Tujuan organisasi akan tercapai jika karyawannya melakukan tugasnya dengan tepat dan sebaik-baiknya. Untuk meningkatkan kemampuan kerja karyawan, organisasi harus mengusahakan pengembangan karyawan. Pelatihan terkesan hanya untuk meningkatkan keterampilan seorang karyawan agar kinerjanya meningkat. Kinerja disini diartikan sebagai meningkatnya produksi atau prestasi kerja yang lebih efisien dan efektif bagi dirinya sendiri maupun perusahaan. Hasibuan (2013:70) mengemukakan bahwa tujuan pelatihan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut:

1. Produktivitas kerja
Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill* karyawan akan semakin baik.
2. Efisiensi
Pengembangan karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi hausnya mesin-mesin.

Pemborosan berkurang, biaya produksi relative kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan
Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, dan mesin-mesin. Karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Kecelakaan
Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan perusahaan berkurang.
5. Pelayanan
Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada para *customer* nya, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.
6. Moral
Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.
7. Karier
Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan potensi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja karyawan.
8. Balas jasa
Dengan pengembangan, balas jasa seperti gaji, upah, insentif, dan *benefits* karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.
9. Konsumen
Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

Dari beberapa hal diatas yang menyangkut mengenai teknis pelaksanaan pelatihan, diharapkan oleh perusahaan agar pelatihan yang dilakukan dapat terlaksana dengan baik dan pada nantinya dapat menghasilkan produktivitas kerja karyawan yang tinggi.

3. Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan pada dasarnya untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam pekerjaannya. Sunyoto (2012:141), mengemukakan ada beberapa manfaat pelatihan tenaga kerja antara lain:

- a. Meningkatkan kuantitas dan kualitas produktivitas.
- b. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar kinerja yang dapat diterima.
- c. Menciptakan sikap loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- d. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- e. Mengurangi karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka.
- f. Membantu karyawan dalam meningkatkan dan pengembangan pribadi mereka.

4. Metode Pelatihan

Pentingnya pelatihan dilaksanakan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, sehingga perlu perhatian yang serius dari perusahaan. Pelatihan sumber daya manusia akan meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan. Berikut ini ada beberapa metode pelatihan yang dikemukakan oleh Subekhi dan Jauhar (2012:86), yaitu :

1. *On the job training*
Metode latihan ini banyak dipakai. Atasan langsung dari karyawan yang akan dilatih, diberi tugas untuk melatih mereka. Sistem ini mempunyai keunggulan karena hemat dan tidak perlu menyediakan fasilitas khusus untuk latihan.
3. *Vestibule Training*
Sebaliknya dari *on the job training*, pada *vestibule training* latihan tidak diberikan oleh atasan langsung melainkan oleh pelatih khusus (*staff specialist*). Cara ini menghindarkan atasan langsung dengan tugas tambahan yang memberatkan. Pelatihan diberikan oleh pelatih yang ahli dibidangnya. Jika peserta pelatihan tidak memperlihatkan prestasi yang baik, atasan langsung bisa minta pertanggung jawaban dari pelatih tersebut.
3. Magang atau *Apperenticeship*
Magang bisa digunakan untuk bekerja yang membutuhkan keterampilan formal yang relative memerlukan system dan prosedur yang lebih rinci. Program magang bisa dikombinasikan dengan *on the job training*, dengan memanfaatkan pengalaman peserta sendiri. Mereka kemudian diberi petunjuk cara-cara mengambil manfaat dari pengalaman mereka itu. Menjalani masa magang dianggap sebagai karyawan penuh, mereka mendapatkan hak dan kewajiban sama seperti karyawan lainnya.
4. Kursus dan pelatihan khusus
Merupakan bentuk pengembangan karyawan yang lebih mirip pendidikan dari pada pelatihan. Kursus-kursus ini biasanya diadakan untuk memenuhi

minat dari karyawan dibidang pengetahuan tertentu, seperti kursus bahasa asing, kursus manajemen, kepemimpinan, dan lain.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Metode pelatihan terbaik tergantung dari berbagai faktor dalam melakukan pelatihan . Berdasarkan penjelasan Rivai (2013:225) Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

1. Efektivitas biaya
2. Materi program yang dibutuhkan
3. Prinsip-prinsip pembelajaran
4. Ketepatan dan kesesuaian fasilitas
5. Kemampuan dan preferensi peserta pelatihan
6. Kemampuan dan preferensi instruktur pelatihan

6. Indikator Pelatihan

Indikator - indikator pelatihan Mangkunegara (2013:62), terdapat beberapa indikator yang dapat mempengaruhi pelatihan diperusahaan berupa :

1. Instruktur/Pengajar
Instruktur atau pengajar yaitu seseorang atau tim yang memberikan latihan atau pendidikan kepada para karyawan. Dimana pelatih memberikan peran penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan. Pelatih yang akan melaksanakan pelatihan adalah pelatih internal, pelatih eksternal, serta gabungan internal dan eksternal.
 - a. Pelatih internal adalah seorang atau suatu tim pelatih yang ditugaskan dari perusahaan memberikan latihan atau pendidikan kepada karyawan.
 - b. Pelatih eksternal adalah seseorang atau tim pelatih dari luar perusahaan diminta untuk memberikan pengembangan kepada para karyawan.
 - c. Pelatih gabungan internal dan eksternal adalah suatu tim gabungan pelatih internal dan eksternal yang memberikan pelatihan kepada para karyawan.
2. Peserta
Peserta merupakan suatu penerapan syarat-syarat yang ditentukan dimana peserta sendiri berupa jumlah peserta yang dapat mengikuti pelatihan yang mempunyai latar belakang yang relatif *homogeny* dan jumlahnya ide, supaya kelancaran pelatihan dapat terjamin biasanya pada rekomendasi dari perusahaan. Maka peserta yang mengikuti pelatihan dari suatu perusahaan adalah baik karyawan baru dan lama, baik tenaga operasional atau karyawan manajerial.

3. Materi Pelatihan

Pada materi pelatihan yang dibuat biasanya dilakukan harus sesuai dengan tujuan yang dimana pelatihan yang dilakukan untuk membangun karyawan, pertama melihat terlebih dahulu hal-hal apa saja yang menjadi tujuan utama pengadaan pelatihan yang hendak dicapai dengan membuat prosedur-prosedur, materi apa saja yang dapat membangkitkan semangat karyawan serta yang menjadi acuan pelatihan yang biasanya perusahaan akan peroleh dari pelaksanaan pelatihan dan biasanya materi yang diberikan selama pelatihan harus secara sistematis dan berdasarkan tahapan-tahapan yang disesuaikan dengan tujuan yang diberikan bisa memotivasi dan membangkitkan respon positif dari peserta pelatihan untuk pembentukan perilaku

4. Metode Pelatihan

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan

Pelatihan merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action play*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

2.1.3 Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai Sarana untuk melatih dan mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar ada kepatuhan dan supaya dapat berjalan dengan tertib dan teratur dalam organisasi.

Berbagai macam pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli, Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan

kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku.

Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah Kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku.

Rivai (2013:824) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Jadi dari beberapa pendapat ahli tersebut disimpulkan bahwa dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan efisien. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan bersedia mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua peraturan yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam

melaksanakan program- program yang telah ditetapkan, sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Sutrisno (2014:126) mengemukakan bahwa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

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

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu setiap pemimpin berusaha agar bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sangat sulit karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin pegawai adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan.
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak

- ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.
 5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
 6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

4. Pentingnya Disiplin Kerja

Disiplin karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisien semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu juga mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, peralatan dan perlengkapan perusahaan yang disebabkan oleh ketidak hati-hatian dan tindak pencurian. Adapun sebenarnya dengan disiplin kerja ini terdapat manfaat yang bisa dirasakan oleh pihak perusahaan dan karyawan.

Sutrisno (2014:87) mengemukakan pentingnya disiplin kerja dan beberapa manfaat yang dapat dirasakan seperti dibawah ini:

1. Bagi Organisasi atau Perusahaan
Disiplin kerja akan menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan setiap tugas, sehingga nantinya dapat diperoleh hasil yang optimal.
2. Bagi Karyawan
Bagi karyawan akan diperoleh suasana yang menyenangkan dan kondusif, sehingga nantinya dapat menambah semangat kerja dalam melaksanakan setiap tugas yang diembannya. Hal tersebut nantinya akan membuat karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya seoptimal mungkin.

5. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Ada beberapa bentuk disiplin kerja yang harus diperhatikan dalam menjalankan kebijakan sebagai pimpinan dalam sebuah organisasi atau

perusahaan yaitu, Rivai (2013:825) terdapat empat perspektif daftar menyangkut disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (*Individual Rights Perspective*), yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan indiscipliner.
4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Perspective*), yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

6. Sanksi Pelanggaran Kerja

Pelanggaran kerja adalah setiap ucapan, tulisan, perbuatan seorang pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur oleh pimpinan organisasi. Sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi.

Rivai (2013:831), ada beberapa tingkatan dan jenis sanksi pelanggaran kerja yang umumnya berlaku dalam suatu organisasi yaitu:

1. Sanksi pelanggaran ringan dengan jenis seperti teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis.
2. Sanksi pelanggaran sedang dengan jenis seperti penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
3. Sanksi pelanggaran berat dengan jenis seperti penurunan pangkat, pemecatan.

7. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam suatu perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator disiplin kerja. Hasibuan (2013:194) indikator disiplin kerja adalah:

1. Mematuhi semua peraturan perusahaan, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan mentaati semua peraturan perusahaan yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja dapat terbentuk.

2. Penggunaan waktu secara efektif, waktu bekerja yang diberikan perusahaan diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada di dalam standar pekerjaan perusahaan.
3. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.
4. Tingkat absensi, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Dari beberapa indikator diatas, tujuan utama perusahaan membuat sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar peraturan perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku seseorang. Untuk dapat memotivasi seseorang diperlukan adanya pemahaman mengenai bagaimana proses terbentuknya motivasi pada karyawan. Semakin tinggi tingkat usaha yang diberikan seseorang terhadap suatu kegiatan, dapat dikatakan semakin termotivasi orang tersebut. Terdapat banyak pengertian tentang motivasi dari pendapat para ahli. Di antaranya yaitu:

Sunyoto (2012:11) memberikan pengertian bahwa motivasi adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi.

Mangkunegara (2013:61), Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (*situation*). Sikap karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal

Sutrisno (2014:109) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Berdasarkan uraian pendapat dari para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan adalah salah satu aspek yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan bertekad untuk mencapai tujuan. Motivasi ini penting karena dengan motivasi diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Dengan adanya motivasi kerja, di prediksi akan menambah energi pada sebuah pekerjaan. Hadiyatno (2013:244), Ada beberapa tujuan pemberian motivasi yaitu:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan
3. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
4. Mengefektifkan pengadaan karyawan
5. Menciptakan suasana dan huungan kerja yang baik
6. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan

3. Metode Motivasi

Metode motivasi yang dikemukakan oleh Suwatno (2011:148) menyatakan bahwa terdapat dua buah metode dari motivasi, yaitu motivasi langsung dan motivasi tidak langsung. Adapun penjelasan mengenai metode motivasi tersebut akan dijelaskan dalam uraian di bawah ini:

1. Motivasi Langsung (*Direct Motivation*)

Motivasi langsung merupakan motivasi baik secara material maupun nonmaterial yang diberikan langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan tercapainya kepuasan. Pemberian motivasi langsung ini bisa dalam bentuk ucapan, pujian, tunjangan hari raya, bonus ataupun bintang jasa.

2. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*)

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya dalam bentuk fasilitas-fasilitas pendukung dalam menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas agar karyawan senang, betah dan bersemangat dalam bekerja. Misalnya dengan menyediakan mesin-mesin yang baik, ruang kerja yang nyaman dan tenang, penempatan yang tepat, dan lain-lain. Motivasi tidak langsung dapat merangsang karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja.

4. Faktor-faktor Motivasi

Di dalam motivasi terdapat faktor-faktor motivasi yang menyebabkan kinerja karyawan menjadi lebih tinggi. Ada tujuh faktor motivasi seperti yang dikemukakan oleh Sunyoto (2012:13) adalah sebagai berikut:

1. Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah atau gaji. Syarat waktu, tempat, atau syarat-syarat kerja lainnya dapat juga merupakan ciri-cirinya “tugas yang lebih baik”, di mana seorang karyawan mendapat promosi, tetapi jika tugas tidak mengandung kecakapan atau tanggung jawab yang lebih besar serta pembayaran yang lebih tinggi, maka ini bukan merupakan promosi. *Upgrading* merupakan istilah yang sangat berhubungan dengan promosi, yaitu perubahan seorang karyawan dari pekerjaan yang kurang memerlukan kecakapan kepada pekerjaan lain yang lebih memerlukan kecakapan dalam suatu kesatuan organisasi yang sama dan dalam arti ini

maka *upgrading* adalah suatu promosi kecil. Kenaikan jabatan dapat didasarkan atas lamanya masa kerja. Praktik demikian sangat umum dipergunakan dalam pemerintahan. Cara ini menempatkan promosi pada kemampuan, tidak untuk melakukan kewajiban-kewajiban, tetapi untuk memberikan bantuan yang cukup untuk tetap tinggal dalam dinas pemerintah. Dasar untuk prosedur kenaikan jabatan yang lain dan yang lebih baik adalah prosedur yang mempertimbangkan baik kecakapan maupun lamanya masa kerja. Ini sudah tentu menimbulkan persoalan tepatnya penilaian kecakapan. Promosi dapat juga didasarkan atas ujian. Hal ini terjadi jika terbuka lowongan dalam jabatan yang lebih tinggi. Preferensi dalam mengisinya dapat diberikan kepada seorang pejabat yang lebih rendah. Jika terdapat lowongan promosi dari suatu jabatan tertentu ke jabatan berikutnya yang lebih tinggi, maka semua orang dalam jabatan tertentu itu dapat menempuh ujian kenaikan jabatan. Promosi bagi karyawan adalah lebih penting daripada kenaikan gaji. Umumnya setiap promosi berarti suatu pemberian upah berupa uang yang lebih banyak.

2. Prestasi Kerja

Pangkal tolak pengembangan karier seseorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan. Padahal tanpa usul atasan langsung bagian kepegawaian akan tidak memiliki bahan yang cukup untuk memproyeksikan suatu bentuk promosi bagi pekerja yang bersangkutan. Oleh karena itu agar terbuka kemungkinan bagi seseorang untuk mewujudkan rencana dan tujuan kariernya, prestasi kerjanya haruslah sedemikian rupa sehingga bukan hanya memenuhi berbagai standar yang telah ditentukan, akan tetapi sedapat mungkin dapat digunakan sebagai bukti bahwa seseorang sudah berusaha semaksimal mungkin dan bahwa usaha tersebut sekaligus merupakan indikator bahwa karyawan yang bersangkutan memiliki potensi yang dapat dikembangkan dalam rangka mempersiapkannya memikul tugas dan tanggung jawab yang lebih besar di masa depan.

