

**PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, PELATIHAN,  
DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. TOYOTA  
AGUNG SIPIN KOTA JAMBI**



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana (S1) Pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi  
Universitas Batanghari Jambi**

**OLEH**

**Nama : Muhammad Syafii  
Nim : 1900861201117  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BATANGHARI JAMBI  
TAHUN 2025**

## TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

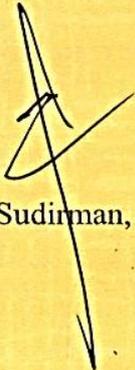
Dengan ini komisi Pembimbing Skripsi Menyatakan bahwa Skripsi  
Sebagai berikut:

Nama : Muhammad Syafii  
NIM : 1900861201117  
Program Studi : Manajemen  
Judul : Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan  
Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada  
PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Telah memenuhi persyaratan skripsi sesuai dengan prosedur yang berlaku  
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.

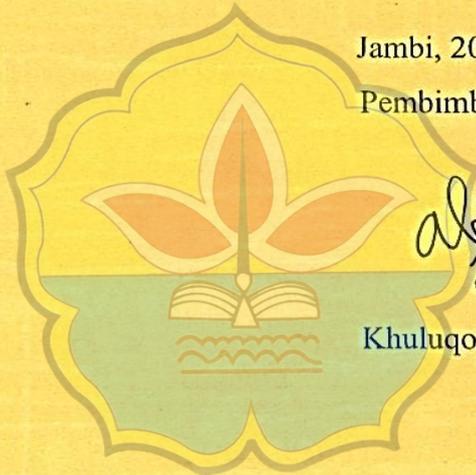
Jambi, 20 Maret 2025

Pembimbing Skripsi I



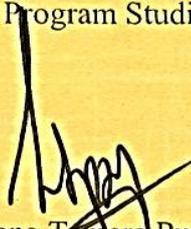
Dr. Sudirman, SE, M.Ei

Pembimbing Skripsi II



Khuluqon Azima, SE, MM

Mengetahui  
Ketua Program Studi Manajemen



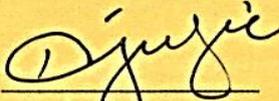
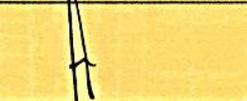
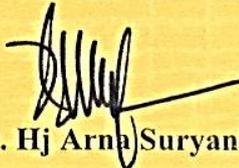
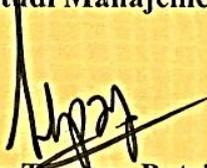
Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

## TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi pada :

Hari : Jum'at  
Tanggal : 21 Februari 2025  
Jam : 08.00-10.00 Wib  
Tempat : Ruang Sidang Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

## PANITIA PENGUJI

NAMA	JABATAN	TANDA TANGAN
Dr. H. Saiyid Syekh, SE, MSi	Ketua	
Khuluqon Azima, SE, MM	Sekretaris	
Muhammad Syukri, SE, Sy, ME	Penguji Utama	
Dr. Sudirman, SE, M.Ei	Anggota	
<b>Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari</b>	<b>Disahkan Oleh</b>	<b>Ketua Program Studi Manajemen</b>
 Prof. Dr. Hj Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA		 Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM

## LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Syafii  
NIM : 1900861201117  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : 1. Dr. Sudirman, SE, M.Ei  
2. Khuluqon Azima, SE, MM  
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya sendiri, bahwa data-data yang saya cantumkan pada skripsi ini adalah benar bukan hasil rekayasa, bahwa skripsi ini adalah karya orisinil bukan hasil plagiatisme atau diupahkan pada pihak lain. Jika terdapat karya atau pemikiran orang lain, saya akan mencantumkan sumber yang jelas.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini dan sanksi lain sesuai dengan peraturan yang berlaku di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan dari pihak manapun.

Jambi, 20 Maret 2025

Yang Membuat Pernyataan



Muhammad Syafii

## ABSTRACT

(MUHAMMAD SYAFII / 1900861201117 / 2025 / THE EFFECT OF WORK PROFESSIONALISM, TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT AGUNG TOYOTA SIPIN JAMBI / LECTURER I Dr. SUDIRMAN, SE, M.Ei. / LECTURER II KHULUQON AZIMA, SE, MM.)

