



**KEPUTUSAN
REKTOR UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Nomor 283/SK/R/UPI Y.A.I/X/2021**

Tentang

**PENGANGKATAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
PERIODE SEMESTER GASAL 2021/2022**

REKTOR UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

- Menimbang** : 1. Bahwa dalam rangka membantu penyelesaian studi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I diperlukan tenaga pengajar yang memenuhi syarat untuk menjamin kelancaran pelaksanaan Bimbingan Skripsi Periode Semester Gasal 2021/2022.
2. Bahwa Saudara yang namanya disebut dibawah ini mampu dan memenuhi syarat untuk diangkat sebagai Dosen Pembimbing Materi dan Pembimbing Teknis Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I Periode Semester Gasal 2021/2022.
- Mengingat** : 1. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
2. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 92 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Pelaksanaan Penilaian Angka Kredit Jabatan Fungsional Dosen.
3. Pedoman Operasional Penilaian Angka Kredit Kenaikan Jabatan Akademik/Pangkat Dosen (Pedoman Operasional PAK - April 2019).
4. Keputusan Rektor UPI Y.A.I Nomor 296/SK/R/UPI Y.A.I/IX/2017 tentang Peraturan Akademik Program Diploma-Tiga & Sarjana Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
5. Statuta Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
6. Pokok-pokok Peraturan Akademik Lembaga Pendidikan Tinggi Y.A.I.
- Memperhatikan** : Surat Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I Nomor 1083/D/FEB UPI Y.A.I/X/2021 perihal Usulan Dosen Pembimbing Skripsi Semester Gasal 2021/2022.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : 1. Mengangkat Dosen-dosen yang namanya tercantum dalam lampiran sebagai Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I.
2. Hal-hal yang belum diatur dalam keputusan ini akan ditetapkan kemudian.
3. Segala akibat dikeluarkannya keputusan ini dibebankan kepada anggaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I.
4. Keputusan ini mulai berlaku untuk Bimbingan Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I Periode Semester Gasal 2021/2022 dengan ketentuan akan diadakan perubahan dan perbaikan seperlunya apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan.

Ditetapkan di : Jakarta
Pada tanggal : 04 Oktober 2021

UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Rektor,

(Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS., Ph.D)

Tembusan kepada Yth:

1. Koordinator LPT Y.A.I
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I
3. Karo Keuangan Y.A.I



Lampiran:

SK Rektor UPI Y.A.I Nomor 283/SK/R/UPI Y.A.I/X/2021

Dosen Pembimbing Skripsi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I
Periode Semester Gasal 2021/2022

1. Program Studi Akuntansi (S-1)

No.	Dosen Pembimbing	Kepangkatan
1.	Dr. Roosdiana, SE, MM, Ak, CA	Lektor
2.	Dr. Lely Indriaty, SE, MM	Lektor
3.	Drs. M. Iman Nugroho, M.Ak	Lektor
4.	Dr. Ir. Venus F. Fernando, MM	Lektor
5.	Nuryadin, SE, MM	Lektor
6.	Bida Sari, SP, M.Si	Lektor
7.	Maryati Rahayu, SE, MM	Lektor
8.	Dra. Anik Agustina, MM	Asisten Ahli
9.	Mery Wanialisa, SE, MM	Asisten Ahli
10.	Yusdianto, SE, MM	Asisten Ahli
11.	Satrio Yudho Wibowo, SE, M.Ak	Asisten Ahli
12.	Ir. Rinaldi, MM	Asisten Ahli
13.	Joni Efendi, SE, MM	Asisten Ahli

2. Program Studi Manajemen (S-1)

No.	Dosen Pembimbing	Kepangkatan
1.	Dr. Ir. Yuli Zain, MM	Lektor Kepala
2.	Dr. Herminda, SE, MM	Lektor Kepala
3.	Amdani, SE, MM	Lektor Kepala
4.	Nana Trisnawati, SE, MM	Lektor
5.	Sumari, SE, MM	Lektor
6.	Dr. Lestari Ambarani, SE, MM	Lektor
7.	Dr. Endang Maskan, MM	Lektor
8.	Mahmud, SE, MM	Lektor
9.	Dr. Rufial, SE, MM	Lektor
10.	Endri Sentosa, SE, MM	Lektor
11.	Asri Warnanti, SE, MM	Lektor
12.	Estu Mahanani, SP, MM	Lektor
13.	Dr. Abdullah Muksin, S.Pd, MM	Asisten Ahli
14.	Dr. Ruwaida, S.Sos, M.Si	Asisten Ahli
15.	Rinaldi Syarif, SE, MM	Asisten Ahli
16.	Nur Wahyuni, SE, MM	Asisten Ahli
17.	Iham Kudratul Alam, SE, MM	Asisten Ahli
18.	Ir. Rinaldi, MM	Asisten Ahli
19.	Hamka Halkam, SE, MBA	Asisten Ahli

Jakarta, 04 Oktober 2021
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
Rektor,

(Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS., Ph.D)



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

No : 14 /SKR/FEB UPI Y.A.I/XI/2021

Jakarta, 01 Nopember 2021

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM
Di
Jakarta

Dengan Hormat,

Perihal : Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Gasal 2021/2022

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Gasal 2021/2022 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak / Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

N A M A : LISTANTI SETYAWAN
N I M : 1714290019
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH CAWANG

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Manajemen S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Gasal 2021/2022 pada tanggal 18 Pebruari 2022. Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I

(Dr. Marhalinda, SE,MM)
Dekan

Catatan :

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I




FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS


Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : LISTANTI SETYAWAN
2. Nomor Mahasiswa : 081281186387
3. N P M : 1714290019
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Manajemen S1
6. Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

7. Tgl. mengajulan outline :
8. Tgl. selesai menulis skripsi :
9. Pembimbing skripsi : ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM
10. Keterangan :

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
November	08/11/2021			<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki Format Margin dan spasi2. perbaiki bab 1, tambahkan permasalahan dan data pendukung, perbaiki identifikasi masalah, perbaiki rumusan masalah, perbaiki tujuan penelitian3. bab . perbaiki cara penulisan teori di bab 2. gunakan sumber tulisan diatas tahun 2010
Desember	08/12/2021			<p>Perbaiki</p> <ol style="list-style-type: none">1. judul tidak usah menggunakan tanda koma2. Perbaiki di kata pengantar, di tengah kalimat jangan menggunakan huruf besar kecuali awal kalimat dan nama tempat, cek semuanya sampai bab 3 nya3. Bab 2 berada di halaman baru4. Cek semua jarak spasinya, jangan ada yang terlalu jauh5. Semua tabel Tabel gunakan jaraknya 1 spasi 6. perbaiki yang lainnya lihat di proposalnya
Desember	27/12/2021			<ol style="list-style-type: none">1. Perbaiki bab 2 dan bab 3 nya, lihat catatannya di dokumen2. daftar pustaka di urutkan dari A--> Z

Desember	29/12/2021			lanjutkan ke bab 4 dan bab 5
February	16/02/2022			ACC Sidang

Jakarta, 16 February 2022
Tanda tangan Pembimbing Skripsi



(ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM)

**PENGARUH PELATIHAN DISIPLIN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI
KANTOR LURAH CAWANG JAKARTA TIMUR JAKARTA TIMUR**



SKRIPSI

Disusun Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Dalam
Mencapai Gelar Sarjana Manajemen

DISUSUN OLEH :

Nama : LISTANTI SETYAWAN

No.Mahasiswa : 1714290019

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Strata -1

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
JAKARTA
2021**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal penelitian berjudul “Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur jakarta Timur”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat bagi penulis untuk lulus dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia Y.A.I

Dalam proses penelitian dan penyusunan skripsi ini, penulis mendapat banyak bantuan, saran dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. H. Yudi Yulius, SE., M.M selaku ketua yayasan Universitas Administrasi Indonesia 1972
2. Prof. Ir. Sri Astuti Indriyati, MS. Ph. D selaku Rektor Universitas Persada Indonesia
3. Dr. Marhalinda, SE., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis YAI
4. Dr. Ruwaida S. SOS., M.SI selaku Kepala Program studi Manajemen Universitas Persada Indonesia Y.A.I.
5. Ilham Kudratul Alam, S.E., M.M selaku Dosen Pembimbing saya yang telah memberi masukan, arahan dan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini.
6. Didik Diarjo,SE, ME selaku Lurah Kelurahan Cawang yang sudah memberikan bantuan dalam penulisan skripsi ini.
7. Mama saya tercinta yang selalu memberikan dukungan dan doa dalam menyelesaikan studi S1 Di Universitas Persada Indonesia Y.A.I.

8. Teman – teman saya yang sudah memberikan dukungan kepada saya selama menyelesaikan penulisan skripsi ini.
9. Semua pihak yang tidak saya sebutkan satu persatu yang sudah membantu saya menyelesaikan skripsi ini.
10. Penulis menyadari dan memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan bimbingan dan arahan yang membangun untuk membantu penulis penyempurnaan dimasa mendatang

Penulis menyadari dan memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, untuk itu penulis mengharapkan bimbingan dan arahan yang membangun untuk membantu penulis penyempurnaan dimasa mendatang

ABSTRAK

PENGARUH PELATIHAN DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH CAWANG JAKARTA TIMUR JAKARTA TIMUR

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti Pengaruh pengaruh pelatihan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai di kantor lurah cawang jakarta timur jakarta timur. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif – kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 100 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien determinansi (Adjusted R Square) sebesar 0,586 yang berarti pelatihan disiplin kerja dan lingkungan kerja memberikan kontribusi besar 58,6% pada prestasi kerja. Sisanya sebesar 41,4% merupakan kontribusi variable lain yang tidak ada dalam model. Hasil Uji t diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{table}$ dan Nilai $F_{hitung} (47,695) > F_{table} (2,72)$, maka disimpulkan bahwa pelatihan disiplin kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja (Y).

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Prestasi Kerja

ABSTRACT

EFFECT OF WORK DISCIPLINE TRAINING AND THE WORKING ENVIRONMENT TOWARD EMPLOYEE WORK ACHIEVEMENTS IN CAWANG LURAH OFFICE JAKARTA TIMUR JAKARTA TIMUR

This study aims to examine the influence of work discipline training and work environment on employee performance at the Cawang Lurah Office, East Jakarta, East Jakarta. This research uses descriptive – quantitative method. The sample used is 100 respondents. The results showed that the coefficient of determination (Adjusted R Square) was 0.586, which means that work discipline training and work environment contributed 58.6% to work performance. The remaining 41.4% is the contribution of other variables that are not in the model. The results of the t-test obtained that $t_{count} > t_{table}$ and $F_{count} (47.695) > F_{table} (2.72)$, it is concluded that work discipline training and work environment have a significant influence on work performance (Y).

Keywords: Training, Work Discipline, Work Environment, Work Performance

DAFTAR ISI

BAB I.....	9
PENDAHULUAN	9
A. LATAR BELAKANG PENELITIAN.....	9
B. IDENTIFIKASI MASALAH	14
C. BATASAN MASALAH	14
D. Rumusan Masalah	15
E. Tujuan Penelitian.....	15
F. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II.....	17
LANDASAN TEORI.....	17
a. Tinjauan Teori	17
1. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
a. Pengertian SDM	17
a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
b. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2. Pelatihan	19
a. Pengertian Pelatihan.....	19
b. Analisis Kebutuhan Pelatihan.....	20
c. Jenis – Jenis Pelatihan	20
d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan.....	21
e. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan	24
3. Disiplin Kerja	26
a. Tujuan Disiplin Kerja.....	27
c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi disiplin kerja.....	27
4. Lingkungan Kerja.....	29
5. Prestasi Kerja Pegawai.....	32
a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai	32
b. Tujuan prestasi kerja	33
c. Metode Penilaian Prestasi Kerja	34
d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	36
G. Penelitian Terdahulu	39

C. Kerangka Pemikiran	44
D. Hipotesis.....	44
BAB III.....	45
METODE PENELITIAN.....	45
A. Metode Penelitian.....	45
B. Operasional Variabel.....	45
C. Objek Penelitian.....	50
E. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan data	52
1. Jenis data	52
2. Sumber data	52
3. Metode pengumpulan data yang digunakan	53
a. Metode suvei	53
b. Metode Lapangan (<i>Field Research</i>).....	53
4. Populasi dan Sampel.....	54
1. Populasi	54
2. Sampel.....	54
D. Rancangan Analisis.....	54
1. Uji Validitas.....	55
2. Uji Asumsi Klasik	56
BAB IV.....	63
ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN.....	63
A. Gambaran Objek Penelitian	63
1. Sejarah dan Profile Perusahaan	63
2. Visi dan Misi perusahaan	64
3. Struktur Organisasi Perusahaan.....	66
B. Analisis Data	67
1. Karakteristik Responden	67
a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin	67
b. Karakteristik responden berdasarkan usia	67
c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	68
d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja	69
e. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan.....	69
C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	70

D.	Analisis Uji Kualitas Data	94
1.	Uji Validitas	94
2.	Uji iReliabilitas	98
E.	Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian	100
1.	Uji Asumsi Klasik	100
2.	Uji Normalitas	100
3.	Uji Multikolinearitas	104
4.	Uji Heteroskedatistas	106
2.	Uji Analisis Data	107
A.	Analisis koefisien Korelasi Parsial	107
B.	Analisis Koefisien Korelasi Berganda	111
C.	Analisis Regresi Linear Berganda	111
D.	Analisis Koefisien Determinasi	113
3.	Hipotesis	114
A.	Uji Signifikansi (Uji it)	114
B.	Uji Signifikansi (Uji iF)	115
BAB V		117
KESIMPULAN DAN SARAN		117

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG PENELITIAN

Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur adalah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pemberdayaan dan pelayanan masyarakat serta ketenteraman dan ketertiban umum serta lingkungan hidup dalam satu wilayah yang berada didalam wilayah kerja Kelurahan. Untuk itu Sumber daya manusia merupakan hal penting dalam sebuah organisasi, keberhasilan organisasi bergantung dari kualitas dan prestasi individu sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berprestasi agar terjamin dalam melaksanakan tujuannya. tentunya perlu didukung dengan beberapa hal, diantaranya pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

Menurut Sondang P. Siagian, (2011:6) Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah pegawai yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan.

Menurut Chan dalam Priansa, (2018:174), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan prestasi terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, prestasi saat ini perlu

ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini.

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Prestasi yang dimiliki oleh pegawai akan menunjang tugas atau pekerjaan yang dilaksanakan akan mencapai hasil yang maksimal. Dalam hal ini Untuk Memenuhi standar dan meningkatkan prestasi pegawai diperlukan pembinaan dan pengembangan kemampuan yang terencana, sesuai bidang dalam standar pendidikan dan pelatihan yang berkualitas.

Aktivitas kerja ASN dan Non-ASN pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur masih terdapat penumpukan pekerjaan dan kurang pengetahuan tentang tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) terhadap pekerjaannya hal ini terdapat pada satu atau beberapa orang. Hal ini disebabkan oleh beberapa hal diantaranya kurangnya pengetahuan terhadap tugas yang akan dikerjakan, kurangnya sikap dan cakap dalam pekerjaannya, kurangnya kemampuan dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi terkait dengan pelaksanaan tugasnya.