3. Pekerjaan itu sendiri

Telah berulang kali ditekankan bahwa akhirnya tanggung jawab dalam mengembangkan karier terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis di bagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan. Berarti karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak. Berbagai kesempatan tersebut, seperti keikutsertaan dalam program pelatihan, melanjutkan pendidikan diluar jam kerja atau berusaha supaya di alih tugaskan, jika secara sukarela dimanfaatkan akan berakibat secara positif, bukan hanya berupa keuntungan bagi diri sendiri akan tetapi juga bagi organisasi. Di samping itu manfaat profesional, ada pula manfaat psikologis bagi karyawan yang bersangkutan itu akan dipandang oleh berbagai pihak lain, seperti atasan dan bagian kepegawaian sebagai manifestasi keinginan yang bersangkutan.

untuk bertumbuh dan berkembang.

4. Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atas prestasinya, pengakuan atas keahlian dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan. Penghargaan disini dapat merupakan tuntutan factor manusiawi atas kebutuhan dan keinginan untuk menyelesaikan suatu tantangan yang harus dihadapi. Karyawan dengan kemampuannya melaksanakan tugas apa yang telah diberikan oleh tempat dimana mereka bekerja. Tentu saja semakin tinggi jabatan akan semakin berat tugas yang menjadi tanggung jawabnya, demikian juga garis wewenangnya semakin luas dan besar.

5. Tanggung jawab

Pertanggungjawaban atas tugas yang diberikan perusahaan kepada para karyawan merupakan timbal balik atas kompensasi yang diterimanya. Pihak perusahaan memberikan apa yang diharapkan oleh para karyawan, namun ngdisisi lain para karyawan pun memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik pula dan penuh dengan tanggung jawab sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sebagai mitra kerja hubungan kedua pihak, baik pihak perusahaan maupun pihak karyawan tentu saja harus dijaga keharmonisannya. Karena dengan hubungan baik dan harmonis akan memberikan pengaruh yang baik pula bagi perkembangan dan pertumbuhan perusahaan di satu sisi dan pengembangan karier karyawan di sisi lain. Saling menghargai dan bertanggung jawab merupakan dua sisi yang harus dipenuhi, sehingga keberlangsungan kemitraan mereka akan terjaga dengan baik.

6. Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahlian bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan. Karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik pula. Hal ini akan dapat mendorong para karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

7. Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Dengan keberhasilan tersebut setidaknya dapat memberikan rasa bangga dalam perasaan para karyawan bahwa mereka telah mampu mempertanggung jawabkan apa yang menjadi tugasnya. Dengan demikian pihak perusahaan pun akan semakin percaya bahwa para karyawan nya mempunyai kempuan yang baik dan hal ini akan memacu pihak perusahaan untuk memprtahankan karyawannya untuk tidak pindah ke tempat lain.

5. Teori Motivasi

Teori yang menjelaskan dan menguraikan bagaimana caranya mendorong

para pekerja agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Beberapa teori motivasi menurut Hasibuan (2013:153), yaitu:

1. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Dalam teori hierarki ini, Maslow berpendapat yang diinginkan seseorang itu berjenjang artinya bila kebutuhan pertama telah terpenuhi maka kebutuhan kedua akan muncul dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan yang kelima. Kebutuhan yang tersusun dalam suatu jenjang adalah sebagai berikut:

- a. *Physiological Needs* (Kebutuhan Fisik dan Biologis)
Yaitu kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk ke dalam kebutuhan ini adalah kebutuhan makan, minum, tempat tinggal, berpakaian baik, dan lainnya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. *Safety and Security Needs* (Kebutuhan Keselamatan dan Keamanan)
Kebutuhan akan rasa aman, terbebas dari ancaman yakni dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam menjalankan pekerjaannya. Yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah keamanan harta dan jiwa ditempat kerja.
- c. *Affiliation or Acceptance Needs* (Kebutuhan Sosial)
Kebutuhan bersosialisasi atau bergaul, tempat interaksi, merasa disintai, dan diterima dalam pergaulan kelompok kerja dan masyarakat di lingkungannya, karena pada dasarnya manusia tidak bias hidup sendiri, maka ia hidup berkelompok.
- b. *Esteem or status Needs* (Kebutuhan akan Penghargaan)
Kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan dan penghargaan dari karyawan lain, atasan dan masyarakat. Semakin tinggi kedudukan seseorang maka semakin tinggi pula penghargaannya.
- c. *Self Actualization* (Aktualisasi Diri)
Kebutuhan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang memuaskan.

2. Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Herzberg ini berhubungan dengan kepuasan kerja, mempengaruhi seseorang dalam bekerja, ada dua kondisi mempengaruhi seseorang dalam

pekerjaanya:

- a. *Maintenance Factors* (Faktor Pemeliharaan atau Higienis)
faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah terpenuhi. Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi balas jasa, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, mobil dinas, rumah dinas, kestabilan kerja, hubungan antar pribadi (atasan dan bawahan), dan macam-macam tunjangan lainnya. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan.
- b. *Motivation Factors* (Faktor Motivasi)
Adalah faktor motivator yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi intrinsic, kepuasan kerja yang diperoleh dalam pekerjaan akan mendorong motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik.
Faktor-faktor tersebut meliputi prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pekerjaan itu sendiri (*the work it self*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), dan pengembangan potensi individu (*possibility of growth*).

3. Teori Kebutuhan Mc. Clelland

Teori yang dikemukakan oleh Mc. Clelland memberi kontribusi bagi pemahaman motivasi dengan mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan yaitu :

- a. Kebutuhan akan kekuasaan
Orang yang memiliki kebutuhan yang tinggi untuk berkuasa menaruh perhatian besar untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain. Ego manusia yang ingin lebih berkuasa dari manusia lainnya sehingga menimbulkan persaingan. Persaingan ini oleh manajer ditumbuhkan oleh manajer secara sehat dalam memotivasi bawahannya, supaya mereka termotivasi untuk bekerja lebih giat.
- b. Kebutuhan akan afiliasi
Orang yang memiliki kebutuhan tinggi untuk berafiliasi biasanya memperoleh kesenangan dari kasih sayang dan cenderung menghindari kekecewaan, berusaha membina hubungan yang menyenangkan.
- c. Kebutuhan akan prestasi
Orang yang mempunyai kebutuhan yang sangat tinggi untuk berprestasi

akan berkeinginan besar untuk berhasil sehingga ia terdorong untuk mengembangkan kreativitasnya dan mengarahkan kemampuan demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.

6. Langkah-langkah Memotivasi

Dalam memotivasi bawahan Sunyoto (2012:198) ada beberapa petunjuk atau langkah-langkah yang perlu diperhatikan oleh setiap pemimpin sebagai berikut:

- a. Pemimpin harus tahu apa yang dilakukan bawahan.
- b. Pemimpin harus berorientasi kepada kerangka acuan orang.
- c. Tiap orang berbeda-beda di dalam memuaskan kebutuhan.
- d. Setiap pemimpin harus memberikan contoh yang baik bagi karyawan.
- e. Pemimpin mampu mempergunakan keahlian dalam berbentuk bentuk.
- f. Pemimpin harus berbuat dan berlaku realist.

7. Indikator Motivasi

Maslow yang dikutip Hasibuan (2013:148), menjelaskan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, kebutuhan akan keamanan, keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Kemudian dari faktor kebutuhan tersebut diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Fisiologis atau kebutuhan fisik, ditunjukkan dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus, uang makan, uang transportasi, fasilitas perumahan dan lain sebagainya.
2. Keamanan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diantaranya seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun, tunjangan kesehatan, asuransi kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
3. Sosial, ditunjukkan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya dengan menjalin hubungan kerja yang harmonis, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Penghargaan, ditunjukkan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan

kemampuan, yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh karyawan lain dan pimpinan terhadap prestasi kerjanya.

5. Aktualisasi diri ditunjukkan dengan sifat pekerjaan yang menarik dan menantang, dimana karyawan tersebut akan mengerahkan kecakapannya, kemampuan, keterampilan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Istilah Kinerja memiliki padanan istilah yang banyak. Istilah ini disamakan dengan istilah-istilah prestasi kerja atau *performance*. Prestasi atau Kinerja berarti mengandung serangkaian kegiatan atau aktivitas, dengan kata lain tingkah laku yang membuahkan suatu hasil. Para ahli banyak memberikan definisi tentang kinerja secara umum, dan dibawah ini ada beberapa diantaranya :

Sinambela (2012:186) kinerja organisasi didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif.

Hadiyatno (2013:165) mengemukakan kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan itu.

Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2013:604), kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya

masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Dari beberapa pengertian tentang kinerja tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja yang telah dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil akhir dari suatu aktifitas yang telah dilakukan seseorang untuk meraih suatu tujuan. Pencapaian hasil kerja ini juga sebagai bentuk perbandingan hasil kerja seseorang sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihi standar maka dapat dikatakan kinerja itu mencapai prestasi yang baik.

2. Penilaian Kinerja

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja karyawan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut. Dengan kata lain Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Widodo (2015: 130) mengemukakan penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah suatu penilaian terhadap tingkat kinerja yang telah dijalankan oleh karyawan dan dibandingkan dengan standar kinerja yang sudah ditentukan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kompensasi, promosi, pengembangan atau pelatihan, maupun untuk pemershentian karyawan itu sendiri.

Suatu proses yang dilakukan oleh organisasi untuk menilai kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Mengingat perlu dilaksanakannya penilaian atas kinerja karyawan, maka organisasi harus mempelajari semua informasi yang terkait dengan penilaian kinerja. Kebutuhan akan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui kuantitas dan

kualitas kinerja yang telah dilakukan oleh seorang karyawan. Para karyawan yang bekerja akan memiliki kinerja dan sikap yang berbeda-beda karena berasal dari latar belakang pendidikan yang berbeda dan memiliki pengalaman kerja yang tidak sama pula. Oleh karena itu, suatu sistem penilaian kinerja karyawan memerlukan standar yang pasti. Sedarmayanti (2013:264) tujuan penilaian kinerja adalah:

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan bidang kepegawaian.

3. Faktor – faktor Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja Mangkunegara (2013:18) mengemukakan adanya dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi.:

- a. Faktor individu
Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmani). Dengan demikian adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu memiliki konsentrasi diri yang baik.
- b. Faktor lingkungan organisasi
Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas memadai, target kerja yang

menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif atau kualitatif yang menggamabarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Mangkunegara (2013:67) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerja Sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

5. Metode – Metode Penilaian Kinerja

Ada berbagai metode penilaian kinerja yang dewasa ini dikenal dan banyak digunakan. Siagian (2014:234) ada delapan metode yang dapat digunakan organisasi untuk melakukan penilaian kinerja, yaitu:

- a. Metode Skala Peringkat, sepanjang diketahui metode ini merupakan metode tertua dan paling banyak digunakan dalam menilai prestasi kerja

para pegawai di masa lalu meskipun diakui bahwa metode ini sesungguhnya bersifat subyektif.

- b. *Checklist*, Dengan metode ini bagian kepegawaian mempersiapkan formulir isian yang mengandung nama pegawai yang dinilai, bagian di mana pegawai bekerja, nama dan jabatan penilai, tanggal penilaian dilakukan, faktor-faktor yang dinilai dengan sorotan perhatian terutama ditujukan pada aspek-aspek kritikal dalam mengukur keberhasilan seseorang menyelesaikan tugas.
- c. Metode pilihan terarah, metode ini mengandung serangkaian pertanyaan, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pegawai yang dinilai. Pernyataan tersebut menyangkut berbagai faktor seperti kemampuan belajar, prestasi kerja, hubungan kerja dan berbagai faktor lainnya yang biasanya menggambarkan sikap dan perilaku yang bersangkutan.
- d. Metode insiden kritikal yang dimaksud dengan insiden kritikal ialah peristiwa tertentu yang terjadi dalam rangkaian pelaksanaan tugas seorang pegawai yang menggambarkan peristiwa pegawai yang bersangkutan, baik yang sifatnya positif maupun negatif.
- e. Skala peringkat yang dikaitkan dengan perilaku, dari namanya terlihat bahwa metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja pegawai untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.
- f. Metode evaluasi lapangan, penggunaan metode ini melektakan tanggung jawab utama dalam melakukan penilaian pada para ahli penilaian yang bertugas di bagian kepegawaian.
- g. Tes dan observasi, untuk jenis-jenis pekerjaan tertentu penilaian dapat berupa tes dan observasi. Artinya pegawai yang dinilai diuji kemampuannya, baik melalui ujian tertulis yang menyangkut berbagai hal seperti tingkat pengetahuan tentang prosedur dan mekanisme kerja yang telah ditetapkan dan harus ditaati atau melalui ujian praktek yang langsung diamati oleh penilai.
- h. Pendekatan-pendekatan secara komparatif dari namanya saja sudah terlihat bahwa metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seorang dengan pegawai lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

6. Syarat Penilaian Kinerja

Syarat dibawah ini merupakan asas sistem penilaian yang sebaliknya digunakan oleh setiap perusahaan yang akan melakukan penilaian kinerja

Fajar (2017:21), mengatakan sebagai berikut:

1. Penilaian harus jujur.
2. Penilaian harus adil.
3. Penilaian harus objektif.

4. Penilaian harus sama-sama memiliki pengetahuan mendalam tentang unsur yang akan dinilai supaya penilaiannya sesuai dengan realitas atau fakta yang ada.
5. Penilaian berdasarkan atas benar atau salah dan baik atau buruk, terhadap unsur-unsur yang dinilai sehingga hasil penilaiannya jujur, adil, dan objektif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin, dan Saharuddin Kaseng

Jurnal Katalogis, Volume 5 Nomer 3, Maret 2017 hlm 153-164 ISSN: 2302-2019 Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk mendapat potensi secara totalitas, karena semakin kompleks organisasi semakin tinggi kebutuhannya terhadap peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas dengan sampel berjumlah 79 orang pegawai. Keseluruhan sampel dalam penelitian ini dipilih dengan menggunakan teknik pengambilan sampel secara *Disproportionate Stratified Random Sampling*.

Diperoleh Persamaan Regresi adalah:

$$Y = 0,913 + 0,375_{x1} + 0,189_{x2} + 0,176_{x3}$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa variabel independen yang dianalisis memberikan pengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah, dengan uraian sebagai berikut:

1. Nilai konstanta pada persamaan regresi linear berganda di atas adalah sebesar 0,913, memberikan makna kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah

sebelum adanya variabel pelatihan, disiplin dan motivasi adalah sebesar 0,913.

2. Nilai koefisien regresi variabel pelatihan (X_1) sebesar 0,375, memberikan makna jika terjadi perubahan pada pelatihan akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
3. Nilai koefisien regresi variabel disiplin (X_2) sebesar 0,189, memberikan makna jika terjadi perubahan pada disiplin akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah.
4. Nilai koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0,176, memberikan makna jika terjadi perubahan pada motivasi akan memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Dari hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan variabel yang dominan adalah pelatihan.

Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey Jurnal EMBA, Volume 2 Nomer 4, Desember 2014 hlm 514-523 ISSN 2303-1174 Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. Penelitian ini adalah bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Dana Raya Manado. Metode analisis menggunakan analisis regresi berganda, populasi penelitian 52 karyawan dengan sampel 50 responden.

Bentuk persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 0.710 + 0.300 X_1 + 0.087 X_2 + 0.443 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 0.710 artinya jika variabel pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja yang diteliti dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja karyawan sebesar 0.710 satuan.
2. Nilai $0.300 X_1$ berarti, jika variabel pelatihan (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.300 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
3. Nilai $0.087 X_2$ berarti, jika variabel motivasi (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.087 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai $0.443 X_3$ berarti, jika variabel disiplin (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan ikut meningkat sebesar 0.443 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.

Pengujian hipotesis secara simultan dilakukan untuk mengetahui mengetahui apakah pelatihan (X_1), motivasi (X_2), dan disiplin (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y), maka dilakukan uji hipotesis secara simultan (uji F). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan angka taraf signifikan hasil perhitungan dengan taraf signifikan 0,05 (5%) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika $F_{hitung} (sig) > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a di tolak
2. Jika $F_{hitung} (sig) < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a di terima

Nilai Fhitung sebesar 129,618 yang signifikan 0,000. Karena $\text{sig} < 0,05$ ini berarti H_0 ditolak H_a diterima. Dengan demikian rumusan hipotesis yang menyatakan bahwa pelatihan (X_1) motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y) diterima. Dari hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan variabel yang dominan adalah Disiplin Kerja.

Chirstian Katiandagho, Silvya L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke
Jurnal EMBA Volume 2, Nomor 3, September 2014 hlm 1592-1591 ISSN 2303-1174 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area Manado. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Metode penelitian asosiatif dengan teknik sampling yang digunakan purposive sampling dimana jumlah sampel 60 responden dihitung menggunakan rumus Slovin.

$$Y = 1,437 + 0,458X_1 + 0,415X_2 + 0,025X_3 + e$$

Persamaan regresi linear berganda tersebut di atas dapat menerangkan bahwa:

1. Nilai konstan sebesar 1,437 artinya jika variabel disiplin kerja, kepemimpinan dan motivasi dianggap 0 (nol) atau diabaikan maka kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado adalah sebesar 1,437.
2. Nilai 0,458 X_1 berarti, jika variabel disiplin kerja (X_1) meningkat sebesar 1 Satuan, maka meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,458 dengan asumsi bahwa

variabel lain dianggap tetap atau konstan.

3. Nilai 0,415 X_2 berarti, jika variabel kepemimpinan (X_2) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan ikut meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,415 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan.
4. Nilai 0,025 X_3 berarti, jika variabel motivasi (X_3) meningkat sebesar 1 satuan, maka juga akan ikut meningkatkan kinerja pegawai pada PT.PLN (Persero) Wilayah Sulutenggo Area Manado sebesar 0,025 dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap atau konstan. Dari hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan variabel yang dominan adalah Disiplin Kerja.

M.Harlie Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4, Desember 2012 hlm 862-863 ISSN 1693-5241 Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan sosial dan memberikan pelayanan publik terbaik.

$$Y = 0,384 + 0,823X_1 + 0,758X_2 + 0,606X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut di atas, maka dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta 0,834. Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel disiplin kerja (X_1), motivasi (X_2), dan pengembangan karier (X_3) maka variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan.
2. Nilai koefisien regresi (b_1) variabel disiplin kerja(X_1) adalah 0,823.Hal ini

berarti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X_1) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terkaitnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,823, dengan asumsi bahwa variabel bebas motivasi (X_2), dan pengembangan karier (X_3) adalah konstan atau tetap.

4. Nilai koefisien regresi (b_2) variabel motivasi (X_2) adalah 0,758. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X_2) satu satuan maka akan mengakibatkan variabel berikutnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,758, dengan asumsi bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan pengembangan karier (X_3) adalah konstan/tetap.
5. Nilai koefisien regresi (b_3) variabel pengembangan karier (X_3) adalah 0,606. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan pengembangan karier (X_3) satu satuan maka akan mengakibatkan variabel berikutnya yaitu Kinerja Pegawai (Y) Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan sebesar 0,606, dengan asumsi bahwa variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan motivasi (X_2) adalah konstan/tetap. Dari hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan variabel yang dominan adalah Disiplin Kerja.

Nessia Kusuma Wardani Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 6, Nomor 5, Mei 2017 hlm 12-13 ISSN 2461-0593 Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kemampuan, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan office PT. Smart Tbk. Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan PT. Smart Tbk

Surabaya bagian office yang berjumlah 150 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik simple random sampling. Maka diperoleh persamaan regresi linear berganda untuk penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

$$KI = 0,278 + 0,348KK + 0,158PK + 0,518MK + ei$$

Selanjutnya deskripsi dari tiap koefisien akan dijelaskan dengan analisis sebagai berikut:

1. Konstanta (0,278)

Konstanta merupakan nilai dari variabel terikat (dependent) jika seluruh variabel bebas (*independent*) bernilai tetap. Konstanta yang bernilai positif menunjukkan bahwa jika variabel bebas kemampuan kerja, pelatihan kerja dan motivasi kerja, bernilai tetap atau konstan, maka variasi perubahan variabel terikat kinerja karyawan cenderung positif.

2. Koefisien Variabel Kemampuan Kerja (0,348)

Koefisien untuk variabel kemampuan bernilai positif, hal itu berarti kemampuan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Koefisien Variabel Pelatihan Kerja (0,158)

Koefisien untuk variabel pelatihan bernilai positif, hal itu berarti pelatihan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Koefisien Variabel Motivasi Kerja (0,518)

Koefisien untuk variabel motivasi kerja bernilai positif, hal itu berarti motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil perhitungan secara parsial dapat disimpulkan variabel yang dominan adalah Motivasi.

2.3 Hubungan Antar Variabel

1. Hubungan Pelatihan dengan Kinerja Karwayan

Rivai (2013:226) memberikan pengertian mengenai pelatihan sebagai berikut :

Pelatihan adalah proses secara sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pengertian ini dalam suatu organisasi atau perusahaan, pelatihan merupakan pemberian pengetahuan dan keterampilan kepada karyawan, guna untuk meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang baik akan menambah kecakapan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan yang baik akan mengubah sikap, pengetahuan, dan keahlian melalui pengalaman untuk mencapai cara kerja yang efektif. Apabila pelatihan dilaksanakan dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan maka akan memperbaiki kinerja karyawan di perusahaan, karena pelatihan yang terencana dan terintegrasi, dengan baik akan menghasilkan pemahaman yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja pekerja.

2. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Karyawan

Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi

karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan.

Sutrisno (2014:86) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dan kerelaan seseorang untuk menaati dan menjalankan norma-norma atau aturan yang berlaku. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan memiliki disiplin kerja yang tinggi maka seorang karyawan akan melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan tertib dan lancar sehingga hasil kerja kinerja akan meningkat serta akan berdampak pula pada tujuan perusahaan yang dapat dicapai secara optimal.

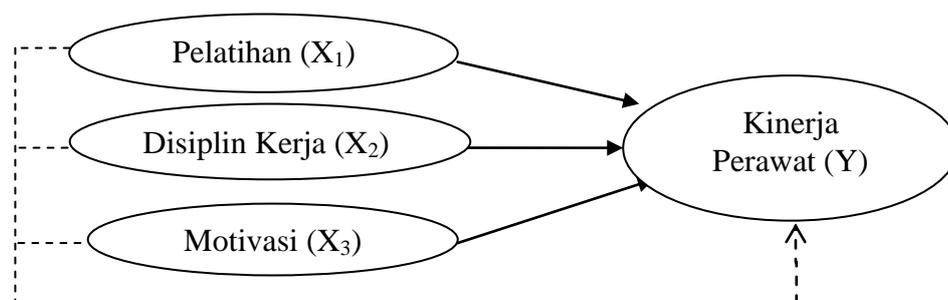
3. Hubungan Motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi kerja dan kinerja karyawan adalah dua hal berbeda, akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam organisasi. Motivasi kerja merupakan salah satu dari sekian banyak yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi digunakan sebagai alat penggerak seorang individu untuk melakukan tindakan dalam pelaksanaan kinerja (M.Phil,2007:75). Motivasi dapat menyebabkan seseorang untuk berperilaku baik, oleh karena itu motivasi Karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kinerja perusahaan. Seorang

karyawan yang termotivasi akan beresikap bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Sebaliknya para karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan perusahaan tidak akan tercapai. Marjani (2005) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Pemikiran

Untuk memperjelas arah dari penelitian yang menunjukkan bahwa adanya hubungan antara Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi yang mempengaruhi kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Maka dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran yang diterjemahkan dalam diagram struktur seperti pada gambar 2.1 dibawah ini:



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan

○ : Variabel Bebas (X) dan Terikat (Y)

→ : Pengaruh secara parsial

-----> : Pengaruh secara simultan

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan dari uraian latar belakang dan perumusan masalah serta didukung oleh dasar teori yang terkait, maka dapat ditarik suatu hipotesis yang masih memerlukan pembuktian lebih lanjut yaitu:

1. Variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
2. Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
3. Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Y) Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
4. Variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
5. Variabel Disiplin Kerja (X_2) yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja (Y).

^BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Definisi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada dua variabel, yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Sugiyono (2014:96) pengertian variabel independen adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya, sedangkan variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

1. Pelatihan (X_1)

Mangkunegara (2013:49) mengemukakan pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan teknis dalam tujuan terbatas. Variabel Pelatihan dapat diukur dengan indikator dari Mangkunegara (2013:50), adalah sebagai berikut:

- a. Instruktur/Pengajar
- b. Peserta
- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan

2. Disiplin Kerja (X_2)

Hasibuan (2013:193) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Variabel disiplin kerja dapat diukur dengan indikator

dari Hasibuan sebagai berikut:

- a. Mematuhi semua peraturan perusahaan
- b. Penggunaan waktu secara efektif
- c. Tanggung jawab
- d. Tingkat absensi

3. Motivasi (X_3)

Sunyoto (2012:11), memberikan pengertian bahwa motivasi adalah membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan secara optimal kemampuan dan keahliannya guna mencapai tujuan organisasi. Variabel Motivasi dapat diukur dari sebagai berikut:

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Penghargaan
- e. Aktualisasi diri

4. Kinerja Karyawan (Y)

Mangkunegara (2013:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel Kinerja Karyawan dapat diukur dengan indikator kinerja dari Mangkunegara sebagai berikut:

- a. Kualitas Kerja

- b. Kuantitas Kerja
- c. Tanggung jawab
- d. Kerja sama
- e. Inisiatif

Instrumen penelitian ini disusun dalam bentuk pertanyaan dengan lima alternatif jawaban. Setiap jawaban responden akan diberi skor dan jumlah skor menunjukkan tinggi rendahnya masing-masing variabel yang diukur dalam angket menggunakan skala likert.

Tabel 3.1
Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2014:168) mengemukakan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun itemitem yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

3.2 Batasan Obyek Penelitian

Di dalam penyusunan sebuah penelitian dibutuhkan suatu lokasi penelitian untuk menunjang penelitian tersebut. Etta dan Sopiah (2010:169) mengemukakan bahwa lokasi penelitian adalah tempat ditemukan sumber-

sumber data. Pada penelitian ini akan dikemukakan daerah yang menjadi sasaran penelitian sesuai dengan data yang diperlukan, yaitu Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yang berlokasi di Jalan Jendral Sudirman No. 1 Balikpapan.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data di dalam penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut:

1. Kuisisioner

Teknik pengumpulan data, di mana partisipan atau responden mengisi pertanyaan atau pertanyaan yang diberikan oleh peneliti. Sugiyono (2014:230)

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dimana pewawancara (peneliti atau yang diberi tugas melakukan pengumpulan data) dalam mengumpulkan data mengajukan suatu pertanyaan kepada yang diwawancari Sugiyono (2014:224). Dan Data yang diperoleh dengan mengadakan wawancara langsung dengan kepala Manajer SDM Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

3. Dokumentasi

Teknik pengumpulan untuk mendapatkan data yang digunakan untuk mendapatkan data mengenai keadaan Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

3.4 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2014:148) menyebutkan bahwa populasi adalah wilayah

generalisasi yang terdiri atas obyek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam hal ini karakteristik atau target populasi dalam penelitian ini adalah Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yaitu berjumlah 111 orang.

2. Sampel

Sugiyono (2014:149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, Sugiyono (2014:156). Maka sampel yang digunakan adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Balikpapan yang berjumlah 111 orang.

3.5 Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Sugiyono (2004:137), validitas adalah tingkat keandalan dan kesahihan alat ukur yang digunakan. Instrument dikatakan *valid* berate menunjukkan alat ukur yang dipergunakan untuk mendapatkan data itu *valid* atau dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan demikian, instrumen yang *valid* merupakan instrument yang benar-benar tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur.

Priyatno (2013:19) mengemukakan bahwa untuk penentuan apakah suatu item layak digunakan atau tidak, caranya dengan melakukan uji signifikan koefisien korelasi pada taraf signifikan 0,05. Jika nilai signifikan

yang diperoleh untuk masing-masing item instrument lebih kecil dari nilai α (Sig < 0,05) berarti instrument tersebut *valid* untuk digunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya jika nilai signifikan yang diperoleh lebih besar dari α (Sig < 0,05), berarti instrument tersebut tidak *valid* sehingga tidak dapat digunakan untuk penelitian ini. Dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 25 dengan metode *Korelasi Pearson*.

Priyatno (2013:20) mengemukakan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. Jika r hitung > r tabel, maka dikatakan *valid*
2. Jika r hitung < r tabel, maka dikatakan tidak *valid*

2. Uji Reliabilitas

Uji reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:47).

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Ghozali, 2013:48).

Sunyoto (2012:35) mengemukakan bahwa Realiabilitas menunjukkan tingkat konsistensi dan stabilitas dari data berupa skor hasil presepsi suatu varibel baik variabel bebas maupun variabel terikat..

3.6 Alat Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian analisis regresi linier berganda terhadap hipotesis penelitian, maka terlebih dahulu perlu dilakukan suatu pengujian asumsi klasik atas data yang akan diolah sebagai berikut :

a. Uji Multikolinieritas

Ghozali (2013:105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel independen banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Menganalisis matriks korelasi variabel-variabel independen. Jika antar variabel ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya korelasi yang tinggi antar variabel independen tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan karena adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel independen.