Oleh karena itu pemerintahan daerah menyelenggaraan pelatihan Bimtek dan Diklat sebagai media pengembangan prestasi dan profesionalisme bagi pegawai, dengan pemberian pelatihan diharapkan dapat menjadi solusi

untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai agar mampu menghasilkan kerja yang optimal, memahami pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, kecakapan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya. manajemen kepegawaian, serta dapat memberikan hasil bagi pengembangan prestasi sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) dan non- Aparatur Sipil Negara (ASN). Pelatihan ini guna meningkatkan pengetahuan dalam pelaksanaan tugas pada bidang atau lingkungan unit kerjanya.

Disiplin kerja pegawai pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur dilakukan dengan baik serta dengan kesadaran diri dan penuh tanggung jawab tetapi masih terdapat pegawai yang kurang optimal.

Berikut rekap data laporan absen pegawai yang ada pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.

Tabel 1.1

Laporan Penilaian Rapot E-PJLP PPSU Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

GOLONGAN RAPOT	JUMLAH ORANG
BAIK	68
BURUK	20
TOTAL	88

Sumber : Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur Jakarta Timur, Di Olah Oleh Peneliti

Tabel 1.2

Laporan Absensi Pegawai ASN dan Non-ASN Kantor Lurah Cawang Jakarta
Timur
Periode Bulan Januari 2021 – Oktober 2021

Bulan	Jumlah Pegawai	Alpha	Sakit	Cuti	Telat	Total
Januari	100	0	2	17	18	37
Febuari	100	0	1	30	31	62
Maret	100	1	0	32	29	62
April	100	0	0	35	35	70
Mei	100	1	2	12	34	49
Juni	100	0	0	39	35	74
Juli	100	1	2	55	39	97
Agustus	100	0	2	58	35	95
September	100	2	0	54	40	96
Oktober	100	0	0	63	39	102

Sumber : Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur Jakarta Timur, Di Olah Oleh Peneliti

Data diatas adalah daftar laporan absensi untuk seluruh pegawai pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur Pada data diatas terdapat permasalahan pada kurangnya kedisiplinan dan tingkat kesadaran diri pegawai terhadap waktu kehadiran di karena keterlambatan pegawai saat masuk kerja, dan tidak masuk masih sangat banyak. Sehingga mengakibatkan prestasi kerja menurun yang disebabkan oleh kedisiplinan pegawai yang rendah.

Disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat untuk bekerja dan pencapaian tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Karena banyak faktor yang mempengaruhi. Jika pegawai Kelurahan Cawang tidak mematuhi peraturan tersebut, maka akan sulit untuk mencapai tujuannya. Disiplin suatu perusahaan dianggap baik bila mayoritas pegawainya mematuhi peraturan yang ada.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya agar bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan yang dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan dengan optimal, sehat dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antara pegawai dalam lingkungan kerja. Lingkungan kerja perusahaan dikatakan baik pula apabila dapat memotivasi dan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga memiliki dapat pada kinerja pegawai yang semakin baik.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur Jakarta Timur”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Prestasi kerja pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur mengalami penurunan
2. Masih kurangnya penyesuaian diri pegawai terhadap perkembangan yang terjadi.
3. Masih adanya pegawai yang kurang menguasai kemampuan pada bidangnya
4. Terdapat pegawai yang kurang disiplin pada waktu kehadiran
5. Tingkat disiplin pegawai semakin menurun dalam tiga bulan kebelakang.
6. Pengaruh lingkungan terhadap peningkatan prestasi kerja

C. BATASAN MASALAH

Masalah yang diangkat dalam penelitian ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh. Maka dari pada itu peneliti membatasi bahasan dalam penelitian. Batasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Responden yang diamati adalah pegawai yang bekerja Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur .
2. Variabel yang diteliti yaitu variable pelatihan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur .
3. Objek yang diteliti adalah kantor Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang berada di Jl. Ja'ani nasir Rt.01 Rw.010 Kelurahan Cawang Kecamatan Kramat Jati Kota Jakarta Timur 13630.

D. Rumusan Masalah

Dari latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas, pokok masalah yang akan dikaji dalam penelitian ini, dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur ?
2. Apakah Terdapat Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur ?
3. Apakah Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur ?
4. Apakah Terdapat Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur ?

E. Tujuan Penelitian

Berdasarkan isi perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Menganalisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
2. Menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
3. Menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
4. Menganalisis Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.

F. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang diteliti.

2. Bagi Pegawai

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, wawasan yang lebih banyak, masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian dan dapat menambah pengetahuan serta memperkaya teori tentang manajemen sumber daya manusia.

BAB II

LANDASAN TEORI

a. Tinjauan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian SDM

Menurut Sondang P. Siagian, (2011:6) Dalam setiap jalannya organisasi selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah Pegawai yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan.

R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio (2016:24) menyebutkan manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada di dalamnya. Individu atau Pegawai yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang dibutuhkan dalam mendukung pekerjaannya.

(Hasibuan, 2014), berpandangan bahwa Manajemen SDM adalah sebuah ilmu tentang mengatur manusia, maka akan terlihat sebuah keteraturan dan ketertiban, di mana setiap orang saling terhubung, dan ini adalah sebuah keindahan di dalam organisasi. Oleh karenanya, tidak berlebihan jika kita mengatakan bahwa Manajemen SDM adalah seni, karena sesungguhnya terdapat harmonisasi antar manusia yang mampu menghasilkan sebuah karya (kinerja, produktivitas, prestasi, kreativitas, dan

inovasi), dengan karya tersebut semua orang mendapatkan kebahagiaan yang dicita-citakan.

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat diartikan dengan sudut pandang yang berbeda. Hanya tujuan utamanya adalah sama yaitu mengatur tenaga dan kemampuan manusia dan memberikan kesejahteraan secara professional dan adil sesuai dengan porsi masing-masing pegawai.

a. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sunyoto (2015:8) terdapat 4 (empat) tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu :

1. Tujuan sosial,
2. Tujuan organisasi,
3. Tujuan fungsional dan
4. Tujuan pribadi.

b. Tantangan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Tantangan eksternal menurut Sondang P. Siagian (2011:49-62) adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangannya berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya. Hal ini dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap jalannya organisasi. Tantangan tersebut dapat berupa tantangan bidang ekonomi, sosial, politik, perundangan, teknologi dan pesaing.

2. Di samping itu, tantangan internal juga harus diperhatikan yang merupakan tantangan berbagai hal yang berasal dari dalam organisasi yang mempengaruhi perkembangan dan jalannya usaha.

2. Pelatihan

a. Pengertian Pelatihan

Menurut Sinambela, (2017:169), Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan saat ini sesuai dengan standar. Pentingnya pelatihan untuk meningkatkan keterampilan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompeten.

Menurut Chan dalam Priansa, (2018:174), menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan prestasi terkait dengan pekerjaan saat ini. Terdapat dua implikasi dalam pengertian tersebut. Pertama, prestasi saat ini perlu ditingkatkan – ada kesenjangan antara pengetahuan dan kemampuan pegawai saat ini, dengan pengetahuan dan kemampuan yang dibutuhkan saat ini. Kedua, pembelajaran bukan untuk memenuhi kebutuhan masa depan, namun untuk dimanfaatkan. Pelatihan ditunjukkan untuk meningkatkan prestasi kerja saat ini.

Menurut Sedarmayanti (2013:164) Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku,

dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

b. Analisis Kebutuhan Pelatihan

Rivai (2013:219) dalam Widyawati Mashar (2015), mengatakan bahwa Pelatihan akan berhasil jika proses pemenuhan kebutuhan pelatihan dilakukan dengan benar. Pada dasarnya, penting untuk mengatasi kurangnya pengetahuan, untuk meningkatkan keterampilan atau sikap.

Analisis kebutuhan pelatihan adalah upaya sistematis untuk mengumpulkan informasi tentang masalah kinerja dalam organisasi dan untuk memperbaiki kekurangan kinerja. Ketidaktepatan kinerja terkait dengan perbedaan antara kinerja aktual dan kinerja yang diharapkan. Kesenjangan ini merupakan perbedaan antara perilaku sebenarnya dari Pegawai, yang diharapkan menyebabkan perusahaan menyelesaikan berbagai tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada Pegawai, oleh karena itu perusahaan memperkenalkan program pelatihan untuk mengisi kesenjangan keterampilan individu. (Suryodi, 2012:30) dalam Widyawaty Mashar (2015).

c. Jenis – Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2018:179), pelatihan dapat dirancang untuk memenuhi tujuan berbeda dan dapat diklasifikasikan. Beberapa jenis pelatihan menurut Mathis dan Jackson:

1. Pelatihan rutin Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai (orientasi pegawai baru).
2. Pelatihan teknis Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik, misalnya : pengetahuan tentang produk, proses dan prosedur teknis, dan hubungan pelanggan.
3. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah Dimaksudkan untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, misalnya: komunikasi antar pribadi, keterampilan manajerial atau kepengawasan, pemecahan konflik.
4. Pelatihan perkembangan dan inovatif Menyediakan focus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan, misalnya praktik – praktik bisnis, perkembangan eksekutif, dan perubahan organisasional.

d. Tujuan dan Manfaat Pelatihan

pelatihan yang dilaksanakan oleh instansi memiliki tujuan dan manfaat. Menurut Sikula dalam Priansa (2018:176), menyatakan bahwa tujuan pelatihan adalah :

1. Produktivitas Dengan pelatihan akan dapat meningkatkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, dan perubahan tingkah

laku. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas organisasi.

2. Kualitas Penyelenggaraan pelatihan tidak hanya dapat memperbaiki kualitas pegawai namun diharapkan dapat memperkecil kemungkinan terjadinya kesalahan dalam bekerja. Dengan demikian kualitas dari output yang dihasilkan akan tetap terjaga bahkan meningkat.
3. Perencanaan tenaga kerja Pelatihan akan memudahkan pegawai untuk mengisi kekosongan jabatan dalam suatu organisasi, sehingga perencanaan pegawai dapat dilakukan sebaik – baiknya. Dalam perencanaan sumber daya manusia salah satu diantaranya mengenai kualitas dan kuantitas dari pegawai yang direncanakan, untuk memperoleh pegawai dengan kualitas yang sesuai dengan yang diharapkan.
4. Moral Diharapkan dengan adanya pelatihan akan dapat meningkatkan prestasi kerja dari pegawai sehingga akan dapat menimbulkan peningkatan upah pegawai. Hal tersebut akan dapat meningkatkan moral kerja pegawai untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugasnya.
5. Kompensasi tidak langsung Pemberian kesempatan pada pegawai untuk mengikuti pelatihan dapat diartikan sebagai pemberian balas jasa atas prestasi yang telah dicapai pada waktu yang lalu, dimana

dengan mengikuti program tersebut pegawai yang bersangkutan mempunyai kesempatan untuk lebih dapat mengembangkan diri.

6. Keselamatan dan kesehatan Merupakan langkah terbaik dalam rangka mencegah atau mengurangi terjadinya kecelakaan kerja dalam suatu organisasi sehingga akan menciptakan suasana kerja yang tenang, aman dan adanya stabilitas pada sikap mental mereka.
7. Pencegahan kadaluarsa Pelatihan akan mendorong inisiatif dan kreatifitas pegawai, langkah ini diharapkan akan dapat mencegah pegawai dari sifat kadaluarsa. Artinya kemampuan yang oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi.
8. Perkembangan pribadi Memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki pegawai termasuk meningkatkan perkembangan pribadinya.

Menurut Werther dan Davis dalam Priansa (2018:178), menyatakan manfaat dari pelatihan dapat meningkatkan prestasi pegawai dan membantu pengembangan untuk kemampuan dan tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan adalah suatu proses yang sistematis untuk mengembangkan keterampilan individu, kemampuan, pengetahuan, atau sikap yang dapat merubah perilaku pegawai. Sedangkan secara operasional Pelatihan terwujud dalam bentuk

1. Jenis pelatihan
2. Materi pelatihan
3. Waktu pelatihan
4. Tingkat kecelakaan pegawai
5. Tingkat pemborosan, tenaga dan waktu
6. Tingkat kerjasama
7. Tingkat prestasi.

e. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Hasibuan dalam Widyawaty Mashar (2015), faktor - faktor yang mempengaruhi pelatihan antara lain :

1. Peserta.
2. Pelatih/Instruktur.
3. Fasilitas Pelatihan.
4. Kurikulum dan.
5. Dana Pelatihan.

Adapun dimensi dan indikator program pelatihan Pegawai menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013:62) antara lain :

- a. Kemampuan kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan
 1. Menyelesaikan tugas Pelatihan diharapkan dapat meningkatkan ketrampilan kerja Pegawai (dilihat dari kemampuan menyelesaikan tugas secara kuantitas maupun kualitas)

2. Meningkatkan target Pegawai diharapkan mampu mengimplementasikan hasil dari pelatihan (dalam hal meningkatkan target) Mengatasi masalah Pegawai diharapkan mampu mengatasi masalah mencari solusi yang tepat) yang berhubungan dengan pekerjaannya.
- b. Pengetahuan informasi atau maklumat yang diketahui atau disadari oleh seseorang.
1. Meningkatkan komunikasi
Dengan adanya pelatihan, Pegawai mampu meningkatkan pengetahuan dan komunikasi.
 2. Mengembangkan bakat
Pegawai bisa mengembangkan bakat atau ketrampilan yang sudah ada, sehingga akan memudahkan Pegawai tersebut dalam menyelesaikan pekerjaan.
 3. Mendukung pekerjaan
Pelatihan yang diberikan tentunya akan menunjang kemampuan dan pengetahuan dalam bekerja, sehingga akan mendukung pekerjaannya.
- c. Proses pelatihan
- proses mengajar kepada Pegawai untuk mendapatkan kemampuan dasar yang diperlukannya dalam menjalankan tugas atau pekerjaan

1. Instruktur Pelatih

yang akan memberikan pelatihan harus memenuhi kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Materi pelatihan

Pemberian materi yang sesuai dengan dibutuhkan oleh Pegawai.

3. Metode pelatihan

Metode yang digunakan memudahkan Pegawai menerima materi yang disampaikan

4. Fasilitas pelatihan

Fasilitas yang disediakan mampu membuat peserta maupun instruktur merasa nyaman, sehingga penyampaian materi lebih mudah.

3. Disiplin Kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati segala norma peraturan yang berlaku di organisasi. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut (Hasibuan, 2012) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Jadi, seseorang akan bersedia mematuhi peraturan

serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa.

a. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut (L.P. Sinambela, 2018) menyatakan bahwa tujuan disiplin kerja terdiri atas:

1. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

Untuk para pegawai menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peratutran, Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya, Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan dan Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

c. Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi disiplin kerja

Menurut (Sutrisno, 2014) Disiplin kerja dapat dipengaruhi beberapa faktor, yaitu:

Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja Menurut Malayu S.P Hasibuan (2017:194) pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu perusahaan, antara lain:

a. Kehadiran di tempat kerja

Adanya individu/Pegawai pada suatu tempat kerja.