3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *variance inflation factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan *diregres* terhadap variabel independen lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jika nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai $Tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *Tolerance* = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95. Walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *Tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel independen mana sajakah yang saling berkolerasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Priyatno (2013:167), model asumsi klasik tidak boleh menjadi heterokedastisitas. Gejala heterokedastisitas terjadi sebagai akibat dari adanya ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika residualnya berbeda maka akan terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mendeteksi kemungkinan terjadinya gejala tersebut dengan melihat grafik dimana sumbu X dan Y yang

telah diprediksi, dan sumbu X adalah sesidualnya yang telah di standardized. Jika pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas. Atau dideteksi dengan metode park. Dari hasil pengujian park tersebut dapat diketahui apabila β ternyata secara statistic signifikan, maka hal ini menunjukkan kehadiran situasi heterokedastisitas dalam data yang digunakan

c. Uji Autokorelasi

Priyatno (2013:59) mengemukakan bahwa Autokorelasi adalah keadaan dimana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1).

Suntoyo (2013:138) mengemukakan bahwa: “Masalah autokorelasi timbul jika ada korelasi secara linear antara kesalahan pengganggu periode t (berada) dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya). Salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji *Durbin Waston* (DW). Menurut Suntoyo (2012:139) mengemukakan mengenai ketentuan dalam uji *Durbin Waston* adalah sebagai berikut:

1. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ($DW < -2$)
2. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai DW berada diantara -2 dan 2 atau $-2 \leq DW \leq 2$.
3. Terjadi autokorelasi negative jika nilai DW diatas 2 atau $DW > 2$.

3.7 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian terhadap hipotesis suatu penelitian tidak akan mengenai sasaran

Jika data yang dikumpulkan tidak valid atau reliabel. Mengingat proses pengumpulan data membutuhkan biaya, waktu, dan tenaga yang tidak sedikit maka suatu instrument penelitian yang berbentuk kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu agar data yang diperoleh benar-benar valid dan reliabel.

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan menggunakan instrumen berupa kuisisioner dengan indikator variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3) dan Kinerja (Y) dari Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

3.8 Pengujian Hipotesis

1. Uji Simultan (Uji Statistik F)

Priyatno (2013:144), Uji F bertujuan untuk melihat signifikan pengaruh variabel bebas secara serempak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan cara melihat koefisien korelasi simultan (R) dan koefisien determinasi simultan (R^2). Koefisien determinasi simultan berguna untuk mengetahui sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi independen. Nilai koefisien determinasi adalah anatar nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Selanjutnya pengujian menggunakan uji signifikan F pada level 95%, $\alpha=0,05$ dengan *degree of freedom* (df) $n-k-1$. Langkah-langkah pengujiannya adalah $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ berarti variabel Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara serempak

tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Kriteria pengujian jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak.

2. Uji Parsial (Uji t)

Priyatno (2013:90), Uji regresi parsial untuk menguji hipotesis yang menyatakan secara parsial Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota satuan Polres Balikpapan. Uji parsial ini menggunakan tes model tail test (dua sisi) pada level 95%, $\alpha = 0,05$ dengan degree of freedom (df) $n-k-1$ Langkah pengujiannya adalah $H_0 : \beta_i = 0, i = X_1, X_2, X_3$ berarti Pelatihan (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara parsial (individual) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). $H_a : \beta_i \neq 0, i = X_1, X_2, X_3$ artinya Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara parsial (individual) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y). Apabila hasil pengujian menunjukkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Sebaliknya, jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 ditolak. Selanjutnya, guna pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS jika probabilitas $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya, jika probabilitas $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

BAB IV

HASIL DAN ANALISIS DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Obyek Penelitian

1. Sejarah Obyek Penelitian

Rumah Sakit Pertamina didirikan pada tahun 1967 atas gagasan Dr. Ibnu Soetowo yang saat itu menjabat sebagai Direktur Utama Pertamina. Rumah Sakit tersebut kemudian diresmikan pada tahun 1972 oleh Presiden RI yaitu Jenderal Soeharto. Pada awal pendiriannya, Rumah Sakit Pertamina hanya dikhususkan untuk melayani perawatan dan pengobatan kesehatan pekerja Pertamina dan keluarganya. Seiring dengan waktu, menghadapi dinamika perubahan di industri minyak dan gas nasional maupun global, Pertamina melakukan upaya-upaya penataan seluruh aspek, yang dituangkan dalam Restrukturisasi Pertamina secara menyeluruh. Restrukturisasi tersebut kemudian menuntut kemandirian sarana-sarana penunjang yang dimiliki Pertamina, mengingat bahwa Pertamina hanya akan bergerak pada bisnis intinya saja yaitu pengelolaan sumber daya minyak dan gas bumi, maka Pertamina melepaskan kegiatan-kegiatan yang tidak secara langsung berhubungan dengan core businessnya.

Pertamina bersama Yayasan Tabungan Pegawai Pertamina (berubah menjadi PT.Pertamina Saving Investment dan kemudian menjadi Pertamina Dana Ventura) mendirikan anak perusahaan untuk mengelola kegiatan pelayanan kesehatan berupa rumah sakit, poliklinik serta akademi keperawatan yang dimilinya dengan nama Perseroan Terbatas Rumah Sakit

Pusat Pertamina (disingkat PT.RSPP).

PT.RSPP didirikan berdasarkan Akta Nomor 30 tanggal 21 Oktober 1997 yang dibuat di Jakarta dan telah memperoleh pengesahan dari Menteri Kehakiman Republik Indonesia di bawah Nomor. C2-18 HT 01.01. Th.98 tanggal 12 Januari 1998. Melalui RUPS-LB tanggal 17 April 2002 yang telah dinyatakan dalam Akta Pernyataan Keputusan RUPS-LB No.17 tanggal 20 Mei 2002 dan mendapat pengesahan dari Menteri Kehakiman dan HAM RI No. C-12195 HT. 01.04. Th. 2002 tanggal 4 Juli 2002, PT.RSPP berganti nama menjadi PT. Pertamina Bina Medika (PT. Pertamedika). Pertamedika disertai tugas mengelola asset dan layanan kesehatan oleh Pertamina atas; 6 (enam) buah Rumah Sakit (RS. Pusat Pertamina Jakarta, RS. Pertamina Jaya Jakarta, RS. Pertamina Prabumulih, RS. Pertamina Balikpapan, RS. Pertamina Cirebon, RS. Pertamina Tanjung, 19 (sembilan belas) Poliklinik (Medical Centre) di wilayah Jabodetabek, sebuah Akademi Keperawatan serta sebuah unit Manajemen Pengendalian Pemeliharaan Kesehatan (MPPK).

Pada tanggal 21 Oktober 2002, Pertamedika bekerjasama dengan pihak swasta mengelola Pertamedika Hospital Tarakan (PHT) Kalimantan Timur, pada tahun 2009 pengelolaannya dilakukan secara penuh oleh Pertamedika. Akademi Keperawatan (Akper) Pertamedika yang didirikan berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No.130/Kep/Diknakes/VI/1989 tanggal 15 Mei 1989 dikembangkan menjadi Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Pertamedika pada tahun 2008 dengan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional No.25/D/0/2008 tanggal 13 Maret 2008.

4.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini yaitu Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yang berjumlah 111 orang. Jumlah kuisisioner yang akan dijadikan acuan pengolahan data berjumlah 111, kemudian akan dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama kerja. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui gambaran secara umum para responden penelitian.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	21	18,92%
2	Perempuan	90	81,08%
Total		111	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.2 hasil analisis menunjukkan bahwa 111 orang responden yang dijadikan sampel dalam penelitian sebagian besar yaitu responden laki-laki yang berjumlah 21 orang responden atau 18,92% dan jenis kelamin perempuan berjumlah 90 orang responden atau 81,08%.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Mengenai karakteristik responden berdasarkan usia ditunjukkan pada tabel 4.2 dengan kelompok usia 1 (>20 tahun) yang hasilnya terdapat 82 orang responden atau 75,68%, kelompok usia 2 (36-40

tahun) yang hasilnya terdapat 23 orang atau 20,72%, kelompok usia 3 (>40 tahun) yang hasilnya terdapat 4 orang atau 3,60%.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Persentase
1	20-35 Tahun	82	75,68%
2	36-40 Tahun	23	20,72%
3	> 40 Tahun	4	3,60%
	Jumlah	111	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Mengenai karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terlihat pada tabel 4.3 dibawah ini :

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	SMA/SMK	1	0,90%
2	Diploma	82	73,87%
3	Strata 1	28	25,93%
	Total	111	100%

Sumber Data : Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 4.3 yaitu proporsi responden menurut tingkat pendidikan terakhir, maka dari 111 responden yang menjadi populasi sekaligus sampel mempunyai tingkat pendidikan SMA/SMK 1 responden (0,90%), Diploma sebanyak 82 responden (73,87%), Strata 1 sebanyak 28 responden (25,93%).

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja di bagi menjadi empat kategori yaitu <1 tahun, 1-3 tahun, 3-5 tahun, dan > 5 tahun.

Berikut ini merupakan gambaran umum karakteristik responden:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	< 1 tahun	9	0,90%
2	1-3 tahun	16	14,41%
3	3-5 tahun	9	8,11%
4	> 5 tahun	77	69,37%
Total		111	100%

Sumber Data: Hasil Penelitian

Berdasarkan tabel 4.4 diatas bahwa diketahui responden yang lama bekerja dibawah 1 Tahun sebanyak 9 responden (0,90%), lama bekerja dari 1-3 Tahun diketahui sebanyak 16 responden (14,41%), lama bekerja dari 3-5 Tahun diketahui sebanyak 9 responden (8,11%) dan lama bekerja dari >5 Tahun sebanyak 77 responden (69,37%).

4.3 Pengujian Instrument

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi persyaratan valid dan reliabel. Untuk mengetahui validitas dan reliabilitas kuesioner dengan menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Instrument penelitian yang digunakan berupa kuesioner. Kuesioner dalam penelitian terdiri dari 19 item pernyataan. Kuesioner ini selanjutnya diberikan kepada Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan yang berjumlah 111 orang perawat.

1. Hasil Uji Validitas

Hasil uji validitas ini menggunakan melalui program SPSS 25 dengan membandingkan nilai *pearson correlation* (Kolerasi Product Moment) dengan menggunakan tingkat keyakinan 95%, $\alpha=5\%$, untuk $n=30$. Berdasarkan tabel 4.6 dapat diketahui besarnya koefisien korelasi dari pernyataan masing-masing untuk variabel Pelatihan (X_1), Disiplin

Kerja (X_2) dan Motivasi (X_3) terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan nilainya signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dinyatakan valid karena masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai *r* table yaitu 0.361. Dengan demikian pernyataan yang ada pada instrument penelitian dinyatakan layak.

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja Perawat (Y)	Y1.1	0,611	0,361	Valid
	Y1.2	0,723	0,361	Valid
	Y1.3	0,760	0,361	Valid
	Y1.4	0,825	0,361	Valid
	Y1.5	0,642	0,361	Valid
Pelatihan (X_1)	X1.1	0,406	0,361	Valid
	X1.2	0,726	0,361	Valid
	X1.3	0,728	0,361	Valid
	X1.4	0,622	0,361	Valid
	X1.5	0,690	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X_2)	X2.1	0,804	0,361	Valid
	X2.2	0,824	0,361	Valid
	X2.3	0,812	0,361	Valid
	X2.4	0,833	0,361	Valid
Motivasi (X_3)	X3.1	0,694	0,361	Valid
	X3.2	0,569	0,361	Valid
	X3.3	0,677	0,361	Valid
	X3.4	0,729	0,361	Valid
	X3.5	0,604	0,361	Valid

Sumber Data : Hasil SPSS Versi 25

2. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk menetapkan apakah instrument yang dalam hal ini kuesioner dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak

oleh responden yang sama. Uji reliabilitas ini dilakukan dengan cara menggunakan *Alpha Crobachs*. Kemudian dari hasil korelasi dibandingkan dengan nilai kritis (*critical value*) pada taraf signifikan 0,05. Jika koefisien korelasi lebih besar dari nilai kritis, maka pengukuran tersebut dikatakan reliabel dan sebaliknya jika nilai koefisien korelasi lebih kecil dari nilai kritis maka pengukuran tersebut tidak reliabel atau tidak dapat diandalkan. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

Tabel 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Perawat (Y)	0,834	0,60	Reliabel
Pelatihan (X ₁)	0,753	0,60	Reliabel
Disiplin Kerja (X ₂)	0,900	0,60	Reliabel
Motivasi (X ₃)	0,775	0,60	Reliabel

Sumber data: SPSS Versi 25

Hasil analisis pada tabel 4.6 menunjukkan bahwa variabel kinerja perawat, pelatihan, disiplin kerja, dan motivasi mempunyai koefisien alpha lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.3 Deskripsi Variabel

1. Deskripsi Variabel Kinerja Perawat (Y)

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator yang menjadi item pernyataan pada kuesioner dan juga perhitungan skor bagi variabel baik independen ataupun dependen, seperti yang diutarakan pada bab sebelumnya bahwa responden dalam penelitian ini

adalah sebanyak 111 Perawat. Hasil jawaban responden mengenai variabel Kinerja Perawat (Y) dengan indikator Kualitas Kerja (Y_{1.1}), Kuantitas Kerja (Y_{1.2}), Tanggung Jawab (Y_{1.3}), Kerjasama (Y_{1.4}), dan Inisiatif (Y_{1.5}).

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Tentang Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1	Kualitas Kerja (Y _{1.1})	a. Sangat Setuju	27	24,3%
		b. Setuju	53	47,7%
		c. Kurang Setuju	27	24,3%
		d. Tidak Setuju	3	2,7%
		e. Sangat Tidak Setuju	1	0,9%
		f. Total	111	100 %
2	Kuantitas Kerja (Y _{1.2})	a. Sangat Setuju	13	11,7%
		b. Setuju	25	22,5%
		c. Kurang Setuju	38	34,2%
		d. Tidak Setuju	35	31,5%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100 %
3	Tanggung Jawab (Y _{1.3})	a. Sangat Setuju	13	11,7%
		b. Setuju	40	36,0%
		c. Kurang Setuju	37	33,3%
		d. Tidak Setuju	21	18,9%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100 %
4	Kerjasama (Y _{1.4})	a. Sangat Setuju	25	22,5%
		b. Setuju	27	24,3%
		c. Kurang Setuju	45	40,5%
		d. Tidak Setuju	14	12,6%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100 %
5	Inisiatif (Y _{1.5})	a. Sangat Setuju	22	19,8%
		b. Setuju	33	29,7%
		c. Kurang Setuju	41	36,9%
		d. Tidak Setuju	15	13,5%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100 %

Sumber Data SPSS Versi 25

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) pada indikator pertama (Y_{.1.1}) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang (24,3%), jawaban setuju sebanyak 53 orang (47,7%), jawaban kurang setuju sebanyak 27 orang (24,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 3 orang (2,7%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,09%).