1. Meminta izin Pegawai sebisa mungkin memberikan kabar atau informasi mengenai keterlambatan atau kehadirannya kepada perusahaan.
2. Ketepatan waktu Pegawai bertanggung jawab atas waktu yang dimilikinya.
3. Intensitas kehadiran Pegawai menyetujui untuk hadir sesuai dengan waktu yang sudah diatur oleh perusahaan.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

1. Pakaian kerja

Pegawai menyetujui untuk berpakaian yang sesuai dengan aturan perusahaan.

2. Peralatan kerja

Pegawai bertanggung jawab untuk setiap peralatan kerja yang digunakan atau di pinjamkan.

3. Tata tertib dan aturan

Tata tertib dan aturan Pegawai mengetahui dan menyetujui untuk mematuhi tata tertib dan aturan yang di atur oleh perusahaan.

c. Kepatuhan pada standar kerja.

1. Bekerja sesuai prosedur

Pegawai bersedia mengikuti prosedur yang sudah berlaku di perusahaan.

2. Bekerja sesuai standar kerja

Pegawai mampu mengikuti standar kerja yang berlaku.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi Sikap berhati-hati.

1. Teliti dalam bekerja

Pegawai dituntut untuk teliti dalam mengerjakan pekerjaan.

2. Sistematis dalam bekerja

Bekerja sesuai dengan cara yang diatur baik-baik.

e. Bekerja etis

1. Bersikap sopan Ketrampilan yang dimiliki oleh Pegawai dalam bersosialisasi untuk menjalin hubungan baik dan menunjukkan rasa hormat kepada orang lain.

2. Memiliki etika Pegawai dapat membedakan yang benar atau yang salah.

4. Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti,2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Supardi (dalam Ekaningsih, 2012:21) lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dan memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya.

Dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan oleh ahli di bidang sumber daya manusia tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerjan pada dasarnya berkaitan dengan elemen-elemen atau berbagai macam faktor yang ada di sekitar pegawai, yang berpengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap performa pegawai perusahaan. Oleh karena itu, menjadi sebuah keharusan bagi manajemen perusahaan untuk memperhatikan secara serius komponen lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

Menurut (Siagian, 2014;57) lingkungan kerja terdapat dua dimensi dan juga indikatornya, yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.

3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti mesjid dan musholla untuk pegawai.
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh

2. Lingkungan Kerja Non Fisik Lingkungan

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan pegawai Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar pegawai Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”.

5. Prestasi Kerja Pegawai

a. Pengertian Prestasi Kerja Pegawai

Mangkunegara (2016 : 67) “Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Sedangkan Rivai dan Basri (2015:14) menyatakan kinerja adalah “Hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.” Prestasi kerja merupakan hasil usaha atau hasil kerja seorang pegawai atau karyawan baik yang berbentuk produk (materiil) maupun jasa dan sikap (non materiil) dalam periode tertentu, yang dibandingkan dengan kriteria atau ukuran (standar) yang telah ditentukan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dengan melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang

didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2012:94).

b. Tujuan prestasi kerja

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan yang mana nantinya akan tercapai tujuan perusahaan dengan baik. berikut adalah tujuan dan kegunaan prestasi kerja menurut Hasibuan (2012:89):

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penempatan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana karyawan bisa sukses dalam pekerjaannya.
- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan di dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi dan gaya pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.

7) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan (supervisor, managers, administrator) untuk mengobservasi perilaku bawahan (subordinate) supaya diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya

c. Metode Penilaian Prestasi Kerja

Riva'i dalam Hartatik (2019, 126) mendefinisikan metode penilaian kinerja karyawan digunakan dua metode, metode penilaian berorientasi masa lalu dan masa depan yaitu:

- 1) Metode Penilaian Berorientasi Masa Lalu ini melakukan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.
 - a) Rating Scale pada metode ini evaluasi dilakukan oleh penilai terhadap prestasi kerja pegawai dengan skala tertentu dari rendah sampai tinggi. Evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, yang membandingkan hasil pekerjaan pegawai dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting bagi pelaksanaan pekerjaan tersebut.
 - b) Checklist Metode penilaian ini dimaksudkan untuk mengukur beberapa penilai. Penilai tinggal memilih kalimat – kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakteristik-karakteristik pegawai. Metode ini dapat memberikan suatu gambaran prestasi kerja secara akurat, bila daftar penilaian berisi item – item yang memadai.

- c) Metode Peristiwa Kritis Merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan - catatan penilaian yang menggambarkan perilaku pegawai sangat baik atau sangat jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- d) Peninjauan Lapangan Agar tercapai penilaian yang lebih terstandarisasi, banyak perusahaan menggunakan metode peninjauan lapangan. Dengan metode ini wakil ahli departemen personalia turun ke lapangan dan membantu para penyelia dalam penilaian mereka.
- e) Tes dan Observasi Prestasi Kerja Bila jumlah pekerja terbatas penilaian prestasi kerja bisa dilakukan pada tes pengetahuan dan ketrampilan.
- f) Metode Evaluasi Kelompok Metode penilaian kelompok berguna untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasi karena dapat menghasilkan ranking pegawai dari yang terbaik sampai terjelek

2) Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan

Dalam Hartatik (2019:129) Metode penilaian masa depan yaitu seorang pegawai akan dapat realistik menentukan rencana karirnya serta memilih teknik pengembangan yang cocok baginya, diantaranya :

- a) Penilaian Diri Teknik evaluasi ini berguna bila tujuan edvaluasi adalah untuk melanjutkan pengembangan diri.

- b) Penilaian Psikologis Penilaian ini terdiri dari wawancara mendalam, tes-tes psikologi, diskusi dengan atasan langsung. Penilaian ini dilakukan oleh para psikolog untuk menilai potensi pegawai di waktu yang akan datang. Evaluasi terhadap intelektual, emosi, motivasi pegawai dan karakteristik lainnya diharapkan bisa membantu untuk memperkirakan prestasi kerja di waktu yang akan datang.
- c) Pendekatan *Management By Objectives* (MBO) Ini pendekatan MBO adalah setiap pegawai dan penyelia secara bersama menetapkan tujuan –tujuan atau sasaran-sasaran pelaksanaan kerja di waktu yang akan datang.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara, (2014:13), mengatakan bahwa : faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi, yaitu:

1) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata : (110 -120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlian.

2) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Menurut (Sutrisno, 2014:152) terdapat tiga dimensi prestasi kerja, sebagai berikut:

1. Hasil Kerja

Tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan Pengetahuan Pekerjaan. Tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.

2. Inisiatif

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

3. Kecekatan Mental

Tingkat kemampuan dan kecekatan dalam menerima instruksi kerja dan menyelesaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada Sikap untuk melihat relevansi dari masing-masing pekerjaan dan mengikuti prosedur kerja yang benar, serta memiliki sifat yang sabar.

menurut Anwar P Mangkunegara dalam Cintya Dianpita (2019:10)

Dimensi dan indikator prestasi kerja Pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja Banyak hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas Kerja Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan Dapat atau tidaknya Pegawai diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati hati, kerajinan dan kerjasama.
4. Inisiatif
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran - saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan Kerajinan merupakan kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.

G. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Nama dan Tahun	Judul	Variabel	Kesimpulan
FITRIA NUR AZIZAH (2013).	Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang. Sumber : Vol 1, No 2 Tahun 2012	Motivasi (X1) Disiplin Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Secara simultan, motivasi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifi kan terhadap prestasi kerja. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.Sedangkan disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang Malang

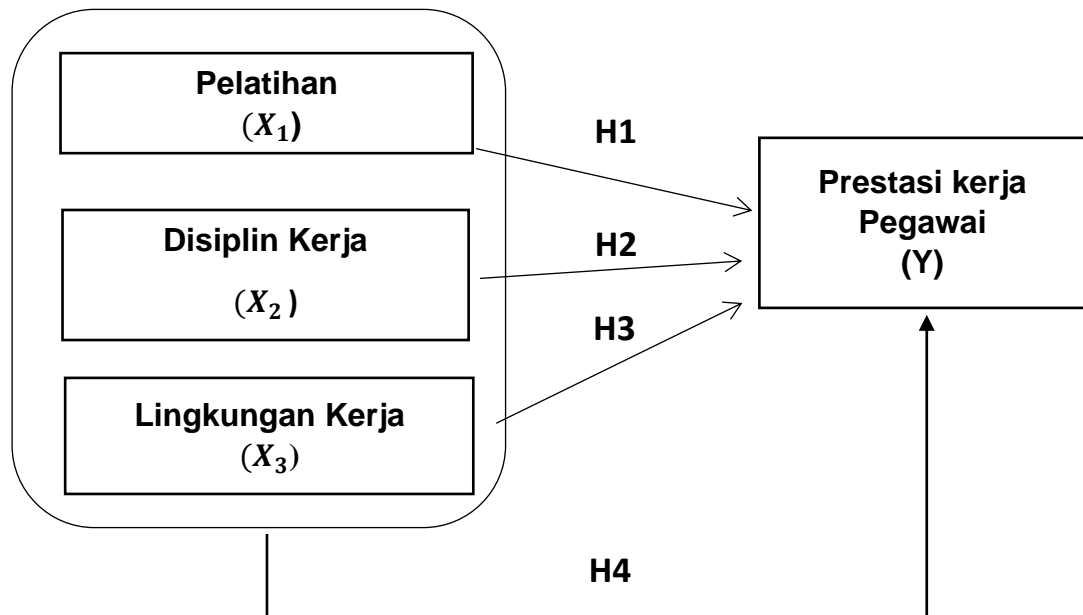
<p>T NUR HAIDAH (2010).</p>	<p>Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilyah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.</p> <p>Sumber : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar 2010</p>	<p>lingkungan kerja (X1)</p> <p>disiplin kerja (X2)</p> <p>kerja pegawai (Y)</p>	<p>terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kerja pegawai</p> <p>terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kerja pegawai</p> <p>lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilyah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatera Utara.</p>
<p>MUKHLIS CATIO DAN DENOK SUNARSI (2020)</p>	<p>Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan)</p> <p>Sumber : Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi Volume 17, Issue 02, Juli 2020</p>	<p>Kompetensi (X1)</p> <p>Disiplin Kerja (X2)</p> <p>Motivasi (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja</p> <p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja</p> <p>Terdapat pengaruh secara simultan antara kompetensi, disiplin kerja dan motivasi kerja, terhadap kinerja guru SMK Sasmita Jaya 1 Pamulang di Tangerang Selatan.</p>

<p>RONAL DONRA SIHALOHODAN HOTLIN SIREGAR (2019)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan</p> <p>Sumber : Jurnal Ilmiah Socio Secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019</p>	<p>Stres Kerja(X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Budaya organisasi (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut, diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja</p>
<p>WIDYAWATI MASHAR (2015)</p>	<p>Pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.</p> <p>Sumber : Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian 2015</p>	<p>Pengaruh Pelatihan (X1)</p> <p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>pelatihan beripengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada inspektorat Kabupaten Rokan Hulu.</p>
<p>ARIS BAHARUDDIN (2012)</p>	<p>Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai kantor PT.PLN (persero) area pelayanan dan jaringan malang</p> <p>Sumber : Jurnal Administrasi Bisnis published by Universitas Brawijaya Journal - © 2007 Vol 6, No 2 (2012)</p>	<p>Pelatihan (X1)</p> <p>Kompensasi (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja Pegawai kantor PT.PLN (persero) area pelayanan dan jaringan malang</p>

<p>ERWIN SYA'BAN ARDI WIBOWO (2021)</p>	<p>“Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Pematang”</p> <p>Sumber: Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta 2021</p>	<p>Disiplin Kerja (X1) Lingkungan Kerja (X2) Prestasi Kerja (Y)</p>	<p>disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.</p>
<p>BURHANUDDIN, NURUL QOMARI, ABDUL FATTAH (2017)</p>	<p>Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Federal International Finance Group (Fif) Cabang Surabaya</p> <p>Sumber: Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3, 2017</p>	<p>Pelatihan (X1) Disiplin (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>Secara simultan maupun secara parsial variabel Pelatihan, Disiplin dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai</p>

SULISTARI (2015)	<p>Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Jaya Setia Plastik</p> <p>Sumber: Jurnal Universitas Muria Kudus 2015</p>	<p>Pelatihan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Pegawai (Y)</p>	<p>secara parsial menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai</p>
MUNA FEBDARIYA 2020	<p>PENGARUH PELATIHAN, LINGKUNGAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PEGADAIAN KANWIL III PALEMBANG</p> <p>Sumber: Jurnal Universitas Muhammadiyah Palembang Fakultas Ekonomi Dan Bisnis 2020</p>	<p>Pelatihan (X1)</p> <p>Lingkungan Kerja (X2)</p> <p>Disiplin Kerja (X3)</p> <p>Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Secara simultan (Uji F) ada pengaruh yang signifikan Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang. Secara parsial (Uji t) pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pegadaian Kanwil III Palembang berpengaruh signifikan.</p>

C. Kerangka Pemikiran



Sumber: Diolah Peneliti (2022)

D. Hipotesis

Dari kerangka pemikiran maka dapat disimpulkan hipotesis adalah sebagai berikut :

H1 : Terdapat pengaruh secara parsial Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

H2 : Terdapat pengaruh secara parsial Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

H3 : Terdapat pengaruh secara parsial Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

H4 : Terdapat pengaruh secara simultan Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan secara bersama sama terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan suatu kegiatan pengolahan, penyajian dan analisis data yang dilakukan dengan metode ilmiah secara sistematis yang hasilnya berguna untuk mengetahui suatu keadaan dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode Korelasional (*Correlational research*) yaitu tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan korelasional antara dua variabel atau lebih. Penelitian korelasional ini bertujuan untuk menentukan ada dan tidaknya korelasi antar variabel atau membuat prediksi berdasarkan korelasi antar variabel. Tipe penelitian ini menekankan pada penentuan tingkat hubungan yang dapat digunakan untuk menentukan prediksi.

B. Operasional Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai. Sedangkan Operasional Variabel adalah gambaran tentang struktur penelitian yang menjabarkan variabel atau sub variabel kepada konsep, dimensi, dan indikator dan ukuran yang diarahkan untuk memperoleh nilai variabel. Seperti yang dikemukakan oleh Sugiyono (2013;59) bahwa: “Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau

kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan variabel dependen, dimana pengertiannya adalah sebagai berikut:

1. Variabel bebas / Independent variabel (X)

Menurut Sugiyono (2013;59) variabel bebas adalah “variabel yang mempengaruhi perubahannya atau timbulnya variabel independen (terikat)”. Yang menjadi variabel independen/bebas dalam penelitian ini adalah **Pelatihan (X1) Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan (X3)**.

2. Variabel terikat / Dependent variabel (Y)

Menurut Sugiyono (2013;59) Variabel dependen atau terikat merupakan “Variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas”. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah **Prestasi Kerja Pegawai (Y)**.

Pelatihan (X1)

Variabel	Dimensi	Indikator
Pelatihan	1. kemampuan	1. Menyelesaikan tugas 2. Meningkatkan target 3. Mengatasi masalah
	2. Pengetahuan	1. Meningkatkan komunikasi 2. Mengembangkan bakat 3. Mendukung pekerjaan
	3. Proses pelatihan	1. Instruktur Pelatih 2. Materi pelatihan 3. Metode pelatihan 4. Fasilitas pelatihan

Sumber: Mangkunegara (2013:62)

Disiplin Kerja (X2)

Variabel	Dimensi	Indikator
Disiplin Kerja	1. Kehadiran di tempat kerja	1. Meminta izin 2. Ketepatan waktu 3. Intensitas kehadiran
	2. Ketaatan pada peraturan kerja	1. Pakaian kerja 2. Peralatan kerja 3. Tata tertib dan aturan
	3. Kepatuhan pada standar kerja.	1. Bekerja sesuai prosedur 2. Bekerja sesuai standar kerja
	4. Tingkat kewaspadaan tinggi	1. Teliti dalam bekerja 2. Sistematis dalam bekerja
	5. Bekerja etis	1. Bersikap sopan 2. Memiliki etika

Sumber : Malayu S.P Hasibuan (2017:194)

Lingkungan Kerja (X3)

Variabel	Dimensi	Indikator
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bangunan tempat kerja 2. Peralatan kerja yang memadai.
	Lingkungan Kerja Non Fisik	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kerjasama antar pegawai 2. Hubungan atasan dengan pegawai

Sumber : (Siagian, 2014;57)

Prestasi Kerja (Y)

Variabel	Dimensi	Indikator
Prestasi Kerja	1. Kuantitas	1. hasil kerja 2. kecepatan penyelesaian
	2. Kualitas	1. standar mutu 2. kecepahan hasil kerja
	3. Kehandalan	1. kemampuan menghuni 2. mampu mengikuti intruksi
	4. Inisiatif	1. menyelesaikan masalah 2. memberikan saran
	5. Kerajinan	1. kesediaan mengerjakan tugas 2. melaksanakan rutinitas keseharian

Sumber: Anwar P Mangkunegara dalam Cintya Dianpita (2019:10)

C. Objek Penelitian

Subjek yang akan di teliti adalah pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang berada di Jakarta Timur, lalu objek yang diteliti adalah “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai” pada pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur Jakarta Timur.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2013;80), “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu.

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang berjumlah 100 orang karyawan yang terbagi dalam 2 bagian yaitu : ASN dan Non-ASN (PJLP).

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2013;116), “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Dalam metode penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih mewakili anggota sampel. Peneliti menggunakan penentuan ukuran sampel dengan menggunakan *rumus Slovin*.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Konstanta (persentase tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, dalam hal ini menggunakan tingkat kesalahan sebesar 5% atau 0,05).

Dengan menggunakan rumus slovin tersebut dapat ditentukan jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$n = \frac{100}{1+100(0,05)^2}$$

$$n = \frac{100}{1+100(0,0025)}$$

$$n = 1000 \text{ Responden}$$

Dengan demikian jumlah sampel yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sebanyak 100 responden.

E. Jenis, Sumber dan Metode Pengumpulan data

1. Jenis data

Jenis data yang diperlukan dalam penelitian ini digolongkan dalam dua jenis yaitu :

1. Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung atau data yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
2. Data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dengan cara mendapatkan referensi melalui buku, artikel ilmiah dan lain-lain.

2. Sumber data

a. Data Primer

Data primer yaitu data yang diperoleh secara langsung dari sumber datanya dengan cara melakukan wawancara, observasi secara langsung serta dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada responden.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak diperoleh secara langsung dari objek penelitian. Data ini biasanya diperoleh dari data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain.

3. Metode pengumpulan data yang digunakan

a. Metode survei

Kuesioner adalah suatu metode dimana peneliti menyusun daftar pertanyaan secara tertulis lalu dibagikan kepada responden untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penelitian. Terkait dengan kuesioner maka digunakan *skala likert* yang dilakukan memberikan item pertanyaan yang masing-masing item mendapatkan poin tidak sangat setuju (1) – tidak setuju(2) – ragu-ragu (3) - setuju (4) sangat setuju (5)

b. Metode Lapangan (*Field Research*)

Metode ini dapat dilakukan dengan cara mengumpulkan data melalui pengamatan secara langsung mengenai objek penelitian yang akan dibahas.

Data yang diperoleh didapatkan dengan melakukan :

1.Pengamatan

Penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap objek yang akan diteliti untuk memperoleh gambaran dan data yang nyata agar dapat digunakan serta mendukung penelitian dalam skripsi ini.

2. Wawancara

Penulis mengadakan wawancara atau tanya jawab secara langsung dengan orang yang mengetahui tentang objek penelitian.

4. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari (Sugiyono, 2010:117) populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur .

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dari subjek dalam populasi tersebut, (Sugiyono, 2013:120). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik sampel random sampling. Artinya responden yang dipilih secara acak dengan karakteristik tertentu yang diyakini representative terhadap populasi penelitian

D. Rancangan Analisis

Menurut Sani dan Maharani (2013) Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden yang telah disebarkan terkumpul. Maka rancangan dilakukan seperti berikut :

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner (Ghozali 2013:52) dan sejauh mana alat pengukur tersebut dalam mengukur apa yang akan diukur. Dengan menggunakan item pertanyaan dapat dikatakan valid jika nilai r hitung lebih besar daripada nilai R -tabel

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n \sum X^2 - (\sum X)^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Keterangan :

R_{11} : koefisien korelasi

X : skor item

Y : skor total

N : banyaknya subjek

Pengujian validitas menghitung korelasi antara nilai dan skor dari masing-masing pertanyaan dengan nilai rata-rata dari nilai pertanyaan tersebut. Pengambilan keputusan pada suatu item valid atau tidaknya diketahui bila r hitung lebih besar dari nilai r table maka dinyatakan valid.

1. Uji Reabilitas

Uji ini menunjukkan bahwa sesuatu dapat dipercaya untuk menggunakan alat pengumpulan data karena instrument sudah baik. Untuk mengetahui uji reabilitas digunakan sebagai rumus :

$$r(11) = \frac{(K)}{K - 1} \frac{(1 - \sum S^2 i)}{(S^2 t)}$$

Keterangan :

r_{11} : koefisien reliabilitas

K : banyaknya item pertanyaan/penyataan

$\sum S^2_i$:varian butir

$\sum S^2_t$: varian total

Apabila variabel yang diteliti cronbach's alpha (α) > 60 % (0.06) maka variabel tersebut dinyatakan reliable, jika cronbach's alpha < 60% maka dinyatakan tidak reliable.

Tabel 3.5

Alpha Cronbach

Kriteria	Nilai <i>Alpha Cronbach</i>
Kurang Reliable	0,00-0,20
Agak Reliable	0,21-0,40
Cukup Reliable	0,42-0,60
Reliable	0,61-0,80
Sangat Reliable	0,81-1,00

Sumber : Sugiyono (2011)

2. Uji Asumsi Klasik

Uji ini dilakukan pengujian untuk memperoleh persamaan garis regresi linier dan valid dengan menggunakan uji Normalitas, Multikolinearitas, dan uji Heteroskedastisitas

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016;147) Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Ghozali (2016;147) ada dua cara mendeteksi apakah residual memiliki distribusi normal atau tidak dengan cara:

1) Analisis statistik

Analisis statistic digunakan untuk lebih meyakinkan bahwa data yang digunakan terdistribusi dengan normal. Analisis menggunakan uji non parametik *Kolmogrov Smirnov (K-S)*. Dikatakan berdistribusi normal apabila tingkat sig. > taraf sig 0,05.

2) Analisis Grafik

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan probability plot. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas data :

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2016;147) Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah terdapat kesamaan varians dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain tetap disebut Homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dengan cara melihat Grafik *scatterplots of residuals* antara nilai prediksi variabel terikat yaitu ZPRED dan residualnya SRESID. Jika dalam regresi grafik *scatterplots of residuals* tidak membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar, kemudian menyempit, pola linear atau kuadratis), maka dalam regresi asumsi heteroskedastisitas tidak terjadi.

c. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016;147) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas menggunakan metode pengujian dengan cara melihat nilai VIF dan nilai tolerance, dimana dasar keputusannya sebagai berikut:

- 1) Jika nilai tolerance $> 10\%$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas.
- 2) Jika nilai tolerance $< 10\%$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) > 10 , maka dapat disimpulkan bahwa ada multikolinearitas antar variabel bebas.

2. Uji Analisis Data

a. Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Analisis koefisien korelasi sederhana berfungsi untuk menguji atau mengetahui kekuatan hubungan antara satu variabel

Dengan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - \sum X \sum Y}{\sqrt{n \sum X^2} \sqrt{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2}}$$

Dengan keterangan :

r = Koefisien Korelasi

X = Variabel Bebas

Y = Variabel terikat

n = jumlah sampel

b. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Analisis koefisien berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas atau lebih secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat

Dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{yX_1X_2X_3} = \frac{r^2_{yx1} + r^2_{yx2} - r^2_{yx3} - 2(r_{yx1})(r_{yx2})(r_{yx3})}{1 - r^2_{x1x2}}$$

c. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Berikut rumus koefisien determinasi :

Dapat dihitung sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi :

Jika *Kd* mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap terikat lemah

Jika *Kd* mendeteksi satu (1) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat.

d. Analisis regresi berganda

Merupakan metode analisis hipotesis penelitian untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel satu dengan variabel lain yang dinyatakan dalam persamaan matematik (regresi) untuk menganalisis maka digunakan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin kerja

X3 = Lingkungan Kerja

b1b2b3 = koefisien X1 X2 dan X3

e : error

1. Uji F

Uji adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui semua variabel independen yang terdapat di dalam model bersama sama terhadap variabel dependen.

Uji F dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/K}{(1 - R^2)/(n - K - 1)}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

K = Jumlah variabel

N = jumlah sampel

F hasil perhitungan mempunyai kriteria sebagai berikut :

- H₀ ditolak jika F_{hitung} > F_{tabel} atau nilai sig < α
- H₀ diterima jika F_{hitung} < F_{tabel} atau nilai sig > α

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merupakan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

Dapat dihitung sebagai berikut :

$$Kd : r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd : koefisien determinasi

r^2 : koefisien korelasi

Kriteria untuk analisis koefisien determinasi :

Jika *Kd* mendeteksi nol (0) maka pengaruh variabel bebas terhadap terikat lemah

Jika *kd* mendeteksi satu (1) maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kuat

BAB IV

ANALISIS DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Sejarah dan Profile Perusahaan

Cawang merupakan salah satu kelurahan di Kecamatan Kramatjati, Jakarta Timur. Menurut sejarah, dulu dikawasan cawang ada seorang Letnan Melayu yang mengabdikan pada kolonial Belanda, ia bernama Enci Awang, dimana Awang berasal dari kata Anwar. Letnan Enci Awang itu seorang bawahan dari Kapten Wan Abdul Bagus, dahulu bersama pasukannya tinggal di daerah yang saat ini dikenal dengan nama Kampung Melayu. karena sering menyebut dirinya Enci Awang lama-lama nama panggilannya berubah menjadi Cawang, sampai akhirnya terkenal dengan nama cawang itu.

Saat ini, Cawang merupakan daerah yang memiliki penduduk yang padat. Terdapat 12 Rukun Warga didalam kelurahan Cawang. Kelurahan Cawang sendiri termasuk daerah yang memiliki banyak kegiatan aktif. diantaranya PKK, Jumantik, Bank Sampah, Dasa Wisma, dan lain-lain. Cawang juga sebagai contoh program kampung milenial yang diterapkan pada RW 09

Pada saat pandemi seperti ini kegiatan aktif di kelurahan Cawang sangat terbatas. bahkan untuk mengurus surat-surat telah disediakan kotak yang sudah diberi keterangan untuk ditempatkan pengurusan administrasi warga cawang. dan tim untuk mengingatkan untuk warga sekitar cawang menerapkan protokol

kesehatan setiap 2-3 hari dalam 1 minggu berkeliling menggunakan toa untuk memberikan informasi mengenai protokol kesehatan

2. Visi dan Misi perusahaan

VISI dan MISI yang ada di kelurahan Cawang atau yang saat ini disebut dengan 5 Nilai Budaya Kerja yang juga terdapat dalam PerGub DKI Jakarta No. 54 tahun 2020, yaitu diantaranya:

- A. Memiliki Integritas, Integritas merupakan suatu konsep yang berkaitan dengan konsistensi dalam tindakan-tindakan, nilai-nilai, metode-metode, ukuran-ukuran, prinsip-prinsip, ekspektasi-ekspektasi dan berbagai hal yang dihasilkan. Orang berintegritas berarti memiliki pribadi yang jujur dan memiliki karakter kuat. Artinya yang saat ini tengah dijalani di kelurahan Cawang kelurahan eaat ini untuk pengurusan dokumen-dokumen seperti KTP, KK, dan lain-lain untuk melengkapi syarat-syarat untuk pengajuan tersebut dan saat ini untuk semua pengajuan dapat dikumpulkan melalui kotak-kotak yang sudah disediakan. Hal ini dapat adalah integritas yaitu kejujuran dalam rangka mengurangi pungli dalam pelayanan masyarakat yang terdapat dalam visi dan misi.
- B. Kolaboratif, Istilah yang digunakan untuk menggambarkan kerja sama yang dijalin oleh berbagai unit pemerintahan. Kalau ini kerjasama misalnya pak lurah dengan staff-staff dibawahnya. Misal dengan staff administrasi yang melayani masyarakat secara langsung.
- C. Akuntabel, dapat diartikan sebagai perwujudan dari kewajiban seseorang atau instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya

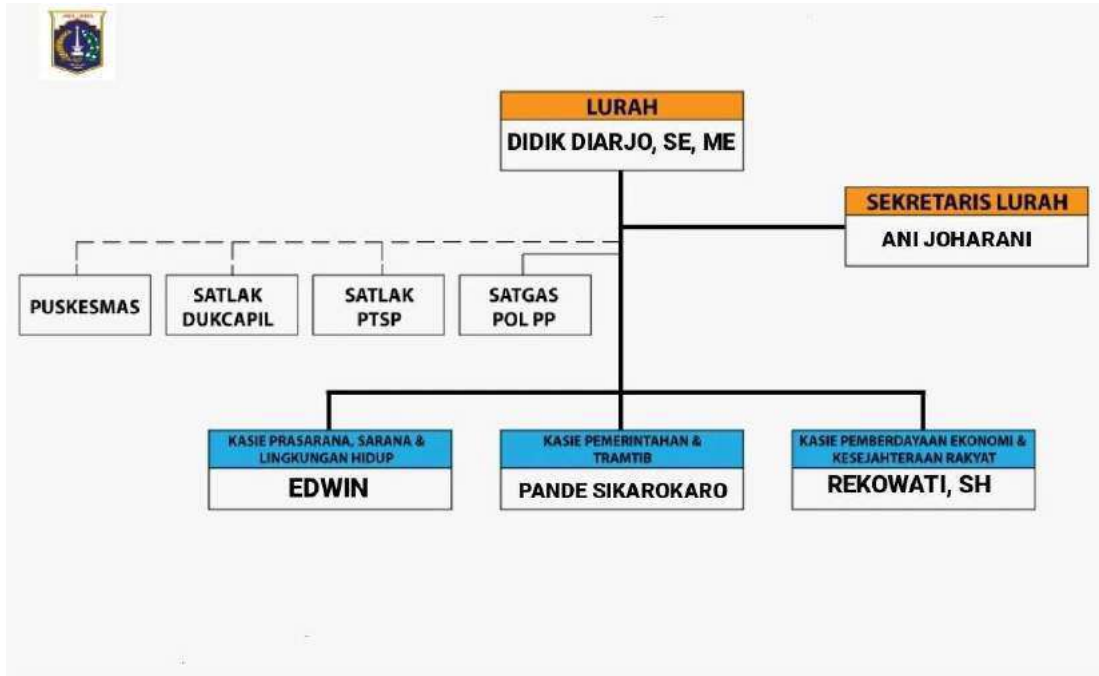
dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban dan berupa laporan akuntabilitas yang disusun secara periodik. Contoh dalam kelurahan Cawang ialah Terwujudnya transparansi instansi pemerintah, adanya partisipasi masyarakat dalam pelaksanaan kegiatan kemasyarakatan, adanya kepercayaan masyarakat kepada pemerintah.