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) pada indikator kedua (Y_{.1.2}) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (11,7%), jawaban setuju sebanyak 25 orang (22,5%), jawaban kurang setuju sebanyak 38 orang (34,2%), jawaban tidak setuju sebanyak 35 orang (31,5%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) pada indikator ketiga (Y_{.1.3}) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (11,7%), jawaban setuju sebanyak 40 orang (36,0%), jawaban kurang setuju sebanyak 37 orang (33,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 21 orang (18,9%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) pada indikator keempat (Y_{.1.4}) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 25 orang (22,5%), jawaban setuju sebanyak 27 orang (24,3%), jawaban kurang setuju sebanyak 45 orang (40,5%), jawaban tidak setuju

sebanyak 14 orang (12,6%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja Perawat (Y) pada indikator kelima (Y.1.5) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (19,8%), jawaban setuju sebanyak 33 orang (29,7%), jawaban kurang setuju sebanyak 41 orang (36,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 15 orang (13,5%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Perawat (Y)

No	Tanggapan	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4,40 – 5	16	14,41%
2	Setuju	3,60 – 4,20	33	29,79%
3	Kurang Setuju	3,20 – 3,40	35	31,53%
4	Tidak Setuju	2,80 – 3	19	17,11%
5	Sangat Tidak Setuju	2,40 – 2,60	8	7,20%
Jumlah			111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.8 diatas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Kinerja (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dinilai baik dengan melihat rata-rata total frekuensi. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 16 responden atau 14,41%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 29,79 %, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 35 responden atau 31,53%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 19 responden atau 17,11% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 8 responden atau 7,20%.

2. Deskripsi Variabel Variabel Pelatihan (X_1)

Berdasarkan hasil tabel 4.9 diketahui bahwa dari 111 orang responden Rumah Sakit Pertamina Balikpapan memberi tanggapan terhadap indikator variabel pelatihan (X_1), pertanyaan pada kuesioner yang diajukan adalah:

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Variabel Pelatihan (X_1)

No	Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1	Instruktur Pelatihan ($X_{1.1}$)	a. Sangat Setuju	30	27,0%
		b. Setuju	44	39,6%
		c. Kurang Setuju	36	32,4%
		d. Tidak Setuju	1	0,9%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
2	Peserta Pelatihan ($X_{1.2}$)	a. Sangat Setuju	8	7,2%
		b. Setuju	40	36,0%
		c. Kurang Setuju	54	48,6%
		d. Tidak Setuju	9	8,1%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
3	Materi ($X_{1.3}$)	a. Sangat Setuju	41	36,9%
		b. Setuju	48	43,2%
		c. Kurang Setuju	11	9,9%
		d. Tidak Setuju	11	9,9%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
4	Metode ($X_{1.4}$)	a. Sangat Setuju	9	8,1%
		b. Setuju	60	54,1%
		c. Kurang Setuju	31	27,9%
		d. Tidak Setuju	11	9,9%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
5	Tujuan ($X_{1.5}$)	a. Sangat Setuju	11	9,9%
		b. Setuju	61	55,0%
		c. Kurang Setuju	16	14,4%
		d. Tidak Setuju	18	16,2%
		e. Sangat Tidak Setuju	5	4,5%
		f. Total	111	100%

Sumber : Data SPSS Versi 25

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) pada indikator pertama ($X_{1.1}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 30 orang (27,0%), jawaban setuju sebanyak 44 orang (39,6%), jawaban kurang setuju sebanyak 36 orang (32,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 1 orang (0,9%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) pada indikator kedua ($X_{1.2}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (7,2%), jawaban setuju sebanyak 40 orang (36,0%), jawaban kurang setuju sebanyak 54 orang (48,6%), jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang (8,1%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) pada indikator ketiga ($X_{1.3}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 41 orang (36,9%), jawaban setuju sebanyak 48 orang (43,2%), jawaban kurang setuju sebanyak 11 orang (9,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang (9,9%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) pada indikator keempat ($X_{1.4}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 9 orang (8,1%), jawaban setuju sebanyak 60 orang (54,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 31 orang (27,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang (9,9%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) pada indikator kelima ($X_{1.5}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 11 orang (9,9%), jawaban setuju sebanyak 61 orang (55,0%), jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang (14,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 18 orang (16,2%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (4,5%).

Tabel 4.10
Distribusi Frekuensi Variabel Pelatihan (X_1)

No	Tanggapan	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4,40 – 4.80	12	10,81%
2	Setuju	4 - 4,20	29	26,12%
3	Kurang Setuju	3,40-3,80	55	49,54%
4	Tidak Setuju	3 -3,20	4	3,60%
5	Sangat Tidak Setuju	2,40-2,60	11	9,90%
Jumlah			111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Pelatihan (X_1) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dinilai baik dengan melihat rata-rata total frekuensi. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 10,81%, responden yang menjawab setuju sebanyak 29 responden atau 26,12 %, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 55 responden atau 49,54%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 4 responden atau 3,60% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 11 responden atau 9,90%.

3. Deskripsi Variabel Disiplin kerja (X_2)

Berdasarkan hasil pada tabel 4.11 diketahui bahwa dari 111 responden yaitu Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan memberi

tanggapan terhadap indikator variabel Disiplin Kerja (X_2) pernyataan pada kuesioner yang diajukan adalah:

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) pada indikator pertama ($X_{2.1}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 40 orang (36,0%), jawaban setuju sebanyak 49 orang (44,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 16 orang (14,4%), jawaban tidak setuju sebanyak 13 orang (13,5%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,9%)

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) pada indikator kedua ($X_{2.2}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 13 orang (11,7%), jawaban setuju sebanyak 56 orang (50,5%), jawaban kurang setuju sebanyak 30 orang (27,0%), jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang (10,8%), dan tidak ada yang memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) pada indikator ketiga ($X_{2.3}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 10 orang (9,0%), jawaban setuju sebanyak 60 orang (54,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 22 orang (19,8%), jawaban tidak setuju sebanyak 14 orang (12,6%), jawaban sangat tidak setuju sebanyak 5 orang (4,5%).

Tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) pada indikator keempat ($X_{2.4}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 16 orang (14,4%), jawaban setuju sebanyak 49 orang (44,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 30 orang (27,0%), jawaban tidak setuju

sebanyak 16 orang (14,4%), dan tidak ada memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.11
Tanggapan Responden Tentang Variabel Disiplin kerja

No	Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1	Mematuhi Peraturan (X _{2.1})	a. Sangat Setuju	40	36,0%
		b. Setuju	49	44,1%
		c. Kurang Setuju	16	14,4%
		d. Tidak Setuju	6	5,4%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
2	Waktu Secara efektif (X _{2.2})	a. Sangat Setuju	13	11,7%
		b. Setuju	56	50,5%
		c. Kurang Setuju	30	27,0%
		d. Tidak Setuju	12	10,8%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
3	Tanggung Jawab (X _{2.3})	a. Sangat Setuju	10	9,0%
		b. Setuju	60	54,1%
		c. Kurang Setuju	22	19,8%
		d. Tidak Setuju	14	12,6%
		e. Sangat Tidak Setuju	5	4,5%
		f. Total	111	100%
4	Tingkat Absensi (X _{2.4})	a. Sangat Setuju	16	14,4%
		b. Setuju	49	44,1%
		c. Kurang Setuju	30	27,0%
		d. Tidak Setuju	16	14,4%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Tabel 4.12
Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Tanggapan	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4,50 – 5	12	10,81%
2	Setuju	4 – 4,25	38	34,23%
3	Kurang Setuju	3,50 – 3,75	32	28,82%
4	Tidak Setuju	3 – 3,25	13	11,71%
5	Sangat Tidak Setuju	2 – 2,50	16	14,41%
Jumlah			111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.12 diatas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Disiplin Kerja (X_2) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dinilai baik dengan melihat rata-rata total frekuensi. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 12 responden atau 10,81%, responden yang menjawab setuju sebanyak 38 responden atau 34,23%, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 32 responden atau 28,82%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 13 responden atau 11,71% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 16 responden atau 14,41%.

4. Deskripsi Variabel Motivasi (X_3)

Hasil jawaban responden mengenai variabel Motivasi (X_3) dengan indikator Fisiologis ($X_{3.1}$), Keamanan ($X_{3.2}$), Sosial ($X_{3.3}$), dan Penghargaan ($X_{3.4}$) dan Aktualisasi Diri ($X_{3.5}$).

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_3) pada indikator pertama ($X_{3.1}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 5 orang (4,5%), jawaban setuju sebanyak 39 orang (35,1%), jawaban kurang setuju sebanyak 51 orang (45,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 16 orang (14,4%), dan tidak ada memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_3) pada indikator kedua ($X_{3.2}$) yaitu memilih sangat setuju sebanyak 8 orang (7,2%), jawaban setuju sebanyak 32 orang (28,8%), jawaban kurang setuju sebanyak 62 orang (55,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 9 orang (8,1%), dan tidak ada memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.13
Tanggapan Responden Tentang Variabel Motivasi

No	Indikator	Jawaban Responden	Jumlah	Presentase
1	Fisiologis (X _{.3.1})	a. Sangat Setuju	5	4,5%
		b. Setuju	39	35,1%
		c. Kurang Setuju	51	45,9%
		d. Tidak Setuju	16	14,4%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
2	Keamanan (X _{.3.2})	a. Sangat Setuju	8	7,2%
		b. Setuju	32	28,8%
		c. Kurang Setuju	62	55,9%
		d. Tidak Setuju	9	8,1%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
3	Sosial (X _{.3.3})	a. Sangat Setuju	17	15,3%
		b. Setuju	36	32,4%
		c. Kurang Setuju	51	45,9%
		d. Tidak Setuju	7	6,3%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%
4	Penghargaan (X _{.3.4})	a. Sangat Setuju	27	24,3%
		b. Setuju	24	21,6%
		c. Kurang Setuju	47	42,3%
		d. Tidak Setuju	12	10,8%
		e. Sangat Tidak Setuju	1	0,9%
		f. Total	111	100%
5	Aktualisasi Diri (X _{.3.5})	a. Sangat Setuju	3	2,7 %
		b. Setuju	41	36,9%
		c. Kurang Setuju	56	50,5%
		d. Tidak Setuju	11	9,9%
		e. Sangat Tidak Setuju	0	0,0%
		f. Total	111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X₃) pada indikator ketiga (X_{.3.3}) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 17 orang (15,3%), jawaban setuju sebanyak 36 orang (32,4%), jawaban kurang setuju sebanyak 51 orang (45,9%), jawaban tidak setuju sebanyak 7 orang (6,3%), dan tidak ada memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_3) pada indikator keempat ($X_{3.4}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 27 orang (24,3%), jawaban setuju sebanyak 24 orang (21,6%), jawaban kurang setuju sebanyak 47 orang (42,3%), jawaban tidak setuju sebanyak 12 orang (10,8%), dan jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 orang (0,9%).

Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_3) pada indikator kelima ($X_{3.5}$) yaitu memilih jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (2,7%), jawaban setuju sebanyak 41 orang (36,9%), jawaban kurang setuju sebanyak 56 orang (50,5%), jawaban tidak setuju sebanyak 11 orang (9,9%), dan tidak ada memilih jawaban sangat tidak setuju.

Tabel 4.14
Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X_3)

No	Tanggapan	Interval Nilai	Jumlah	Persentase
1	Sangat Setuju	4,20 – 4,80	15	13,51%
2	Setuju	3,60 – 4	33	29,72%
3	Kurang Setuju	3,20 – 3,40	30	27,02%
4	Tidak Setuju	2,60 – 3	28	25,22%
5	Sangat Tidak Setuju	2 – 2,40	5	4,50%
Jumlah			111	100%

Sumber Data SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.14 diatas diketahui tanggapan responden terhadap variabel Motivasi (X_3) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dinilai baik dengan melihat rata-rata total frekuensi. Responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 15 responden atau 13,51%, responden yang menjawab setuju sebanyak 33 responden atau 29,72 %, responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 30 responden atau

27,02%, responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 28 responden atau 25,22% dan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 5 responden atau 4,50%.

4.4 Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Pembahasan yang digunakan dalam penelitian ini sesuai dengandata yang diambil dari hasil kuisisioner sebanyak 111 responden pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Penelitian ini dilakukan pengujian dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda, maka perhitungan dibantu melalui program computer *Statiscal Package for Social Sciences* Versi 25. Dari perhitungan regresi linier berganda yang di keluarkan print outnya akan diperoleh parameter-parameter koefisien, baik yang bertanda positif maupun yang bertanda negatif terlihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.15
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel Penelitian	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficients	T	Sig
	B	Std. Error	Beta		
Constantant	0,055	0,327		168	0,867
Pelatihan (X ₁)	0,142	0,100	0,117	1,423	0,158
Disiplin kerja (X ₂)	0,444	0,073	0,480	6,080	0,000
Motivasi (X ₃)	0,378	0,087	0,317	4,316	0,009
R = 0,749 R Square = 0,561 Adjusted R Square = 0,549 Durbin Watson = 1,853			F hitung = 45,616 t tabel = 1,659 F tabel = 2,689 Sig = 0,000		

Sumber data: SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel 4.15 diatas, persamaan regresi linear berganda dapat dilihat sebagai berikut :

$$Y = 0,055 + 0,142X_1 + 0,444X_2 + 0,378X_3$$

Sifat dari hubungan antara variabel terikat (Y) dengan variabel bebas Pelatihan (X_1), Disiplin kerja (X_2), Motivasi (X_3) diperoleh dari koefesienya. Bila koefesien positif (+) berarti perubahan serah dengan perubahan (Y), dan bila koefesienya negative (-) berarti perubahan (X) dan (Y) berubah berlawanan.

Pada hasil persamaan regresi linear berganda tersebut dapat dilihat bahwa variabel bebas Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) yang berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

Persamaan tersebut diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 0,055 nilai ini menunjukkan bahwa pada saat semua variabel bebas (independen) Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) nilainya konstan atau nilainya nol, maka variabel Kinerja Perawat (Y) yang dapat dicapai adalah sebesar 0,055.

Adapun nilai-nilai koefisien regresi untuk tiap-tiap variabel dapat dijelaskan pengertian berdasarkan analisis statistik sebagai berikut:

Hubungan antar variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Perawat (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1) = 0,142 positif, nilai ini berarti bila terjadi peningkatan Pelatihan (X_1) sebesar satu-satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan sebesar 0,142 satu-satuan dengan asumsi variabel Disiplin kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) nilainya dalam keadaan Konstan.

Hubungan antar variabel Disiplin Kerja (X_2), terhadap Kinerja Perawat (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_2) = 0,444 positif,

nilai ini berarti bila terjadi peningkatan Disiplin Kerja (X_2), sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan sebesar 0,444 satu satuan dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_3) nilainya dalam keadaan konstan.

Hubungan antar variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Perawat (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_3) = 0,378 positif, nilai ini berarti bila terjadi peningkatan Motivasi (X_3) sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan sebesar 0,378 satu satuan dengan asumsi variabel Pelatihan (X_1), dan Disiplin Kerja (X_2), nilainya dalam keadaan konstan.