D. Inovatif, di kelurahan Cawang yaitu: Mengubah Limbah Minyak Goreng Menjadi Campuran Bahan Bakar Solar yang sedang dilaksanakan oleh dasawisma, Membuka Kegiatan Belajar Masyarakat dengan cara meminta anak-anak yang lulus sekolah menengah atas untuk mengajarkan pelajaran dan juga membantu anak-anak kecil dalam mengerjakan tugas.

E. Berkeadilan, disini di kelurahan Cawang saya sendiri merasakan keadilan dalam bermasyarakat dan bertetangga sudah sangat tinggi. Saling toleransi dan saling menghormati dalam segala hal merupakan salah satu bagian dari keadilan dalam ketentraman hidup.

3. Struktur Organisasi Perusahaan

GAMBAR 1



B. Analisis Data

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dibagi berdasarkan:

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

TABEL 4.1

JENIS KELAMIN					
		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	63	63.0	63.0	63.0
	PEREMPUAN	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang berjenis kelamin Laki – Laki sebanyak 63 orang (63,0%) dan jumlah responden Perempuan sebanyak 37 orang (37,0%).

b. Karakteristik responden berdasarkan usia

Tabel 4.2

USIA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	29	29.0	29.0	29.0
	26-35	46	46.0	46.0	75.0
	36-45	19	19.0	19.0	94.0
	>46	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output Data Pengolahan SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang berusia 18 - 25 Tahun sebanyak 29 orang (29,0%), Usia 26 - 35 Tahun sebanyak 46 (46,0%), Usia 36 - 45 Tahun sebanyak 19 orang (19,0%) dan Usia > 46 Tahun sebanyak 6 orang (6,0%).

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3

		PENDIDIKAN_TERAKHIR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	70	70.0	70.0	70.0
	D3	13	13.0	13.0	83.0
	S1	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur yang Pendidikan terakhir SMA sebanyak 70 orang (70,0%), D3 sebanyak 13 orang (13,0%) dan S1 sebanyak 17 orang (17,0%).

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Tabel 4.4

LAMA MASA_KERJA					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	20	20.0	20.0	20.0
	1-3 Tahun	39	39.0	39.0	59.0
	3.1-5 Tahun	27	27.0	27.0	86.0
	>5 Tahun	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama masa kerja yaitu masa kerja <1 Tahun sebanyak 20 orang (20,0%), masa kerja 1-3 Tahun sebanyak 39 orang (39,0%), masa kerja 3,1-5 Tahun sebanyak 27 orang (27,0%) dan >5 Tahun sebanyak 14 orang (14,0%).

e. Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan

Tabel 4.5

STATUS_PERKAWINAN					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MENIKAH	47	47.0	47.0	47.0
	BELUM MENIKAH	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden berdasarkan status perkawinan yaitu menikah sebanyak 47 orang (47,0%), belum menikah sebanyak 53 orang (53,0%).

C. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis deskriptif adalah cara merumusan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas melalui pengumpulan dan penganalisaan data. Analisis deskriptif penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada 100 orang Pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur. Kuesioner tersebut kemudian diteliti dengan menggunakan perhitungan SPSS 26.0.

Jumlah keseluruhan kuesioner yang diajukan adalah 42 butir pertanyaan yang terbagi menjadi 4 bagian variabel yaitu mengenai Prestasi Kerja (Y) terdiri dari 10 butir pertanyaan, Pelatihan X1 terdiri 10 butir pertanyaan, Disiplin Kerja X2 terdiri dari 12 butir pertanyaan, Lingkungan Kerja X3 terdiri dari 10 butir pertanyaan.

Pengukuran instrument variabel tersebut menggunakan skala likert, dimana setiap butir pertanyaan mempunyai skor nilai jawaban 1,2,3,4,5. Skor nilai tertinggi 5 untuk jawaban sangat setuju dan terendah 1 untuk jawaban sangat tidak setuju.

a. Prestasi Kerja (Y)

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan yang kemudian dideskripsikan agar mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian ini dilakukan menggunakan table tanggapan responden dan hasil pengolahan data yang ditampilkan merupakan penjelasan data berdasarkan SPSS versi 26.0.

TABEL 4.6

Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan saya

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	77	77.0	77.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan saya

TABEL 4.7

Setiap tugas yang diberikan saya selalu menyelesaikannya tepat waktu

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Setiap tugas yang diberikan saya selalu menyelesaikannya tepat waktu

TABEL 4.8

Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat menjaga mutu kinerja saya

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	69	69.0	69.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 99% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat menjaga mutu kinerja saya

TABEL 4.9

Kualitas hasil kerja saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	78	78.0	78.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Kualitas hasil kerja saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan.

TABEL 4.10

Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sesuai dengan kemampuan dan pengalaman

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sesuai dengan kemampuan dan pengalaman.

TABEL 4.11

Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.0	2.0	2.0
	S	76	76.0	76.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 98% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik.

TABEL 4.12

Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah dengan baik

Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	73	73.0	73.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 99% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah dengan baik.

TABEL 4.13

Saya dapat memberikan saran untuk diri saya sendiri dan teman kerja agar lebih termotivasi dalam bekerja

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya dapat memberikan saran untuk diri saya sendiri dan teman kerja agar lebih termotivasi dalam bekerja.

TABEL 4.14

Saya dapat membantu pekerjaan lain dengan kemampuan saya

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya dapat membantu pekerjaan lain dengan kemampuan saya.

TABEL 4.15

Saya cenderung melakukan hal yang saya sukai dalam mengisi waktu luang dalam keseharian bekerja.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	77	77.0	77.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya cenderung melakukan hal yang saya sukai dalam mengisi waktu luang dalam keseharian bekerja.

b. Pelatihan (X1)

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan yang kemudian dideskripsikan agar mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian ini dilakukan menggunakan table tanggapan responden dan hasil pengolahan data yang ditampilkan merupakan penjelasan data berdasarkan SPSS versi 26.0.

TABEL 4.16

Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	70	70.0	70.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.

TABEL 4.17

Saya selalu berusaha meningkatkan target kinerja saya

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	54.0	54.0	54.0
	SS	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu berusaha meningkatkan target kinerja saya.

TABEL 4.18

Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	75.0	75.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah.

TABEL 4.18

Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan komunikasi untuk diri sendiri

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	56	56.0	56.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan komunikasi untuk diri sendiri.

TABEL 4.19

Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja saya

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	69	69.0	69.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja saya.

TABEL 4.20

Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Pendidikan dan pengalaman yang cukup sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan.

TABEL 4.21

Instruktur pelatih selalu memberikan motivasi dan saran untuk anak didiknya
X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	81	81.0	81.0	81.0
	SS	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Instruktur pelatih selalu memberikan motivasi dan saran untuk anak didiknya

TABEL 4.22

Materi yang diberikan sudah sesuai kompetensi pelatihan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Materi yang diberikan sudah sesuai kompetensi pelatihan.

TABEL 4.23

Metode yang diberikan sangat membantu saya dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas saya

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	66.0	66.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Metode yang diberikan sangat membantu saya dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas saya.

TABEL 4.24

Fasilitas yang diberikan sudah memadai untuk proses pelatihan

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	82	82.0	82.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Fasilitas yang diberikan sudah memadai untuk proses pelatihan.

c. Disiplin Kerja (X2)

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan yang kemudian dideskripsikan agar mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian ini dilakukan menggunakan table tanggapan responden dan hasil pengolahan data yang ditampilkan merupakan penjelasan data berdasarkan SPSS versi 26.0.

TABEL 4.25

Keperluan izin sudah sesuai dengan kebijakan Instansi

		X2.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	80.0	80.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Keperluan izin sudah sesuai dengan kebijakan Instansi

TABEL 4.26

Saya selalu masuk kerja tepat waktu

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	72	72.0	72.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu masuk kerja tepat waktu

TABEL 4.27

Kehadiran yang efektif dapat membantu untuk mendisiplinkan pekerja

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	79	79.0	79.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Kehadiran yang efektif dapat membantu untuk mendisiplinkan pekerja

TABEL 4.28

Saya selalu berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan Instansi

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	70	70.0	70.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan Instansi.

TABEL 4.29

Saya selalu menyiapkan peralatan kerja yang dibutuhkan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu menyiapkan peralatan kerja yang dibutuhkan.

TABEL 4.30

Saya selalu berusaha mentaati tata tertib semua peraturan Instansi

		X2.6			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	66	66.0	66.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 99% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu berusaha mentaati tata tertib semua peraturan Instansi.

TABEL 4.31

Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan

		X2.7			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan.

TABEL 4.32

Saya selalu menjaga kinerja saya agar sesuai standar kerja Instansi

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu menjaga kinerja saya agar sesuai standar kerja Instansi.

TABEL 4.33

Saya selalu bekerja dengan teliti

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	80.0	80.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu bekerja dengan teliti.

TABEL 4.34

Sistematis kerja yang saya terapkan sangat membantu dalam proses kerja

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	79	79.0	79.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Sistematis kerja yang saya terapkan sangat membantu dalam proses kerja.

TABEL 4.35

Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja.

TABEL 4.36

Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilaku saya sendiri

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	75.0	75.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilaku saya sendiri.

b. Lingkungan Kerja (X3)

Berdasarkan data yang sudah dikumpulkan yang kemudian dideskripsikan agar mempermudah pembaca dalam memahaminya. Pendeskripsian ini dilakukan menggunakan table tanggapan responden dan hasil pengolahan data yang ditampilkan merupakan penjelasan data berdasarkan SPSS versi 26.0.

TABEL 4.37

Kondisi bangunan tempat saya kerja masih cukup terawat dan nyaman untuk kegiatan kerja

		X3.1			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Kondisi bangunan tempat saya kerja masih cukup terawat dan nyaman untuk kegiatan kerja Saya mempunyai tanggung jawab dalam meyelesaikan tugas.

TABEL 4.38

Peralatan kerja untuk para pekerja cukup memadai

		X3.2			Cumulative
		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	S	78	78.0	78.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Peralatan kerja untuk para pekerja cukup memadai.

TABEL 4.39

Saya merasa dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dengan baik

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	73	73.0	73.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 99% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya merasa dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dengan baik.

TABEL 4.40

Hubungan antara atasan dan para pegawai cukup baik untuk membantu meningkatkan kerja Instansi

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	69	69.0	69.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Hubungan antara atasan dan para pegawai cukup baik untuk membantu meningkatkan kerja Instansi.

TABEL 4.41

Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja sehingga nyaman dalam melaksanakan pekerjaan

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	68	68.0	68.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 99% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja sehingga nyaman dalam melaksanakan pekerjaan.

TABEL 4.42

Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	66.0	66.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja.

TABEL 4.43

Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi.

TABEL 4.44

Saya memiliki ruang kerja yang tenang

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Saya memiliki ruang kerja yang tenang.

TABEL 4.45

Ketenangan yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja saya mendukung tingkat produktifitas tinggi dalam bekerja

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	72	72.0	72.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Ketenangan yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja saya mendukung tingkat produktifitas tinggi dalam bekerja.

TABEL 4.46

Koordinasi yang baik sesama rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	73	73.0	73.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa 100% responden menjawab setuju dan sangat setuju bahwa Koordinasi yang baik sesama rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya.

D. Analisis Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuisioner dengan cara membandingkan output correctec item-total correlation atau nilai rhitung dengan rtabel . Dengan df (100-2= 98) dan tingkat sig.= 5%, diperoleh nilai rtabel sebesar 0,2199. Dikatakan valid apabila Nilai rhitung > Nilai rtabel .

TABEL 4.47

Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,563	0,2199	Valid
2	0,573	0,2199	Valid
3	0,611	0,2199	Valid
4	0,559	0,2199	Valid
5	0,623	0,2199	Valid
6	0,543	0,2199	Valid
7	0,612	0,2199	Valid
8	0,666	0,2199	Valid
9	0,597	0,2199	Valid
10	0,635	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid,

maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel Prestasi kerja dapat digunakan.

TABEL 4.48

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,622	0,2199	Valid
2	0,627	0,2199	Valid
3	0,599	0,2199	Valid
4	0,539	0,2199	Valid
5	0,640	0,2199	Valid
6	0,570	0,2199	Valid
7	0,500	0,2199	Valid
8	0,546	0,2199	Valid
9	0,619	0,2199	Valid
10	0,631	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel pelatihan dapat digunakan.

TABEL 4.

Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,615	0,2199	Valid
2	0,611	0,2199	Valid
3	0,729	0,2199	Valid
4	0,586	0,2199	Valid
5	0,722	0,2199	Valid
6	0,749	0,2199	Valid
7	0,654	0,2199	Valid
8	0,677	0,2199	Valid
9	0,580	0,2199	Valid
10	0,732	0,2199	Valid
11	0,765	0,2199	Valid
12	0,648	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel disiplin kerja dapat digunakan.

TABEL 4.49**Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{tabel}	Keterangan
1	0,598	0,2199	Valid
2	0,527	0,2199	Valid
3	0,588	0,2199	Valid
4	0,622	0,2199	Valid
5	0,636	0,2199	Valid
6	0,575	0,2199	Valid
7	0,685	0,2199	Valid
8	0,662	0,2199	Valid
9	0,683	0,2199	Valid
10	0,529	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Dari hasil pengujian data menunjukkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0.2199), maka dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan valid, maka dari itu untuk pengujian data statistik berikutnya semua variabel lingkungan kerja dapat digunakan.

2. Uji iReliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mengukur apakah kuesioner penelitian reliable atau konsisten dari waktu ke waktu, uji reliabilitas dalam penelitian ini ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach Alpha* (α).

Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α). > 0.6 , berdasarkan perhitungan dengan olahan data statistik SPSS 26.0 yang terlihat pada lampiran yang diperoleh hasil reliabilitas untuk keseluruhan variabel sebagai berikut:

Tabel 4.50
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 60, didapat output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α). sebesar $0,800 > 0,6$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.51
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 61, didapat output koefisien reabilitas *Cronbach Alpha* (α). sebesar $0,791 > 0,6$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.52
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	12

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0.

Berdasarkan tabel 62, didapat output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α). sebesar $0,890 > 0,6$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

Tabel 4.53
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 63, didapat hasil output koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* (α). sebesar $0,813 > 0,6$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa data tersebut adalah reliabel.

E. Analisis dan Interpretasi Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah data dapat digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik dilakukan dengan memberlakukan uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedatisitas.

2. Uji Normalitas

Digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam pembahasan ini akan digunakan 2 alternatif pengujian normalitas yaitu:

1. Uji One Sample *Kolmogorov-Smirnov*. Data dinyatakan berdistribusi normal apabila sig. > 5% atau 0,05.

Tabel 4.54

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Pelatiha n	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	
N	100	100	100	100	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.04	51.00	42.76	42.50
	Std. Deviation	2.674	3.553	2.775	2.650
Most Extreme Differences	Absolute	.171	.193	.186	.225
	Positive	.171	.193	.186	.225
	Negative	-.128	-.189	-.160	-.163
Test Statistic	.171	.193	.186	.225	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

- a) Berdasarkan uji normalitas pada tabel 64, diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,171 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan asumsi normalitas variabel pelatihan kerja terpenuhi, dan dapat digunakan dalam penelitian.
- b) Berdasarkan uji normalitas pada tabel 64, diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,193 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas variabel disiplin kerja terpenuhi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

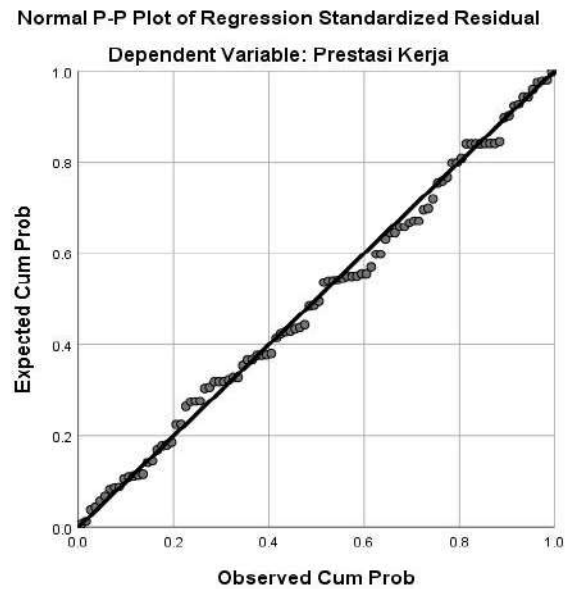
- c) Berdasarkan uji normalitas pada tabel 64, diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,186 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan asumsi normalitas variabel lingkungan kerja terpenuhi, dan dapat digunakan dalam penelitian.
- d) Berdasarkan uji normalitas pada tabel 64, diperoleh Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,225 dan nilai probabilitas Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkan asumsi normalitas variabel prestasi kerja terpenuhi, dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Analisis grafik histogram dan *normal probability plot*

Analisis grafik yang digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian ini adalah grafik histogram dan probability plot. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 1

Normal P- P Plot

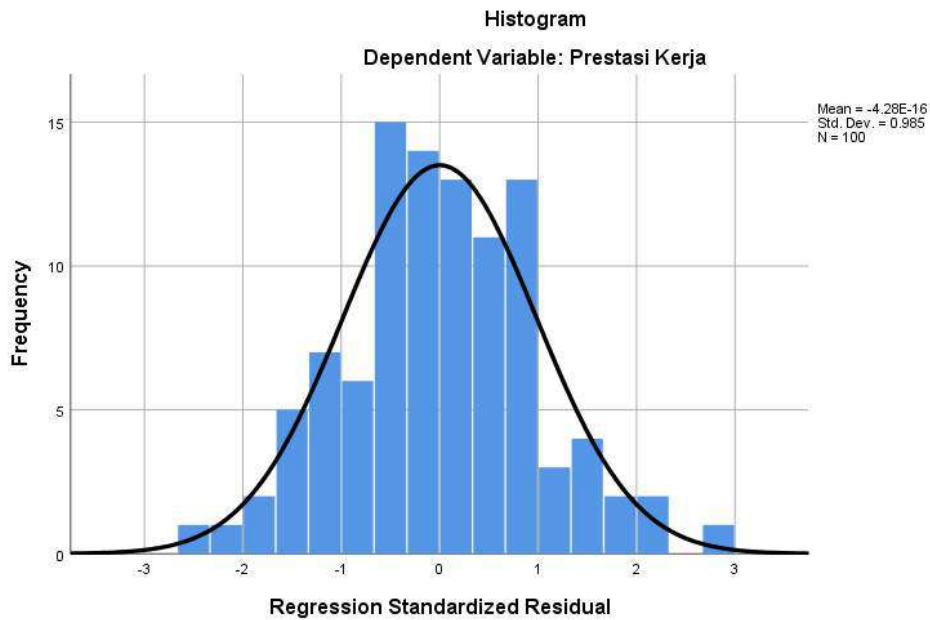


Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan grafik histogram dan normal probability plot diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, dilihat dari data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau garis histogramnya. Hal ini berarti regresi asumsi normalitas terpenuhi.

Grafik 2

Histogram



Sumber : Output Data SPSS 26.

Berdasarkan hasil grafik histogram dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, hal ini terlihat dari bentuk grafik histogram yang menunjukkan pola mulai dari rendah ke tinggi lalu rendah kembali seperti membentuk gunung. Sehingga dapat dinyatakan data adalah normal.

3. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas dengan menganalisis nilai serta nilai VIF (Variance Inflation Factor) Jika nilai $VIF > 10$ maka ada multikolinearitas dan jika nilai $VIF < 10$ maka model bebas dari multikolinearitas

TABEL 4.55**Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006		
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039	.345	2.900
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003	.330	3.029
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005	.430	2.326

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Data SPSS 26.0

Berdasarkan data diatas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk pelatihan sebesar 34,5% , nilai *tolerance* untuk disiplin kerja sebesar 33,0% dan nilai *tolerance* untuk lingkungan kerja sebesar 43,0% dengan perolehan tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasil *tolerance* diatas 0,10.

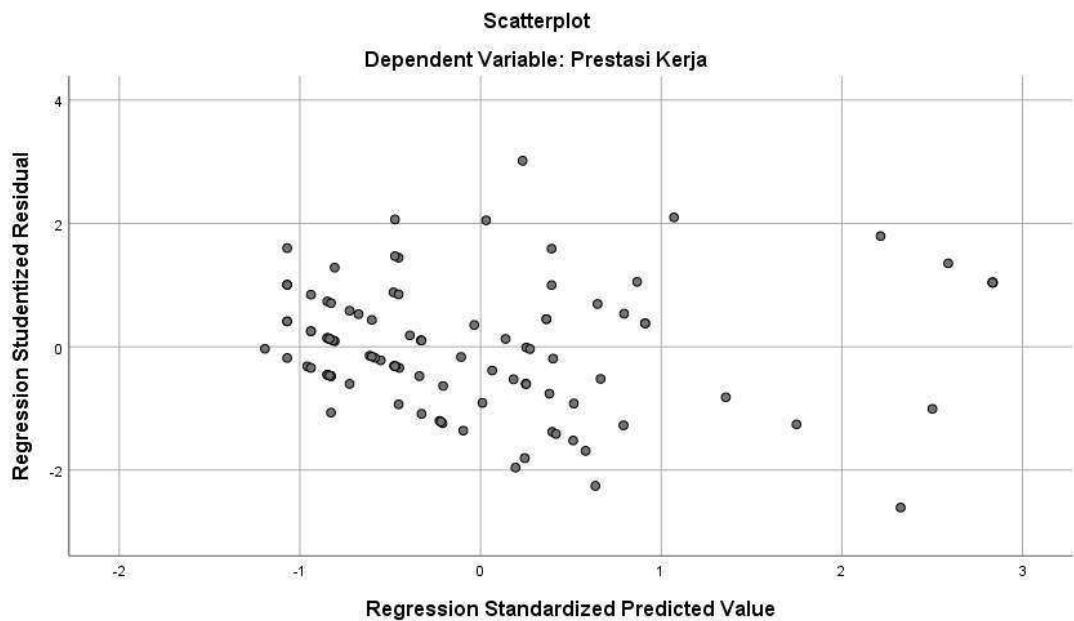
Diketahui bahwa nilai VIF untuk pelatihan sebesar 2,900 nilai VIF untuk disiplin kerja sebesar 3,029 dan nilai VIF untuk lingkungan kerja 2,326 maka dapat disimpulkan bahwa variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasil VIF dibawah 10.

4. Uji Heteroskedatistas

Uji heteroskedatistas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan varian atau residual satu pengat ke pemangat yang lain. Penulis ingin menggunakan grafik scatter plot dengan nilai predeksi terikat yaitu prestasi kerja sebagai SRESID dan dengan residualnya pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja sebagai ZPRED

GAMBAR 3

Scatterplot



Gambar *Scatter plot* memiliki pola yang tidak beraturan, serta titik- titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi layak untuk memprediksi prestasi kerja berdasarkan variabel pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja.

2. Uji Analisis Data

A. Analisis koefisien Korelasi Parsial

Koefisien korelasi parsial merupakan angka yang menunjukkan arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih, arah dinyatakan dalam bentuk hubungan positif dan negatif, sedangkan kuatnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi.

TABEL 4.56

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Tabel 4.57

Hasil uji korelasi parsial antara Pelatihan (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y)

Control Variables			Pelatihan	Prestasi Kerja
Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja	Pelatihan	Correlation	1.000	.694
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.694	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel , dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara pelatihan (X_1) dengan prestasi kerja pegawai (Y) adalah 0,694 dimana variable disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan rendah antara pelatihan dan prestasi kerja pegawai, jika pelatihan meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

Tabel 4.58
Hasil uji korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap Prestasi kerja (Y)

Control Variables			Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan & Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.722
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.722	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan table 67, dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara disiplin Kerja (X₂) dengan prestasi kerja pegawai (Y) adalah 0,722 dimana variable pelatihan (X₁) dan lingkungan kerja (X₃) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sedang antara disiplin kerja dan prestasi kerja pegawai, jika disiplin kerja meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

Tabel 4.59
Hasil uji korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X₃)
terhadap Prestasi kerja (Y)

Control Variables			Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan & Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.688
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.688	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan table 58, dapat diketahui bahwa korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X₃) dengan Prestasi kerja pegawai (Y) adalah 0,688 dimana variable pelatihan (X₁) dan disiplin kerja (X₂) adalah tetap. Hal ini berarti terdapat hubungan yang positif dan sedang antara lingkungan kerja dan prestasi kerja pegawai, jika lingkungan kerja meningkat maka prestasi kerja pegawai juga akan meningkat, demikian sebaliknya.

B. Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antar variable bebas terhadap variable terikat.

Tabel 4.60
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.586	1.705

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi antara pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja adalah 0,774 yang berarti pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja secara bersama mempunyai hubungan korelasi yang positif dan kuat.

C. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk mencari pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

Tabel 4.61
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel 70, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 8,289 + 0,288 X_1 + 0,252 X_2 + 0,270 X_3$$

Berdasarkan hasil tabel, diketahui :

- 1) Nilai Constant (α), Ini berarti ketika masing-masing variable pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja adalah tetap maka tingkat prestasi kerja akan sebesar 8,289.
- 2) Nilai sebesar 0,288 berarti jika terjadi peningkatan ipelatihan sebesar isatu isatuan imaka imenambah itingkat iprestasi kerja sebesar sebesar i0,288 idengan iasumsi ibahwa ivariabel ibebas iyang ilain idari imodel iregresi iadalah itetap.
- 3) Nilai sebesar 0,252 berarti jika terjadi peningkatan idisiplin kerja sebesar isatu isatuan imaka imenambah itingkat iprestasi ikerja sebesar sebesar i0,252 idengan iasumsi ibahwa ivariabel ibebas iyang ilain idari imodel iregresi iadalah itetap.

- 4) Nilai sebesar 0,270 berarti jika terjadi peningkatan lingkungan kerjasebesar isatu isatuan imaka imenambah itingkat iprestasi ikerja isebesar isebesar i0,270 idengan iasumsi ibahwa ivariabel ibebas iyang ilain idari imodel iregresi iadalah itetap.

D. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis ini digunakan untuk menentukan besarnya kontribusi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.62

Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.586	1.705
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan table 71, diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R Square sebesar = 0,586. Nilai tersebut berarti seluruh variabel bebas yaitu Pelatihan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja secara simultan memberi kontribusi variabel lain yang tidak ada dalam model.

3. Hipotesis

A. Uji Signifikansi (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara parsial berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Dengan tingkat sig. $0,05 : 2 = 0,025$ dan $df (n-k-1) = (100-3-1 = 96)$ sehingga diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1,991. berikut adalah hipotesis X1, X2 dan X3 terhadap Y secara individual adalah sebagai berikut.

Tabel 4.63
Hasil Uji Pengaruh Simultan dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

1) Pelatihan (X_1)

Berdasarkan tabel 72, diketahui $t_{hitung} 2,089 > t_{tabel} 1,991$ dan tingkat sig. $0,039 < 0,05$, jadi dapat dikatakan H_{o1} ditolak dan H_{a1} diterima, artinya bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

2) Disiplin Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel 62, diketahui $t_{hitung} 3,007 > t_{tabel} 1,991$ dan tingkat sig. $0,003 < 0,05$, jadi dapat dikatakan H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, artinya bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

3) Lingkungan Kerja (X_3)

Berdasarkan tabel 62, diketahui $t_{hitung} 2,863 > t_{tabel} 1,991$ dan tingkat sig. $0,005 < 0,05$, jadi dapat dikatakan H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima, artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

B. Uji Signifikansi (Uji iF)

Uji F bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel terikat. Dengan tingkat sig. 0,05 dan $df (k; n-k) = (3; 100-3 = 97)$ sehingga diperoleh F_{tabel} sebesar 2,72.

Tabel 4.64

Uji pengaruh simultan dengan uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.935	3	138.645	47.695	.000 ^b
	Residual	279.065	96	2.907		
	Total	695.000	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Berdasarkan tabel diatas, diketahui nilai Fhitung (47.695) > Ftabel (2,72) dan tingkat sig. 0,000 < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas yaitu komitmen organisasi, beban kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data mengenai pelatihan, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai yang dilakukan di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi, beban kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
3. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.
4. Berdasarkan hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka penulis memeberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan Instansi dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dengan cara pemberian pelatihan, bimbingan teknis tugas, tugas tim untuk membantu pegawai dalam pengembangan prestasi pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Untuk mempertahankan kualitas yang sudah dicapai, maka sebaiknya perusahaan mempertahankan dan meningkatkan kualitas program pelatihan yang ada supaya kualitas pegawai dapat menjadi lebih baik lagi.
3. Instansi diharapkan lebih memperhatikan disiplin kerja para pegawai akan tingkat ketaatan pada standar kerja, agar setiap karyawan yang berada dalam instansi memiliki kesadaran diri untuk mencapai standar kerja yang ditetapkan. Dengan cara bagi pegawai yang dapat mencapai standar kerja yang ditetapkan akan mendapat reward dan bagi pegawai yang tidak dapat memenuhi standar akan menerima teguran.
4. Diharapkan Instansi dapat mempertahankan dan meningkatkan pelayanan terhadap lingkungan kerja non fisik, karena variabel lingkungan kerja non fisik mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi kualitas karyawan, diantaranya yaitu dengan kondisi kerja, fasilitas kerja serta hubungan antar karyawan sehingga kualitas karyawan akan terus meningkat..
5. Bagi peneliti selanjutnya dengan topik terkait, dapat menambahkan jumlah sampel penelitian atau dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain diluar

variabel yang telah dibahas dalam penelitian ini, misalnya mengenai stres kerja, kompensasi, beban kerja, dan motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT. Refika Aditama, Bandung.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung. Aditama.
- Alvionita, R. (2016). "Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perkantoran Terpadu Kota Malang)." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya* - © 2016.
- Arikunto Suharsimi, Suhardjono, Supardi. (2012). *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Aris Baharuddin (2012), Pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja Pegawai kantor PT.PLN (persero) area pelayanan dan jaringan malang, *Universitas Brawijaya Journal* - © 2007 Vol 6, No 2 (2012)
- Darmayanti, N. (2018). "Pengaruh stres kerja, faktor lingkungan, dan budaya Organisasi terhadap kinerja auditor independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya)." *Vol. 1 No. 1 April 2018*.
- Ekaningsih. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja dengan Persepsi Lingkungan Kerja sebagai Variabel Pemoderasi (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta)". *Jurnal Ilmu Sosial. Volume 4 No.1 Surakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bulungan Tarakan*.
- Fitria Nur Azizah. (2013). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Bank Muamalat Indonesia, Tbk Cabang

Malang. *Vol 1, No 2 Tahun 2012*

Handoko, T. H. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.