4.2 Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi model linier adalah tidak adanya korelasi yang sempurna atau korelasi tidak sempurna tetapi relative sangat tinggi pada variabel-variabel bebasnya (independen) yang biasa disimbolkan dengan $X_1, X_2, X_3, \dots, X_n$. Adapun hasil nilai *tolerance* dan VIF pada penelitian ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Independen	Tolerance	VIF	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,142	1,651	5	Tidak terjadi Multikolienaritas
Disiplin Kerja	0,444	1,517	5	Tidak terjadi Multikolienaritas
Motivasi	0,378	1,319	5	Tidak terjadi Multikolienaritas

Sumber data: SPSS Versi 25

Hasil perhitungan pada tabel 4.16 nilai *tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari

0,10 dan VIF masing-masing variabel independen yang kurang dari 5 atau ($VIF < 5$) yang berarti tidak ada korelasi antara variabel independen atau model regresi bebas dari multikolinieritas.

1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gejala heterokedastisitas terjadi sebagai akibat dari adanya ketidaksamaan varians residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual atau pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Berdasarkan tabel 4.19 di bawah ini bahwa nilai β Pelatihan (X_1) sebesar 0,142, nilai β Disiplin kerja (X_2) sebesar 0,444, dan nilai β Motivasi (X_3) sebesar 0,378. Terlihat bahwa β (Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi) tidak signifikan ($\text{sig } \beta > 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang diajukan tidak mengalami gejala Heterokedastisitas

Tabel 4.17
Hasil Uji Heterokedastisitas dengan Koefisien Beta

Variabel Independen	Koefisien β	Nilai Sig.	Keterangan
Pelatihan (X_1)	0,117	0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Disiplin kerja (X_2)	0,480	0,05	
Motivasi (X_3)	0,317	0,05	

Sumber data: hasil *Output SPSS Versi 25..*

2. Hasil Uji Autokorelasi

Untuk menguji adanya autokorelasi dapat di deteksi dengan *Durbin Watson* Statistik. Apabila nilai *Durbin Watson* di bawah -2 maka terjadi autokorelasi positif. Bilai nilai DW diatas 2, maka terjadi autokorelasi negative. Dan bila DW berada diantara -2 dan 2 atau $-2 \leq DW \leq 2$, maka tidak terjadi autokorelasi.

Berdasarkan tabel 4.17 hasil analisis menunjukkan nilai DW adalah sebesar 1,853 yang berarti berada diantara -2 dan 2. Maka diperoleh kesimpulan bahwa model regresi yang diajukan tidak terjadi gejala autokorelasi.

Tabel 4.18
Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson	Keterangan
1	1,853	Tidak terjadi Autokorelasi

Sumber data: SPSS *Versi 25*.

4.3 Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hipotesis dalam penelitian ini, setelah di uji hasilnya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pertama

Berdasarkan uji ANOVA uji F diperoleh F hitung 45,616 pada taraf signifikan $\alpha=0,000$. Dalam uji F ini F hitung langkah pertama yang dilakukan yaitu membandingkan antara F_{hitung} dan F_{tabel} dengan taraf kepercayaan 95% atau ada taraf signifikan atau pada taraf signifikan $\alpha=0,05$ sebesar 45,616, ($F_{hitung}=45,616 > F_{tabel}= 2,689$) sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) pada Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti.

Hubungan variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, hal ini dapat dilihat angka

R square sebesar 0,561 atau 56,1%, yang dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teliti.

Melihat besarnya Multiple R = 0,749 menunjukkan bahwa naik turunnya hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) atau Kinerja Perawat 74,9%. Dengan demikian hubungan ketiga variabel bebas yaitu Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang kuat terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa variasi naik turunnya Kinerja Perawat (Y) yang dipengaruhi oleh Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) pada Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

2. Hipotesis Kedua

Pengaruh variabel Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Perawat ditunjukkan oleh nilai perihai varibel Pelatihan (X_1) sebesar 0,142 memiliki arti bahwa variabel Pelatihan (X_1) memberikan kontribusi 14,2% terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan asumsi Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi (X_3) adalah konstan. Selanjutnya nilai t_{hitung} 1,423 < t_{tabel} 1,659 dnegan nilai signifikan 0,158 > $\alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa varibel Pelatihan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

3. Hipotesis Ketiga

Pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien

Partial variabel Disiplin kerja (X_2) adalah sebesar 0,507 memiliki arti bahwa variabel (X_2) memberikan kontribusi 50,7% terhadap Kinerja Perawat (Y) di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan asumsi Pelatihan (X_1) dan Motivasi (X_3) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui $t_{hitung} 6,080 < t_{tabel} 1,659$ dengan nilai signifikan $0,000 > \alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

4. Hipotesis Keempat

Pengaruh variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan ditunjukkan oleh nilai koefisien partial variabel Motivasi (X_3) adalah 0,385 memiliki arti bahwa variabel Motivasi (X_3) memberikan kontribusi 38,5% terhadap terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan asumsi Pelatihan (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) dalam keadaan konstan. Selanjutnya diketahui nilai $t_{hitung} 4,316 < t_{tabel} 1,659$ dengan nilai signifikan $0,000 > \alpha=0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

5. Hipotesis Kelima

Berdasarkan ketiga variabel bahwa hasil uji t dan r partial diatas, dimana variabel Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Hal ini dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $6,080 > 1,659$ dan r partial

sebesar 0,507 berarti variabel Disiplin Kerja (X_2) memberikan kontribusi 50,7%, sehingga yang memiliki pengaruh dominan adalah Disiplin Kerja (X_2), kemudian secara berurutan diikuti variabel Motivasi (X_3) dan Pelatihan (X_1)

4.4 Pembahasan

Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Hal ini menunjukkan bahwa Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi mempunyai peranan secara bersama-sama dalam meningkatkan Kinerja Perawat.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh signifikan antar variabel pelatihan terhadap variabel Kinerja Perawat, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin, dan Saharuddin Kaseng (2017) tentang “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada badan Pengelolaan keuangan dan asset daerah provinsi sulawesi tengah”. Terdapat pengaruh antara pelatihan terhadap kinerja perawat dan penelitian ini memiliki beberapa kesamaan variabel bebas yaitu disiplin dan motivasi serta variabel terikat Kinerja Karyawan .

Pelatihan pada prinsipnya merupakan upaya membekali seseorang dengan pengetahuan dan keterampilan serta attitude sehingga seseorang memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas atau aktivitas keorganisasian sehari-hari. Dengan demikian melalui pengetahuan dan keterampilan serta attitude yang diperoleh melalui pelatihan tersebut, seorang pegawai atau anggota organisasi dapat lebih percaya diri didalam

menghadapi persoalan yang dihadapi dalam tugasnya. Melalui program pelatihan diharapkan seluruh potensi yang dimiliki dapat ditingkatkan sesuai dengan keinginan Rumah Sakit

Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Mendukung penelitian oleh Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin, dan Saharuddin Kaseng (2017) tentang “Pengaruh Pelatihan, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah”.

Variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan sekaligus dominan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri perawat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan yang sudah ditentukan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam Rumah Sakit itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila perawat tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Karena Disiplin kerja merupakan fungsi MSDM yang terpenting, semakin tinggi disiplin perawat, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh signifikan Antar variabel Disiplin terhadap kinerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Patricia M. Sahanggamu dan Silvy L. Mandey (2014) tentang “Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya”.

Chirstian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke
Jurnal EMBA Volume 2, Nomor 3, September 2014 hlm 1592-1591 ISSN
2303-1174 Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap
Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutenggo Area
Manado.

M.Harlie Jurnal Aplikasi Manajemen Volume 10 Nomor 4,
Desember 2012 hlm 862-863 ISSN 1693-5241 Pengaruh Disiplin Kerja,
Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil
pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja
Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Berdasarkan deskripsi
responden ditunjukkan dari hasil olah data bahwa rata-rata Kinerja Perawat
(Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Memotivasi seseorang diperlukan
adanya pemahaman mengenai proses terbentuknya motivasi pada perawat.
Peningkatan motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi
kinerja karyawan karena tanpa motivasi yang baik dari karyawan akan sulit
untuk perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh positif dan
signifikan antar variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja perawat
yaitu penelitian oleh Nessia Kusuma Wardani Jurnal Ilmu dan Riset (2017)
tentang “Pengaruh Kemampuan, Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap
Kinerja Karyawan Office PT. Smart Tbk”. Hasil penelitian tersebut
menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap
kinerja perawat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama terbukti, bahwa variabel Pelatihan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Motivasi (X_3), berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.
2. Hipotesis kedua terbukti, bahwa variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.
3. Hipotesis ketiga terbukti, bahwa variabel Disiplin (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.
4. Hipotesis keempat terbukti, bahwa variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan. Dengan demikian hipotesis ketiga dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya
5. Hipotesis kelima berbunyi bahwa variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh dominan terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina

Balikpapan. Dengan demikian hipotesis kelima diterima dan terbukti kebenarannya.

5.2 Saran

1. Variabel Pelatihan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, dengan demikian disarankan meningkatkan kompetensi perawat dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan perawat, guna melaksanakan pekerjaan secara efektifitas dan efisien untuk mencapai tujuan di suatu perusahaan.
2. Variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti berpengaruh positif dan signifikan serta dominan terhadap variabel Kinerja Perawat (Y), sehingga disarankan untuk memperhatikan peraturan yang ditetapkan oleh Rumah Sakit dikarenakan tingkat disiplin juga mempengaruhi hasil kinerja dari SDM yang ada, dengan kata lain tanpa disiplin tingkat pengaturan waktu yang ada tidak akan stabil sehingga kinerja yang ada akan terganggu.
3. Variabel Motivasi (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Pertamina Balikpapan, maka dapat dikatakan perlu memperhatikan motivasi dengan cara memberikan kesempatan kepada para perawat untuk mengembangkan keterampilan dan keahlian yang dimilikinya. Lebih memberikan ruang kreativitas agar perawat terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna mencapai tujuan.
4. Hasil analisis pengujian secara parsial dapat diketahui bahwa, variabel Disiplin Kerja (X_2) terbukti berpengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Perawat (Y), sehingga diantara ketiga variabel terikat dalam penelitian ini,

variabel Disiplin Kerja (X_2) tetap menjaga kedisiplinan dalam bekerja yang nantinya berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dan pada akhirnya juga berpengaruh terhadap pendapatan yang diperoleh pihak Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Akhmad Subekhi dan Muhammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prestasi Pustakarya.
- Andi Abdul Munir, Bakri Hasanuddin, dan Saharuddin Kaseng. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis Vol. 5 No. 3* , ISSN 2302-2019.
- Christian Katiandagho, Silvy L. Mandey, dan Lisbeth Mananeke. (September 2014 hlm 1591-1592). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Sulutengo Area Manado. *Jurnal EMBA Vo. 2 No. 3* , ISSN 2303-1174.
- Danang Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Didik Hadiyatno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Duwi Priyatno . (2013). *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*. Jakarta: Mediakom
- Edy Sutrisno. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pustaka Media Group.
- Eko Widodo Suparno. (2015). *Manajemn Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.

- Fajar Nur Aini Dwi Fatimah. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Bantul: PT. ANAK HEBAT INDONESIA.
- Imam Ghozali. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Edisi Ketujuh: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- M. Harlie . (Desember 2012 hlm 862-863). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Vol 10. No. 4* , ISSN 1693-5241.
- Malayu Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mamang, Etta dan Sopiah. (2010). *Metodelogi Peneltian*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta.
- Mathis Robert L dan John H. Jackson. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku dua*. Jakarta: Salemba Empat
- Nessia Kusuma Wardani. (Mei 2017 hlm 12-13). Pengaruh Kemampuan, Pelatihan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Office Pt. Smart Tbk. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol. 6 No 5* , ISSN 2461-0593.
- Patricia M. Sahanggamu dan Silvya L. Mandey. (Desember 2014). Pengaruh Pelatihan Kerja, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Dana Raya. *Jurnal EMBA Vol. 2 No. 4* , ISSN 2303-1174.
- Rahmayanti. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Kaltim Samarinda. *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*. hlm 215-229, Volume 2, No. 2. ISSN 2355-5408

- Samsudin, S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Refika Aditama.
- Slamet. (2007). *Kiat Meningkatkan Kinerja, Cetakan Pertama*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sondang P. Siagian. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Suwatno H. (2011). *Manajemen SDM Dalam Organisasi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- T.Hani Handoko. (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Veitzal Rivai. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Windy Aprilia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih.(Juli 2012 hlm 219). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *The Indonesian Accounting Review Vol.2 No.2*, ISSN 2086-3802.
- Yossy Kanta Marga. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan, Emosional, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *e-Jurnal Manajemen Kinerja* , hlm 26 Vol.2 No.1. ISSN 2407-7305



Balikpapan, 24 April 2018
Nomor : 740 /E40000/2018-S0

Yang terhormat,
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Balikpapan
Jl. Pupuk Raya
Balikpapan

Lampiran : -
Perihal : Ijin Penelitian

Dengan hormat,

Reff. Surat Saudara Nomor 43/RC/FE-UNIBA/IV/2018 tanggal 05 April 2018 perihal Ijin Penelitian, dengan ini disampaikan bahwa kami dapat mengijinkan mahasiswi atas nama **Aspiani Nurul Khotimah** NPM 14.11.106.401101.2501 untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan dengan syarat sebagai berikut :

1. Agar di dalam judul dan isi skripsi tidak mencantumkan nama Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
2. Selama pelaksanaan penelitian dan pengambilan data tidak menghambat pelayanan di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan.
3. Sebelum melakukan penelitian agar berkoordinasi dengan bagian SDM di No. Telp 0542-734020 ext 7885.

Demikian disampaikan, mohon konfirmasi jika syarat-syarat dimaksud dapat dipenuhi.

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

RS. Pertamina Balikpapan
Wakil Direktur SDM & Umum,


Rieka Reskantika, S.Si, Apt.

RS Pertamina Balikpapan
Jl. Jendral Sudirman No.1
Balikpapan, Kalimantan Timur 76111
T: 0542.734020 / 734021
E-Mail: rspb@rspb.id
www.rspb.id

Balikpapan, 20 juli 2018

Yth. Bapak/Ibu/Saudara (I)

Di Tempat

Perihal : Permohonan Menjadi Responden

Dengan Hormat,

Bersama dengan surat ini saya sampaikan kepada Bapak/Ibu/Saudara (I) bahwa saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Aspiani Nurul Khotimah

NPM : 14.11.106.401101.2501

Fakultas/Prodi : Ekonomi Manajemen

Perguruan Tinggi : Universitas Balikpapan

Saya mahasiswi semester akhir yang sedang menyusun tugas akhir berupa penulisan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan”.

Tujuan penelitian ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah. Untuk itu, agar mohon agar dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (I) untuk dapat mengisi kuesioner yang saya lampirkan bersama surat ini dengan lengkap dan jujur serta tanpa pengaruh siapapun dan saya berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban pada kuesioner ini.