Hartatik, Puji, Indah 2019. *Mengembangkan SDM. Laksana, Banguntapan*

Hasibuan (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

Hasibuan, H. A., Purba, R. B., & Siahaan, A. P. U. (2016). *Productivity assessment (performance, motivation, and job training) using profile matching*.

Hasibuan, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi.

Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu Sp. 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas.

Jakarta : Bumi Aksara.

Jogjakarta

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung :

PT. Remaja Rosdakarya

Mashar, W. (n.d.). (2015) *Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu*.

Mukhlis Catio dan Denok Sunarsi. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin

Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru (Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan), *Volume 17, Issue 02, Juli 2020*

Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*.

R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, *Human Resource Management*

Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Limited, hal :

24

- Rivai, Veithzal dan Basri. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Ronal Donra Sihalahodan Hotlin Siregar (2019), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*, Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019
- Sani, Ahmad. Maharani, Vivin. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. Malang: Uin Press
- Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika
- Siagian, S. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Sinambela, L.P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijen Poltak. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,.
- Soeprihanto, J. (2011). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai*.
- Sondang P, S. (2014). *manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sondang P. Siagian, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Bumi Aksara, hal : 6
- Sugiyono. (2010). *Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya*.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif Kombinasi Mixed Methods*.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
- Sunyoto, Danang, 2015, *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, Penerbit : CAPS, Jakarta.

Sutrisno, E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.

Sutrisno, Edy, 2014. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana

T Nur Haidah. (2010). *Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pegawai koordinasi pengurus Tinggi Sastra Wilyah 1 Nangroh Aceh Darussalam Sumatra Utara.: Aceh*

Widyawati Mashar, 2015, Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu, Rokan Hulu: *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Pasir Pengaraian*.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

DAFTAR KUISIONER

Kuesioner Penelitian Skripsi SDM "Pengaruh Pelatihan Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur"

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Persada Indonesia YAI, saya sebagai peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu/Saudara/I Pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Lurah Cawang, agar berkenan memberikan jawaban kuesioner yang telah saya sajikan dalam lembar berikutnya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada kantor lurah cawang jakarta timur.

Besar harapan saya atas partisipasi Anda terhadap pengisian kuesioner ini karena jawaban anda sangatlah membantu dalam pengumpulan data skripsi saya.

Kerahasiaan informasi yang diperoleh akan dijaga dengan baik dan informasi tersebut hanya akan digunakan untuk kepentingan akademik. Atas perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Listanti Setyawan
NIM. 1714290019

A. Data Responden

Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memberi centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia.

a. Nama :

b. Jenis Kelamin

Laki-laki

Perempuan

c. Pendidikan Terakhir

SMA

S1

D3

S2

d. Usia

18-25 Tahun

36-45 Tahun

26-35 Tahun

> 46 Tahun

e. Masa Kerja

< 1 Tahun

3.1-5 Tahun

1-3 Tahun

> 5 Tahun

f. Status Perkawinan

Menikah

Belum Menikah

A. PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Kuisisioner ini disajikan dalam bentuk pertanyaan, yang didalamnya tidak ada benar atau salah, sehingga memungkinkan Bapak/Ibu/Saudara/i memilih alternative yang sesuai pendapat atau pengalaman pribadi.
2. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i memilih satu jawaban yang sesuai pendapat atau pengalaman Bapak/Ibu/Saudara/i dengan memberi tanda centang (√) pada salah satu kolom yang tersedia. Hanya satu jawaban saja yang dimungkinkan untuk setiap pertanyaan.
3. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i menjawab seluruh pertanyaan yang tersedia. Terdapat 5 (Lima) alternative jawaban, yaitu :
 - 5 = Sangat Setuju (SS)
 - 4 = Setuju (S)
 - 3 = Ragu-ragu (RR)
 - 2 = Tidak Setuju (TS)
 - 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

1. Pelatihan

No	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas					
2	Saya selalu berusaha meningkatkan target kinerja saya					
3	Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah					
4	Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan komunikasi untuk diri sendiri					
5	Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja saya					
6	Pendidikan dan pengalaman yang cukup sangat membantu saya dalam melakukan pekerjaan					
7	Instruktur pelatih selalu memberikan motivasi dan saran untuk anak didiknya					
8	Materi yang diberikan sudah sesuai kompetensi pelatihan					
9	Metode yang diberikan sangat membantu saya dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas saya					
10	Fasilitas yang diberikan sudah memadai untuk proses pelatihan					

2. Disiplin Kerja

1	Keperluan izin sudah sesuai dengan kebijakan Instansi					
2	Saya selalu masuk kerja tepat waktu					
3	Kehadiran yang efektif dapat membantu untuk mendisiplinkan pekerja					
4	Saya selalu berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan Instansi					
5	Saya selalu menyiapkan peralatan kerja yang dibutuhkan					
6	Saya selalu berusaha mentaati tata tertib semua peraturan Instansi					
7	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan					
8	Saya selalu menjaga kinerja saya agar sesuai standar kerja Instansi					
9	Saya selalu bekerja dengan teliti					
10	Sistematis kerja yang saya terapkan sangat membantu dalam proses kerja					
11	Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja					
12	Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilaku saya sendiri					

3. Lingkungan Kerja

1	Kondisi bangunan tempat saya kerja masih cukup terawat dan nyaman untuk kegiatan kerja					
2	Peralatan kerja untuk para pekerja cukup memadai					
3	Saya merasa dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dengan baik					
4	Hubungan antara atasan dan para pegawai cukup baik untuk membantu meningkatkan kerja Instansi					
5	Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja sehingga nyaman dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja					
7	Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi					
8	Saya memiliki ruang kerja yang tenang					
9	Ketenangan yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja saya mendukung tingkat produktifitas tinggi dalam bekerja					
10	Koordinasi yang baik sesama rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya					

4. Prestasi Kerja

1	Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan saya					
2	Setiap tugas yang diberikan saya selalu menyelesaikannya tepat waktu					
3	Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat menjaga mutu kinerja saya					
4	Kualitas hasil kerja saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan					
5	Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sesuai dengan kemampuan dan pengalaman					
6	Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik					
7	Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah dengan baik					
8	Saya dapat memberikan saran untuk diri saya sendiri dan teman kerja agar lebih termotivasi dalam bekerja					
9	Saya dapat membantu pekerjaan lain dengan kemampuan saya					
10	Saya cenderung malakukan hal yang saya sukai dalam mengisi waktu luang dalam keseharian bekerja					

LAMPIRAN 2

Daftar Jawaban Quesioner Responden

Pelatihan (X1)

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
5	4	5	5	5	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	5	5
5	5	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	4	5	5	4	5	4	5	4
5	5	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	4	4	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	5	5	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4

5	4	5	4	5	5	4	4	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	4
5	5	5	4	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	5	4
4	5	4	5	5	4	4	4	5	5
5	5	5	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
5	5	4	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	5	5	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

Disiplin Kerja (X2)

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5
4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4

5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5
4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4

Lingkungan Kerja (X3)

X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10
4	4	5	4	5	4	5	4	4	4
5	4	5	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
5	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	5	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	3	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	4	4	5	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	4	5	4	4	5
5	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
5	5	4	4	5	5	4	4	5	4
4	4	5	5	5	5	5	5	4	4
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5
4	4	4	4	5	5	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	5	4

4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
4	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	4	5	4	4
4	4	5	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
5	5	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	5	4	5	4	5	4
5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	5	3	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	3	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	5	4	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	5	4	5	4	5	5	4	5
5	5	4	4	4	5	5	4	5	5
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	5	5	5	4	4	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	5	4	5	4	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

LAMPIRAN 3

SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

Jakarta , 06 Januari 2022

No : 14/SKR/FEB UPI Y.A.I/2022
Perihal : **Penunjukan sebagai Pembimbing Skripsi Semester Gasal 2021 / 2022**

Kepada Yth.
Bapak / Ibu
ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM
Di
Jakarta

Dengan Hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen S1 Universitas Persada Indonesia Y.A.I, untuk Semester Gasal 2021 / 2022 maka dengan ini kami harapkan bantuan Bapak /Ibu memberikan Bimbingan kepada mahasiswa :

N A M A : LISTANTI SETYAWAN
N I M : 1714290019
Judul Skripsi : **PENGARUH PELATIHAN, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DI KANTOR LURAH CAWANG JAKARTA TIMUR**

Kami memberikan kewenangan yang penuh dalam hal perbaikan outline dan judul yang telah disetujui, namun apabila ada perubahan yang berkaitan dengan mata kuliah pokok, mohon mahasiswa yang bersangkutan melaporkan kembali kepada Ka. Prodi Jurusan Manajemen S1.

Batas penyusunan skripsi untuk Semester Gasal 2021 / 2022 pada tanggal 18 Pebruari 2022 .

Atas perhatian dan kesediaan Bapak / Ibu kami mengucapkan terimakasih.

Hormat Kami,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPI Y.A.I



Dr. Marhalinda, SE, MM
Dekan

Catatan :

1. Kepada Pembimbing mohon dimintakan Surat Survey / Riset dari perusahaan yang bersangkutan pada saat penandatanganan skripsi yang akan diuji
2. Jumlah bimbingan minimal 8 kali pertemuan

LAMPIRAN 4

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI







UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Kampus A: Jl. Diponegoro No.74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia
Telepon : (021) 3904858, 31936540 Fax: (021) 3140604

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : LISTANTI SETYAWAN
2. Nomor Mahasiswa : 081281186387
3. N P M : 1714290019
4. Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
5. Program Studi : Manajemen S1
6. Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur
7. Tgl. mengajulan outline :
8. Tgl. selesai menulis skripsi :
9. Pembimbing skripsi : ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM
10. Keterangan :

Bulan	Tanggal	Paraf Pembimbing	Paraf Mahasiswa	Pokok Bahasan
November	08/11/2021			1. Perbaiki Format Margin dan spasi 2. perbaiki bab 1, tambahkan permasalahan dan data pendukung, perbaiki identifikasi masalah, perbaiki rumusan masalah, perbaiki tujuan penelitian 3. bab . perbaiki cara penulisan teori di bab 2. gunakan sumber tulisan diatas tahun 2010
Desember	08/12/2021			Perbaikan 1. judul tidak usah menggunakan tanda koma 2. Perbaikan di kata pengantar, di tengah kalimat jangan menggunakan huruf besar kecuali awal kalimat dan nama tempat, cek semuanya sampai bab 3 nya 3. Bab 2 berada di halaman baru 4. Cek semua jarak spasinya, jangan ada yang terlalu jauh 5. Semua tabel Tabel gunakan jaraknya 1 spasi 6. perbaiki yang lainnya lihat di proposalnya
Desember	27/12/2021			1.Perbaiki bab 2 dan bab 3 nya, lihat catatannya di dokumen 2. daftar pustaka di urutkan dari A--> Z

Desember	29/12/2021			lanjutkan ke bab 4 dan bab 5

Jakarta,
Tanda tangan Pembimbing Skripsi



(ILHAM KUDRATUL ALAM, SE,MM)

PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I

Rektorat : Jl. Diponegoro No. 74 Jakarta Pusat 10340, Indonesia

Telp : +6221-3926000, 3924883-85 Fax : +6221-3914878

Website : www.yai.ac.id E-mail : rektorat.upi@yai.ac.id

Jakarta, 05 November 2021

Nomor : 058/SR/D/SSC-UPI Y.A.I/XI/2021

Lamp : -

Hal : **Permohonan Ijin Penelitian**

Kepada Yth.
Kantor Kelurahan Cawang
Jl. Ja'ani Nasir No. 7, RT.1/RW.10 Kelurahan Cawang
Kecamatan Kramat Jati, Kota Jakarta Timur
Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13630

Dengan hormat

Berkenaan dengan penyelesaian tugas penyusunan skripsi bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi & Bisnis UNIVERSITAS PERSADA INDONESIA Y.A.I, mahasiswa kami telah memilih institusi yang Bapak/Ibu pimpin sebagai subyek penelitian.

Oleh karena itu, kami selaku Direktur Student Service Center UPI Y.A.I, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin bagi mahasiswa kami :

Nama : Listanti Setyawan
No.Mahasiswa : 1714290019
Jurusan : Manajemen
Semester : 9 (Sembilan)
Judul Skripsi : Pengaruh Penelitian, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Perstasi Kerja Pegawai Di Kantor Lurah Cawang Jakarta Timur

Untuk melakukan penelitian dan pengumpulan data di institusi yang Bapak/Ibu pimpin.

Mohon pula bantuan Bapak/Ibu memberikan surat keterangan telah menyelesaikan riset, setelah mahasiswa yang bersangkutan selesai melakukan penelitian.

Demikian permohonan ini kami sampaikan. Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami
Student Service Center UPI Y.A.I



Dr.Wazar Pulungan, M.Psi
Direktur

SURAT IZIN RISET



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH KHUSUS IBUKOTA JAKARTA
KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR
KECAMATAN KRAMAT JATI
KELURAHAN CAWANG
Jl. Ja'ani Nasir No. 7 Telp. 8092643 Fax. 8092643
J A K A R T A

Kode Pos : 13630

Jakarta, 22 November 2021

No : 3751-1.851.81
Lampiran : --
Perihal : Konfirmasi Penerimaan
Penelitian

Kepada
Yth. Dr. Wazar Pulungan, M.Psi
Direktur Student Service Center UPI Y.A.I
di
Jakarta

Dengan Hormat,

Berdasarkan surat Nomor 058/SR/D/SSC-UPI Y.A.I/XI/2021 Tanggal 23 November 2021 Perihal Permohonan Ijin Penelitian Kepada Mahasiswa:

Nama : Listanti Setyawan
No.Mahasiswa : 1714290019
Jurusan : Manajemen
Semester : IX (Sembilan)

Bersamaan ini kami sampaikan bahwa mahasiswa tersebut di atas dapat kami terima untuk melaksanakan penelitian di perusahaan kami terhitung dari 15 November 2021.