Demikian surat ini saya sampaikan atas kerjasama serta kesediaannya saya mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Aspiani Nurul Khotimah

KUESIONER PENELITIAN

A. Petunjuk Pengisian

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja atau keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara/i yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh lima(5) pilihan jawaban.
Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memilih salah satu dari lima (5) jawaban yang tersedia, dengan ketentuan sebagai berikut:
SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju
3. Cara menjawabnya adalah dengan memberi tanda ceklis (√) pada salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan sesuai dengan kondisi yang Bapak/Ibu/Saudara/i alami.
4. Kuesioner ini dapat digunakan secara optimal apabila seluruh pernyataan telah terjawab. Maka dari itu jangan sampai ada yang terlewati (tidakterisi).

B. Data Responden

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir :

Jabatan Pekerjaan :

Masa Kerja : 1 tahun ke bawah 1-3tahun

3-5 tahun diatas 5 tahun

C. Daftar Pernyataan

Variabel Pelatihan (X ₁)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatih mempunyai kompetensi sesuai dengan kemampuan di bidangnya					
2.	Peserta Pelatihan sudah sesuai dengan isi pelatihan.					
3.	Materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan isi pelatihan					
4.	Metode yang digunakan sudah sesuai dengan materi yang diberikan					
5.	Tujuan pelathan sudah sesuai dengan perencanaan yang diinginkan					

Variabel Disiplin Kerja (X ₂)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perawat harus mematuhi semua peraturan di Rumah Sakit Pertamina Balikpapan					
2.	Perawat harus melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatannya					
3.	Perawat harus melaksanakan tugas-tugas dengan tanggung jawab dan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
4.	Perawat harus selalu tepat waktu dan tidak pernah terlambat					

Variabel Motivasi (X ₃)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
A. Fisiologis						
1	Gaji yang diberikan Rumah Sakit sesuai dengan aturan pemerintah					
B. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan						
2	Rumah Sakit memberikan tunjangan keselamatan kepada semua perawat					
C. Kebutuhan Sosial						
3	Perawat selalu dilibatkan dalam kegiatan yang dilakukan Rumah Sakit					
D. Kebutuhan Penghargaan						
4	Rumah Sakit selalu memberikan apresiasi kepada perawat atas pekerjaannya.					

Variabel Kinerja (Y)						
No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perawat mengerjakan pekerjaan dengan rapi, dan penuh dengan ketelitian					
2.	Perawat mampu untuk bekerja secara efektif dan efisien					
3.	Perawat bertanggung jawab atas pekerjaan sesuai dengan jabatannya					
4.	Perawat bersedia untuk bekerja sama dengan sesama perawat dan atasan					
5.	Perawat berinisiatif dalam mengerjakan tugas dengan benar dan tanpa diberitahu.					

Tanggapan Responden
Perawat Rumah Sakit Pertamina Balikpapan

No	Kinerja Perawat						Y	Pelatihan						X	Disiplin Kerja					X	Motivasi					X	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y1		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X1		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5		X1
1	4	2	4	4	3	17	3.40	5	4	4	2	1	16	3.20	4	2	1	3	10	2.50	2	3	3	3	4	15	3.00
2	5	5	5	5	5	25	5.00	4	5	5	5	5	24	4.80	5	5	5	5	20	5.00	4	5	4	5	3	21	4.20
3	4	2	2	2	2	12	2.40	4	2	2	2	2	12	2.40	2	2	2	2	8	2.00	2	3	3	2	2	12	2.40
4	4	3	2	2	3	14	2.80	3	2	3	3	2	13	2.60	3	3	2	2	10	2.50	2	3	3	3	2	13	2.60
5	4	3	3	3	3	16	3.20	4	3	4	5	4	20	4.00	5	5	4	4	18	4.50	3	3	3	4	2	15	3.00
6	3	3	3	3	2	14	2.80	4	3	3	3	3	16	3.20	3	3	3	3	12	3.00	3	2	3	3	3	14	2.80
7	5	3	4	3	3	18	3.60	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	4	3	16	3.20
8	4	4	3	3	3	17	3.40	4	3	3	4	3	17	3.40	3	4	3	3	13	3.25	3	3	4	3	3	16	3.20
9	4	3	3	3	3	16	3.20	3	4	5	3	4	19	3.80	5	3	4	3	15	3.75	3	4	4	3	4	18	3.60
10	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	5	5	4	22	4.40
11	4	3	3	3	3	16	3.20	3	3	4	3	4	17	3.40	5	4	4	4	17	4.25	3	2	3	4	3	15	3.00
12	3	3	3	3	4	16	3.20	3	3	5	4	4	19	3.80	5	4	4	4	17	4.25	3	4	4	5	4	20	4.00
13	3	5	3	4	3	18	3.60	4	3	4	4	2	17	3.40	5	4	2	4	15	3.75	3	3	4	4	3	17	3.40
14	3	2	4	3	4	16	3.20	3	3	4	4	4	18	3.60	5	4	2	4	15	3.75	3	2	4	3	3	15	3.00
15	2	2	3	3	4	14	2.80	5	4	4	4	4	21	4.20	3	3	3	3	12	3.00	2	3	3	1	3	12	2.40
16	5	5	5	4	3	22	4.40	4	4	5	4	3	20	4.00	5	4	4	4	17	4.25	4	3	5	4	4	20	4.00
17	4	2	2	5	5	18	3.60	3	4	5	3	2	17	3.40	4	3	4	2	13	3.25	3	4	4	3	4	18	3.60
18	3	2	4	4	4	17	3.40	3	2	3	4	3	15	3.00	4	3	4	4	15	3.75	2	2	4	5	2	15	3.00
19	4	4	4	4	4	20	4.00	5	3	4	3	4	19	3.80	4	3	4	5	16	4.00	4	4	3	4	3	18	3.60
20	3	3	3	3	2	14	2.80	4	4	3	3	4	18	3.60	5	3	4	3	15	3.75	3	3	2	2	3	13	2.60
21	3	3	3	3	2	14	2.80	4	3	4	3	3	17	3.40	4	3	4	4	15	3.75	2	3	3	2	3	13	2.60
22	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	5	4	3	21	4.20	5	5	5	5	20	5.00	4	3	5	5	4	21	4.20
23	4	2	2	2	2	12	2.40	4	3	5	3	5	20	4.00	2	2	2	2	8	2.00	3	3	3	3	3	15	3.00
24	2	2	3	3	4	14	2.80	4	2	4	3	4	17	3.40	4	2	1	3	10	2.50	5	5	3	2	2	17	3.40
25	3	2	4	4	4	17	3.40	5	3	5	3	4	20	4.00	5	5	4	4	18	4.50	3	3	3	3	3	15	3.00
26	3	2	4	3	4	16	3.20	5	4	5	4	4	22	4.40	5	3	4	3	15	3.75	3	3	3	2	3	14	2.80
27	5	3	4	3	3	18	3.60	4	4	4	4	5	21	4.20	4	4	3	4	15	3.75	4	4	3	3	4	18	3.60
28	4	4	3	3	3	17	3.40	5	3	4	3	4	19	3.80	3	4	3	3	13	3.25	3	4	3	4	3	17	3.40
29	3	2	4	4	4	17	3.40	4	3	4	4	4	19	3.80	4	3	4	4	15	3.75	2	3	5	3	3	16	3.20
30	5	4	3	4	4	20	4.00	5	3	4	3	4	19	3.80	4	3	4	5	16	4.00	4	4	3	3	3	17	3.40
31	4	3	3	3	3	16	3.20	3	4	5	4	2	18	3.60	5	3	4	3	15	3.75	3	4	4	3	4	18	3.60
32	5	4	4	3	3	19	3.80	5	3	3	4	4	19	3.80	5	4	4	4	17	4.25	3	4	3	3	3	16	3.20

33	4	2	2	5	5	18	3.60	4	3	5	3	2	17	3.40	5	3	4	3	15	3.75	4	3	3	4	3	17	3.40
34	4	3	3	3	3	16	3.20	4	4	4	3	4	19	3.80	4	3	4	4	15	3.75	3	3	3	3	4	16	3.20
35	4	2	2	5	5	18	3.60	4	5	5	3	4	21	4.20	4	3	4	5	16	4.00	5	3	2	3	4	17	3.40
36	5	5	5	4	3	22	4.40	3	4	5	4	5	21	4.20	5	2	2	4	13	3.25	3	4	5	5	4	21	4.20
37	5	3	4	3	3	18	3.60	5	3	4	3	4	19	3.80	3	4	3	3	13	3.25	2	3	3	3	3	14	2.80
38	4	2	2	2	2	12	2.40	2	3	4	3	4	16	3.20	2	2	2	2	8	2.00	3	4	4	3	3	17	3.40
39	3	3	3	3	2	14	2.80	3	3	5	4	2	17	3.40	3	3	2	2	10	2.50	4	3	4	5	3	19	3.80
40	4	2	2	5	5	18	3.60	3	3	5	4	4	19	3.80	5	5	4	4	18	4.50	3	3	2	2	3	13	2.60
41	2	2	3	3	4	14	2.80	4	3	2	5	4	18	3.60	3	3	3	3	12	3.00	3	4	4	3	3	17	3.40
42	5	4	4	5	5	23	4.60	5	3	3	4	4	19	3.80	5	4	5	2	16	4.00	5	4	3	4	3	19	3.80
43	4	3	4	5	4	20	4.00	4	3	5	3	5	20	4.00	4	4	5	4	17	4.25	4	3	5	5	3	20	4.00
44	5	4	4	5	5	23	4.60	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	4	4	16	4.00	4	3	4	5	5	21	4.20
45	4	3	5	4	4	20	4.00	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	3	4	15	3.75	4	3	3	4	5	19	3.80
46	4	4	5	4	4	21	4.20	3	3	5	3	5	19	3.80	4	4	4	3	15	3.75	3	3	3	3	3	15	3.00
47	4	5	5	3	2	19	3.80	4	5	4	5	4	22	4.40	5	4	3	4	16	4.00	2	3	4	3	3	15	3.00
48	3	2	4	3	4	16	3.20	4	5	3	4	4	20	4.00	5	4	4	4	17	4.25	3	3	3	5	3	17	3.40
49	5	5	4	5	4	23	4.60	5	4	5	4	4	22	4.40	5	4	4	4	17	4.25	3	3	5	5	4	20	4.00
50	3	2	2	4	4	15	3.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	2	14	3.50	3	3	3	3	4	16	3.20
51	4	5	3	5	5	22	4.40	5	4	5	5	4	23	4.60	5	5	4	3	17	4.25	4	5	5	5	4	23	4.60
52	5	4	5	5	5	24	4.80	5	3	4	3	4	19	3.80	4	4	4	4	16	4.00	4	3	3	4	3	17	3.40
53	5	3	3	5	3	19	3.80	4	5	5	4	4	22	4.40	4	4	4	5	17	4.25	4	3	4	4	3	18	3.60
54	4	4	4	3	4	19	3.80	5	4	3	4	3	19	3.80	4	3	4	4	15	3.75	4	3	4	3	4	18	3.60
55	3	3	4	4	3	17	3.40	5	3	5	4	4	21	4.20	4	4	3	4	15	3.75	3	3	4	3	3	16	3.20
56	4	2	4	4	3	17	3.40	4	3	4	4	4	19	3.80	5	3	4	4	16	4.00	4	5	4	4	3	20	4.00
57	5	2	3	5	5	20	4.00	4	4	4	4	5	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	4	4	5	5	4	22	4.40
58	4	3	4	5	5	21	4.20	5	3	4	4	4	20	4.00	4	4	4	5	17	4.25	4	4	4	4	3	19	3.80
59	4	3	3	3	3	16	3.20	3	4	5	4	2	18	3.60	4	4	4	3	15	3.75	3	4	3	5	4	19	3.80
60	5	4	4	4	5	22	4.40	5	3	4	3	4	19	3.80	5	4	4	5	18	4.50	4	4	4	3	3	18	3.60
61	3	2	2	4	4	15	3.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	2	14	3.50	2	3	2	3	3	13	2.60
62	4	5	3	5	5	22	4.40	5	4	5	5	4	23	4.60	5	5	4	3	17	4.25	4	5	3	5	4	21	4.20
63	5	4	5	5	5	24	4.80	5	3	4	3	4	19	3.80	4	4	4	4	16	4.00	4	3	4	3	3	17	3.40
64	5	3	3	5	3	19	3.80	3	3	5	3	5	19	3.80	4	4	4	5	17	4.25	3	3	3	3	3	15	3.00
65	4	4	4	3	4	19	3.80	3	3	4	4	4	18	3.60	5	4	4	4	17	4.25	2	3	3	2	3	13	2.60
66	3	3	4	4	3	17	3.40	5	3	5	4	4	21	4.20	4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	4	3	16	3.20
67	3	2	4	3	4	16	3.20	4	5	4	5	4	22	4.40	4	3	4	4	15	3.75	5	5	3	2	5	20	4.00
68	5	2	3	5	5	20	4.00	4	4	4	4	5	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	4	4	5	5	4	22	4.40