Atas perhatian dan kerjasamanya. Kami ucapkan terima kasih.

LURAH KELURAHAN CAWANG

DIDIK DIARJO, SE, ME

NIP. 198202122010011036

Hasil Output SPSS 25

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI-LAKI	63	63.0	63.0	63.0
	PEREMPUAN	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

PENDIDIKAN_TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	70	70.0	70.0	70.0
	D3	13	13.0	13.0	83.0
	S1	17	17.0	17.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

USIA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25	29	29.0	29.0	29.0
	26-35	46	46.0	46.0	75.0
	36-45	19	19.0	19.0	94.0
	>46	6	6.0	6.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		MASA_KERJA			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	20	20.0	20.0	20.0
	1-3 Tahun	39	39.0	39.0	59.0
	3.1-5 Tahun	27	27.0	27.0	86.0
	>5 Tahun	14	14.0	14.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

		STATUS_PERKAWINAN			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	MENIKAH	47	47.0	47.0	47.0
	BELUM MENIKAH	53	53.0	53.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

TABEL 4.6

Kuantitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan harapan saya

		Y.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	77	77.0	77.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.7

Setiap tugas yang diberikan saya selalu menyelesaikannya tepat waktu

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.8

Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat menjaga mutu kinerja saya

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	69	69.0	69.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.9

Kualitas hasil kerja saya lakukan sesuai dengan cara yang ditetapkan

Y.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	78	78.0	78.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.10

Saya dapat beradaptasi dengan lingkungan baru sesuai dengan kemampuan dan pengalaman

Y.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.11

Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik

Y.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	2	2.0	2.0	2.0
	S	76	76.0	76.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.12

Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah dengan baik
Y.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	73	73.0	73.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.13

Saya dapat memberikan saran untuk diri saya sendiri dan teman kerja agar lebih termotivasi dalam bekerja

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.14

Saya dapat membantu pekerjaan lain dengan kemampuan saya

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.15

Saya cenderung melakukan hal yang saya sukai dalam mengisi waktu luang dalam keseharian bekerja.

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	77	77.0	77.0	77.0
	SS	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.16

Saya mempunyai tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	70	70.0	70.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.17

Saya selalu berusaha meningkatkan target kinerja saya

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	54	54.0	54.0	54.0
	SS	46	46.0	46.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.18

Saya memiliki kemampuan dalam menangani suatu masalah

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	75.0	75.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.18

Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja dapat meningkatkan kompetensi dan komunikasi untuk diri sendiri

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	56	56.0	56.0	56.0
	SS	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.19

Saya selalu mencoba untuk mengembangkan diri agar dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas kerja saya

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	69	69.0	69.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.20

Saya dapat mengikuti intruksi yang dibeikan dengan baik

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.21

Instruktur pelatih selalu memberikan motivasi dan saran untuk anak didiknya

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	81	81.0	81.0	81.0
	SS	19	19.0	19.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.22

Materi yang diberikan sudah sesuai kompetensi pelatihan

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.23

Metode yang diberikan sangat membantu saya dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas saya

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	66.0	66.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.24

Fasilitas yang diberikan sudah memadai untuk proses pelatihan

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	82	82.0	82.0	82.0
	SS	18	18.0	18.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.25

Keperluan izin sudah sesuai dengan kebijakan Instansi

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	80.0	80.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.26

Saya selalu masuk kerja tepat waktu

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	72	72.0	72.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.27

Kehadiran yang efektif dapat membantu untuk mendisiplinkan pekerja

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	79	79.0	79.0	79.0
	SS	21	21.0	21.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.28

Saya selalu berpakaian rapih dan sopan sesuai ketentuan Instansi

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	70	70.0	70.0	70.0
	SS	30	30.0	30.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.29

Saya selalu menyiapkan peralatan kerja yang dibutuhkan

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.30

Saya selalu berusaha mentaati tata tertib semua peraturan Instansi

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	66	66.0	66.0	67.0
	SS	33	33.0	33.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.31

Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur yang diberikan

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.32

Saya selalu menjaga kinerja saya agar sesuai standar kerja Instansi

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.33

Saya selalu bekerja dengan teliti

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	80	80.0	80.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.34

Sistematis kerja yang saya terapkan sangat membantu dalam proses kerja

X2.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	79	79.0	79.0	80.0
	SS	20	20.0	20.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.35

Saya selalu bersikap sopan dalam bekerja

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	74	74.0	74.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.36

Saya merasa bertanggung jawab atas pekerjaan dan perilaku saya sendiri

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	75	75.0	75.0	75.0
	SS	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.37

Kondisi bangunan tempat saya kerja masih cukup terawat dan nyaman untuk kegiatan kerja

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.38

Peralatan kerja untuk para pekerja cukup memadai

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	78	78.0	78.0	78.0
	SS	22	22.0	22.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.39

Saya merasa dapat bekerjasama dengan rekan kerja yang lain dengan baik

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	73	73.0	73.0	74.0
	SS	26	26.0	26.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.40

Hubungan antara atasan dan para pegawai cukup baik untuk membantu meningkatkan kerja Instansi

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	69	69.0	69.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.41

Suhu udara yang pas di sekitar ruangan kerja sehingga nyaman dalam melaksanakan pekerjaan

X3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RR	1	1.0	1.0	1.0
	S	68	68.0	68.0	69.0
	SS	31	31.0	31.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.42

Saya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja

X3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	66	66.0	66.0	66.0
	SS	34	34.0	34.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.43

Para pegawai saling terbuka jika ada masalah yang dihadapi

X3.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	76	76.0	76.0	76.0
	SS	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.44

Saya memiliki ruang kerja yang tenang

X3.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	71	71.0	71.0	71.0
	SS	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.45

Ketenangan yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja saya mendukung tingkat produktifitas tinggi dalam bekerja

X3.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	72	72.0	72.0	72.0
	SS	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.46

Koordinasi yang baik sesama rekan kerja sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan saya

X3.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	73	73.0	73.0	73.0
	SS	27	27.0	27.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Sumber : Output Data SPSS 26.0

TABEL 4.47**Pengujian Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
1	0,563	0,2199	Valid
2	0,573	0,2199	Valid
3	0,611	0,2199	Valid
4	0,559	0,2199	Valid
5	0,623	0,2199	Valid
6	0,543	0,2199	Valid
7	0,612	0,2199	Valid
8	0,666	0,2199	Valid
9	0,597	0,2199	Valid
10	0,635	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

TABEL 4.48

Pengujian Validitas Variabel Pelatihan (X1)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
1	0,622	0,2199	Valid
2	0,627	0,2199	Valid
3	0,599	0,2199	Valid
4	0,539	0,2199	Valid
5	0,640	0,2199	Valid
6	0,570	0,2199	Valid
7	0,500	0,2199	Valid
8	0,546	0,2199	Valid
9	0,619	0,2199	Valid
10	0,631	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

TABEL 4.

Pengujian Validitas Disiplin Kerja (X2)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
1	0,615	0,2199	Valid
2	0,611	0,2199	Valid
3	0,729	0,2199	Valid
4	0,586	0,2199	Valid
5	0,722	0,2199	Valid
6	0,749	0,2199	Valid
7	0,654	0,2199	Valid
8	0,677	0,2199	Valid
9	0,580	0,2199	Valid
10	0,732	0,2199	Valid
11	0,765	0,2199	Valid
12	0,648	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

TABEL 4.49

Pengujian Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Nilai r_{hitung}	Nilai r_{table}	Keterangan
1	0,598	0,2199	Valid
2	0,527	0,2199	Valid
3	0,588	0,2199	Valid
4	0,622	0,2199	Valid
5	0,636	0,2199	Valid
6	0,575	0,2199	Valid
7	0,685	0,2199	Valid
8	0,662	0,2199	Valid
9	0,683	0,2199	Valid
10	0,529	0,2199	Valid

Sumber : Output Data Pengolahan SPSS 26.0.

Tabel 4.50

Hasil Reliabilitas Kuisiner

Prestasi Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.800	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.51
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Pelatihan (X₁)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.791	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.52
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Disiplin Kerja (X₂)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.890	12

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0.

Tabel 4.53
Hasil Reliabilitas Kuisisioner
Lingkungan Kerja (X₃)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.813	10

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.54

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pelatiha n	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
N		100	100	100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.04	51.00	42.76	42.50
	Std. Deviation	2.674	3.553	2.775	2.650
	Most Extreme Differences				
	Absolute	.171	.193	.186	.225
	Positive	.171	.193	.186	.225
	Negative	-.128	-.189	-.160	-.163
Test Statistic		.171	.193	.186	.225
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c	.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

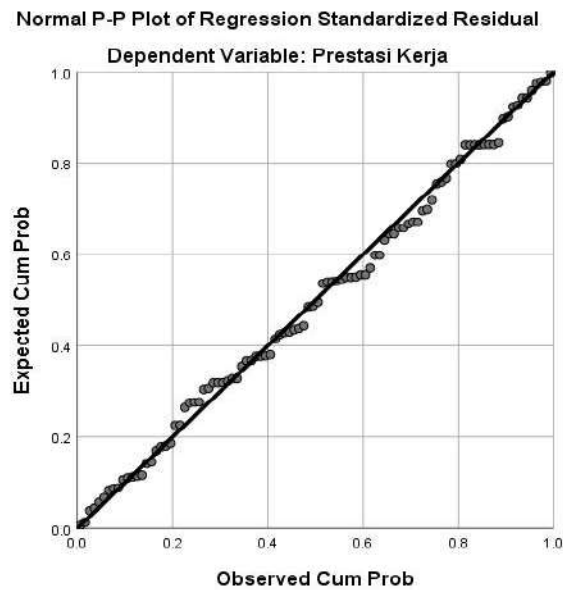
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Grafik 1

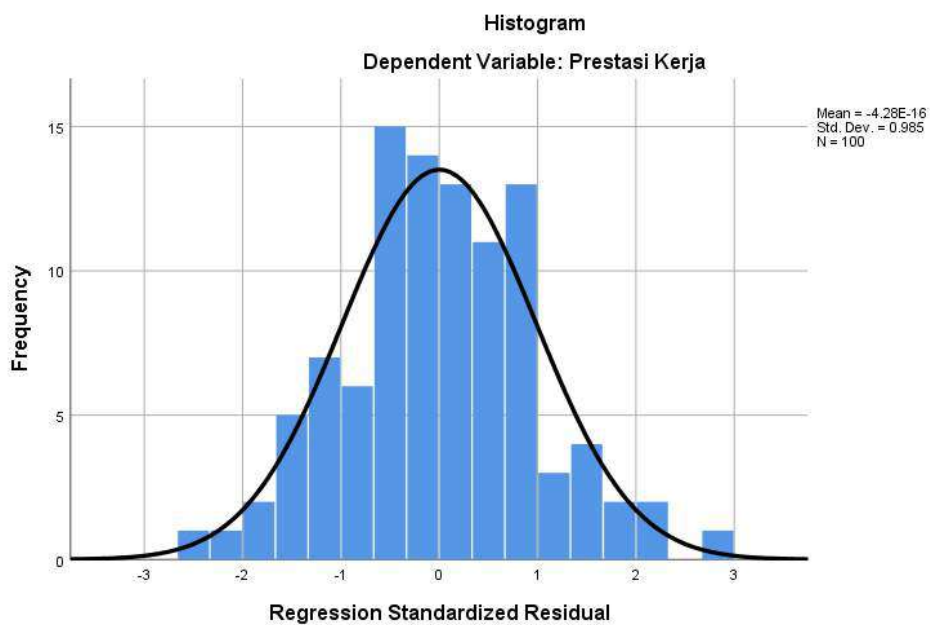
Normal P- P Plot



Sumber : Output Data SPSS 26.0

Grafik 2

Histogram



Sumber : Output Data SPSS 26.

TABEL 4.55

Coefficients^a

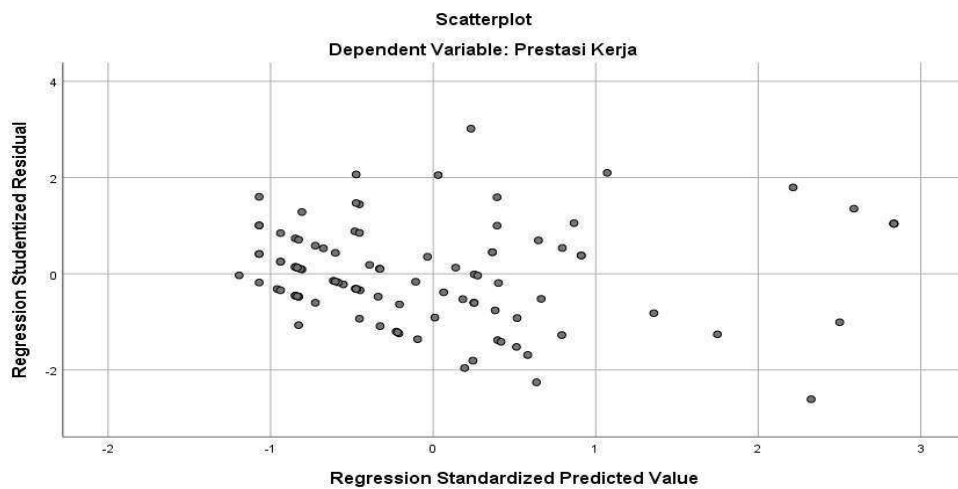
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006		
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039	.345	2.900
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003	.330	3.029
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005	.430	2.326

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Data SPSS 26.0

GAMBAR 3

Scatterplot



Tabel 4.57

**Hasil uji korelasi parsial antara Pelatihan (X₁)
terhadap Prestasi kerja (Y)**

Control Variables			Pelatihan	Prestasi Kerja
Disiplin Kerja & Lingkungan Kerja	Pelatihan	Correlation	1.000	.694
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.694	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.58

**Hasil uji korelasi parsial antara Disiplin Kerja (X₂) terhadap
Prestasi kerja (Y)**

Control Variables			Disiplin Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan & Disiplin Kerja	Disiplin Kerja	Correlation	1.000	.722
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.722	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.59
**Hasil uji korelasi parsial antara Lingkungan Kerja (X₃)
 terhadap Prestasi kerja (Y)**

Control Variables			Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja
Pelatihan & Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	Correlation	1.000	.688
		Significance (2-tailed)	.	.000
		df	0	98
	Prestasi Kerja	Correlation	.688	1.000
		Significance (2-tailed)	.000	.
		df	98	0

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.60
Hasil Uji Analisis Koefisien Korelasi Berganda

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.586	1.705

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

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.61
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.62
Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774 ^a	.598	.586	1.705
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

Sumber: Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.63
Hasil Uji Pengaruh Simultan dengan Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.289	2.935		2.825	.006
	Pelatihan	.228	.109	.230	2.089	.039
	Disiplin Kerja	.252	.084	.338	3.007	.003
	Lingkungan Kerja	.270	.094	.282	2.863	.005

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0

Tabel 4.64
Uji pengaruh simultan dengan uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	415.935	3	138.645	47.695	.000 ^b
	Residual	279.065	96	2.907		
	Total	695.000	99			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

Sumber : Output Pengolahan Data SPSS 26.0