69	4	3	4	5	5	21	4.20	5	3	4	4	4	20	4.00	4	4	4	5	17	4.25	4	4	4	5	3	20	4.00
70	3	2	3	5	5	18	3.60	4	4	5	5	5	23	4.60	5	4	4	4	17	4.25	4	3	5	4	4	20	4.00
71	1	2	2	4	4	13	2.60	4	3	2	2	1	12	2.40	4	2	1	3	10	2.50	3	3	2	2	3	13	2.60
72	5	5	5	5	5	25	5.00	3	4	5	3	4	19	3.80	5	5	5	5	20	5.00	4	4	5	5	4	22	4.40
73	4	2	2	2	2	12	2.40	4	2	2	2	2	12	2.40	2	2	2	2	8	2.00	2	2	3	3	2	12	2.40
74	4	3	2	2	3	14	2.80	3	3	5	4	2	17	3.40	3	3	2	2	10	2.50	4	3	2	3	3	15	3.00
75	4	3	3	3	3	16	3.20	3	3	4	4	4	18	3.60	5	5	4	4	18	4.50	3	2	4	5	3	17	3.40
76	3	3	3	3	2	14	2.80	3	3	4	4	4	18	3.60	3	3	3	3	12	3.00	2	2	2	2	2	10	2.00
77	5	3	4	3	3	18	3.60	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	3	4	15	3.75	3	3	4	4	4	18	3.60
78	4	4	3	3	3	17	3.40	4	3	3	4	3	17	3.40	3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	4	3	16	3.20
79	3	2	4	4	4	17	3.40	3	4	5	3	4	19	3.80	5	3	4	3	15	3.75	4	3	4	3	4	18	3.60
80	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	5	4	4	21	4.20
81	4	4	3	3	3	17	3.40	3	3	4	4	4	18	3.60	4	2	1	3	10	2.50	3	4	3	3	4	17	3.40
82	5	5	5	5	5	25	5.00	5	4	5	5	5	24	4.80	5	5	5	5	20	5.00	5	5	5	5	4	24	4.80
83	4	2	2	2	2	12	2.40	4	2	2	2	2	12	2.40	2	2	2	2	8	2.00	3	4	4	5	4	20	4.00
84	4	3	2	2	3	14	2.80	4	3	2	2	1	12	2.40	3	3	2	2	10	2.50	3	3	3	2	3	14	2.80
85	3	3	3	3	2	14	2.80	4	2	2	2	2	12	2.40	4	4	3	4	15	3.75	3	3	3	3	2	14	2.80
86	3	2	4	3	4	16	3.20	5	4	4	4	3	20	4.00	5	4	4	4	17	4.25	3	3	3	3	4	16	3.20
87	5	3	4	3	3	18	3.60	3	4	5	3	4	19	3.80	4	4	3	4	15	3.75	4	4	4	3	4	19	3.80
88	4	4	3	3	3	17	3.40	3	3	4	4	4	18	3.60	3	4	3	3	13	3.25	3	2	4	3	3	15	3.00
89	3	2	4	4	4	17	3.40	3	4	5	3	4	19	3.80	5	3	4	3	15	3.75	4	4	3	3	4	18	3.60
90	4	4	4	4	4	20	4.00	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	3	3	4	5	4	19	3.80
91	4	3	2	2	3	14	2.80	4	3	2	2	1	12	2.40	4	2	1	3	10	2.50	3	3	3	4	3	16	3.20
92	5	5	5	5	5	25	5.00	3	3	4	4	4	18	3.60	5	5	5	5	20	5.00	3	5	5	5	3	21	4.20
93	4	2	2	2	2	12	2.40	4	2	2	2	2	12	2.40	2	2	2	2	8	2.00	3	3	4	3	4	17	3.40
94	4	4	3	3	3	17	3.40	3	3	5	4	2	17	3.40	3	3	2	2	10	2.50	4	3	3	5	3	18	3.60
95	3	2	4	3	4	16	3.20	3	3	4	4	4	18	3.60	5	5	4	4	18	4.50	3	2	4	3	3	15	3.00
96	4	3	2	2	3	14	2.80	3	3	5	4	2	17	3.40	3	3	3	3	12	3.00	4	3	4	4	3	18	3.60
97	5	3	4	3	3	18	3.60	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	3	4	15	3.75	3	3	4	3	4	17	3.40
98	4	4	3	3	3	17	3.40	4	3	3	4	3	17	3.40	3	4	3	3	13	3.25	3	3	3	3	3	15	3.00
99	3	2	4	4	4	17	3.40	3	4	5	3	4	19	3.80	5	3	4	3	15	3.75	4	4	3	4	4	19	3.80
100	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	4	4	4	5	4	21	4.20
101	4	3	2	2	3	14	2.80	3	4	5	3	4	19	3.80	5	3	4	4	16	4.00	3	3	3	3	4	16	3.20
102	4	3	3	3	3	16	3.20	3	3	4	4	4	18	3.60	4	4	5	4	17	4.25	4	4	4	3	4	19	3.80
103	3	3	3	3	2	14	2.80	3	4	5	3	4	19	3.80	4	4	4	5	17	4.25	3	3	3	4	3	16	3.20
104	5	3	4	3	3	18	3.60	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	4	3	15	3.75	4	4	5	5	4	22	4.40

105	4	4	3	3	3	17	3.40	4	3	2	2	1	12	2.40	5	4	4	5	18	4.50	2	3	5	3	3	16	3.20
106	3	2	4	4	4	17	3.40	3	3	4	4	4	18	3.60	4	4	4	2	14	3.50	4	4	3	3	3	17	3.40
107	4	4	4	4	4	20	4.00	4	2	2	2	2	12	2.40	5	5	4	3	17	4.25	3	4	4	3	4	18	3.60
108	4	4	3	3	3	17	3.40	3	3	5	4	2	17	3.40	4	4	4	4	16	4.00	2	3	3	2	2	12	2.40
109	5	5	5	5	5	25	5.00	3	3	4	4	4	18	3.60	4	4	4	5	17	4.25	2	3	3	3	2	13	2.60
110	4	2	2	2	2	12	2.40	3	3	5	4	2	17	3.40	5	4	4	4	17	4.25	3	3	3	4	2	15	3.00
111	4	3	2	2	3	14	2.80	5	4	4	4	3	20	4.00	4	4	3	4	15	3.75	4	3	3	5	4	19	3.80

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

[DataSet0]

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.551**	.288	.254	.053	.611**
	Sig. (2-tailed)		.002	.123	.176	.780	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.2	Pearson Correlation	.551**	1	.392*	.412*	.118	.723**
	Sig. (2-tailed)	.002		.032	.024	.536	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.3	Pearson Correlation	.288	.392*	1	.605**	.460*	.780**
	Sig. (2-tailed)	.123	.032		.000	.011	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.4	Pearson Correlation	.254	.412*	.605**	1	.720**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.176	.024	.000		.000	.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y1.5	Pearson Correlation	.053	.118	.460*	.720**	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.780	.536	.011	.000		.000
	N	30	30	30	30	30	30
Y	Pearson Correlation	.611**	.723**	.760**	.825**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 6233 days.

CORRELATIONS

/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
X1.1	Pearson Correlation	1	.274	.111	-.064	.048	.406*
	Sig. (2-tailed)		.143	.560	.738	.802	.026
	N	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	.274	1	.551**	.346	.213	.726**
	Sig. (2-tailed)	.143		.002	.061	.259	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	.111	.551**	1	.300	.361	.728**
	Sig. (2-tailed)	.560	.002		.107	.050	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	-.064	.346	.300	1	.412*	.622**
	Sig. (2-tailed)	.738	.061	.107		.024	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	.048	.213	.361	.412*	1	.690**
	Sig. (2-tailed)	.802	.259	.050	.024		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	.406*	.726**	.728**	.622**	.690**	1
	Sig. (2-tailed)	.026	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).
 **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Your temporary usage period for IBM SPSS Statistics will expire in 6233 days.

CORRELATIONS
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Correlations

[DataSet0]

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X
X2.1	Pearson Correlation	1	.565**	.493**	.595**	.804**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	.565**	1	.554**	.601**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	.493**	.554**	1	.555**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.006	.001		.001	.000
	N	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	.595**	.601**	.555**	1	.833**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001		.000
	N	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	.804**	.824**	.812**	.833**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30

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

Correlations

[DataSet0]

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X
X3.1	Pearson Correlation	1	.586**	.170	.304	.252	.694**
	Sig. (2-tailed)		.001	.370	.103	.179	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.2	Pearson Correlation	.586**	1	.057	.097	.212	.569**
	Sig. (2-tailed)	.001		.767	.612	.260	.001
	N	30	30	30	30	30	30
X3.3	Pearson Correlation	.170	.057	1	.544**	.436*	.677**
	Sig. (2-tailed)	.370	.767		.002	.016	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.4	Pearson Correlation	.304	.097	.544**	1	.245	.729**
	Sig. (2-tailed)	.103	.612	.002		.191	.000
	N	30	30	30	30	30	30
X3.5	Pearson Correlation	.252	.212	.436*	.245	1	.604**
	Sig. (2-tailed)	.179	.260	.016	.191		.000
	N	30	30	30	30	30	30
X	Pearson Correlation	.694**	.569**	.677**	.729**	.604**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	
	N	30	30	30	30	30	30

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

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

```
RELIABILITY
/VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X1.1 X1.2 X1.3 X1.4 X1.5 X
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.753	6

```
RELIABILITY
/VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
```

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.900	5

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.775	6

FREQUENCIES VARIABLES=Y1.1 Y1.2 Y1.3 Y1.4 Y1.5 Y
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y
N	Valid	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	3	2.7	2.7	3.6
	3.00	27	24.3	24.3	27.9
	4.00	53	47.7	47.7	75.7
	5.00	27	24.3	24.3	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	35	31.5	31.5	31.5
	3.00	38	34.2	34.2	65.8
	4.00	25	22.5	22.5	88.3
	5.00	13	11.7	11.7	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	21	18.9	18.9	18.9
	3.00	37	33.3	33.3	52.3
	4.00	40	36.0	36.0	88.3
	5.00	13	11.7	11.7	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	14	12.6	12.6	12.6
	3.00	45	40.5	40.5	53.2
	4.00	27	24.3	24.3	77.5
	5.00	25	22.5	22.5	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	15	13.5	13.5	13.5
	3.00	41	36.9	36.9	50.5
	4.00	33	29.7	29.7	80.2
	5.00	22	19.8	19.8	100.0
Total		111	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.40	7	6.3	6.3	6.3
	2.60	1	.9	.9	7.2
	2.80	17	15.3	15.3	22.5
	3.00	2	1.8	1.8	24.3
	3.20	15	13.5	13.5	37.8
	3.40	20	18.0	18.0	55.9
	3.60	13	11.7	11.7	67.6
	3.80	6	5.4	5.4	73.0
	4.00	11	9.9	9.9	82.9
	4.20	3	2.7	2.7	85.6
	4.40	5	4.5	4.5	90.1
	4.60	3	2.7	2.7	92.8
	4.80	2	1.8	1.8	94.6
	5.00	6	5.4	5.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

Frequencies

[DataSet0]

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X
N	Valid	111	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	3.00	36	32.4	32.4	33.3
	4.00	44	39.6	39.6	73.0
	5.00	30	27.0	27.0	100.0
Total	111	100.0	100.0		

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.1	8.1	8.1
	3.00	54	48.6	48.6	56.8
	4.00	40	36.0	36.0	92.8
	5.00	8	7.2	7.2	100.0
Total	111	100.0	100.0		

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.9	9.9	9.9
	3.00	11	9.9	9.9	19.8
	4.00	48	43.2	43.2	63.1
	5.00	41	36.9	36.9	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.9	9.9	9.9
	3.00	31	27.9	27.9	37.8
	4.00	60	54.1	54.1	91.9
	5.00	9	8.1	8.1	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.5	4.5	4.5
	2.00	18	16.2	16.2	20.7
	3.00	16	14.4	14.4	35.1
	4.00	61	55.0	55.0	90.1
	5.00	11	9.9	9.9	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	.9	.9	.9
	2.40	4	3.6	3.6	4.5
	2.60	8	7.2	7.2	11.7
	2.80	5	4.5	4.5	16.2
	3.00	15	13.5	13.5	29.7
	3.20	14	12.6	12.6	42.3
	3.40	16	14.4	14.4	56.8
	3.60	14	12.6	12.6	69.4
	3.80	10	9.0	9.0	78.4
	4.00	9	8.1	8.1	86.5
	4.20	8	7.2	7.2	93.7
	4.40	5	4.5	4.5	98.2
	4.60	1	.9	.9	99.1
	4.80	1	.9	.9	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

```
FREQUENCIES VARIABLES=X2.1 X2.2 X2.3 X2.4 X
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencis

[DataSet0]

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X
N	Valid	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.4	5.4	5.4
	3.00	16	14.4	14.4	19.8
	4.00	49	44.1	44.1	64.0
	5.00	40	36.0	36.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	12	10.8	10.8	10.8
	3.00	30	27.0	27.0	37.8
	4.00	56	50.5	50.5	88.3
	5.00	13	11.7	11.7	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	4.5	4.5	4.5
	2.00	14	12.6	12.6	17.1
	3.00	22	19.8	19.8	36.9
	4.00	60	54.1	54.1	91.0
	5.00	10	9.0	9.0	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	14.4	14.4	14.4
	3.00	30	27.0	27.0	41.4
	4.00	49	44.1	44.1	85.6
	5.00	16	14.4	14.4	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

X

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	5.4	5.4	5.4
	2.50	10	9.0	9.0	14.4
	3.00	5	4.5	4.5	18.9
	3.25	8	7.2	7.2	26.1
	3.50	3	2.7	2.7	28.8
	3.75	29	26.1	26.1	55.0
	4.00	15	13.5	13.5	68.5
	4.25	23	20.7	20.7	89.2
	4.50	7	6.3	6.3	95.5
	5.00	5	4.5	4.5	100.0
	Total	111	100.0	100.0	

[DataSet0]

Statistics

	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X
N	Valid	111	111	111	111	111
	Missing	0	0	0	0	0

Frequency Table

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	16	14.4	14.4	14.4
	3.00	51	45.9	45.9	60.4
	4.00	39	35.1	35.1	95.5
	5.00	5	4.5	4.5	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	8.1	8.1	8.1
	3.00	62	55.9	55.9	64.0
	4.00	32	28.8	28.8	92.8
	5.00	8	7.2	7.2	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	6.3	6.3	6.3
	3.00	51	45.9	45.9	52.3
	4.00	36	32.4	32.4	84.7
	5.00	17	15.3	15.3	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	.9	.9	.9
	2.00	12	10.8	10.8	11.7
	3.00	47	42.3	42.3	54.1
	4.00	24	21.6	21.6	75.7
	5.00	27	24.3	24.3	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	11	9.9	9.9	9.9
	3.00	56	50.5	50.5	60.4
	4.00	41	36.9	36.9	97.3
	5.00	3	2.7	2.7	100.0
Total		111	100.0	100.0	

X

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.40	10	9.0	9.0
	2.60	1	.9	9.9
	3.00	1	.9	10.8
	3.20	3	2.7	13.5
	3.40	15	13.5	27.0
	3.60	15	13.5	40.5
	3.80	25	22.5	63.1
	4.00	20	18.0	81.1
	4.20	9	8.1	89.2
	4.40	7	6.3	95.5
	4.60	3	2.7	98.2
	4.80	2	1.8	100.0
Total	111	100.0	100.0	

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Y
/METHOD=ENTER X1 X2 X3
/RESIDUALS DURBIN.

```

Regression

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	df1
1	.749 ^a	.561	.549	.44859	.561	45.616	3

Model Summary^b

Model	Change Statistics		
	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	107	.000	1.853

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	27.538	3	9.179	45.616	.000 ^b
	Residual	21.532	107	.201		
	Total	49.070	110			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations Zero-order
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.055	.327		.168	.867	
	X1	.142	.100	.117	1.423	.158	.538
	X2	.444	.073	.480	6.080	.000	.669
	X3	.378	.087	.317	4.316	.000	.559

Coefficients^a

Model		Correlations		Collinearity Statistics	
		Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)				
	X1	.136	.091	.606	1.651
	X2	.507	.389	.659	1.517
	X3	.385	.276	.758	1.319

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions			
				(Constant)	X1	X2	X3
1	1	3.957	1.000	.00	.00	.00	.00
	2	.021	13.843	.11	.00	.74	.21
	3	.013	17.261	.53	.05	.04	.77
	4	.010	20.337	.36	.95	.22	.02

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.1895	4.7680	3.5189	.50035	111
Residual	-1.15686	1.56576	.00000	.44243	111
Std. Predicted Value	-2.657	2.496	.000	1.000	111
Std. Residual	-2.579	3.490	.000	.986	111

a. Dependent Variable: Y