*Work Professionalism, Training and work discipline play a very important role in employee performance. Therefore, the purpose of this study is to describe work professionalism, training, work discipline and employee performance at PT. Agung Toyota Sipin Jambi and to analyze the effect of work professionalism, training and work discipline on employee performance at PT. Agung Toyota Sipin Jambi simultaneously and partially.*

*The research method in this study is descriptive and quantitative. The distribution of questionnaires with the number of samples in this study were all employees at PT. Agung Toyota Sipin Jambi in 2024 as many as 40 people, Data analysis using SPSS Ver 23 and using a multiple linear regression model with the calculation results  $Y = a + b_1.X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$ .*

*Multiple linear regression model with the results  $Y = 1.927 + 0.386X_1 + 0.439X_2 + 0.452X_3 + e$ . The regression coefficient of Work Professionalism ( $X_1$ ) is 0.386, the regression coefficient of Training ( $X_2$ ) is 0.439 and the regression coefficient of Work Discipline ( $X_3$ ) is 0.452.*

*Determination Coefficient = R Square ( $R^2$ ) of 0.879, this figure states that the variables of Work Professionalism ( $X_1$ ), Training ( $X_2$ ) and Work Discipline ( $X_3$ ) are able to explain the Performance variable ( $Y$ ) of 87.9% and the remaining 12.1% is explained by other factors not included in this research model such as, Work Motivation, Work Environment, and others.*

*Work Professionalism ( $X_1$ ), Training ( $X_2$ ) and Work Discipline ( $X_3$ ) simultaneously have a significant effect on the Employee Performance variable ( $Y$ ). Work Professionalism ( $X_1$ ), Training ( $X_2$ ) and Work Discipline ( $X_3$ ) partially have a positive and significant effect on Employee Performance ( $Y$ ).*

**Keywords:** *Work Professionalism, Training, Work Discipline, Performance*

## ABSTRAK

**(MUHAMMAD SYAFII / 1900861201117 / 2025 / PENGARUH PROFESIONALISME KERJA, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT AGUNG TOYOTA SIPIN JAMBI / DOSEN I Dr. SUDIRMAN, SE, M.Ei. / DOSEN II KHULUQON AZIMA, SE, MM.)**

Profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja memegang peranan yang sangat penting dalam kinerja karyawan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Sipin Jambi dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Agung Toyota Sipin Jambi secara simultan dan parsial.

Metode penelitian dalam penelitian ini adalah deskriptif dan kuantitatif. Penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Agung Toyota Sipin Jambi tahun 2024 sebanyak 40 orang, Analisis data menggunakan SPSS Ver 23 dan menggunakan model regresi linier berganda dengan hasil perhitungan  $Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + e$ .

Model regresi linier berganda dengan hasil  $Y = 1,927 + 0,386X_1 + 0,439X_2 + 0,452X_3 + e$ . Koefisien regresi Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,386, koefisien regresi Pelatihan ( $X_2$ ) sebesar 0,439 dan koefisien regresi Disiplin Kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,452.

Koefisien Determinasi = R Square ( $R^2$ ) sebesar 0,879, angka ini menyatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) mampu menjelaskan variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan lain-lain.

Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Kata Kunci: Profesionalisme Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja**

## KATA PENGANTAR

Saya panjatkan puji dan syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi”.

Skripsi ini disusun dan diajukan untuk memenuhi salah satu syarat mencapai Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada Ayah saya Khairi dan Ibu saya Sakdiah dan Saudara Kandung saya Diari Gustia yang selama ini telah memberikan dorongan moril dan material serta do'a yang tulus.

Pada kesempatan ini penulis juga mengucapkan terimakasih kepada pihak-pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini, kepada yang terhormat:

1. Ibu Afdalisma, SH, M.Pd, selaku Pj. Rektor Sementara Universitas Batanghari Jambi.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Arna Suryani, SE, MAk, Ak, CA selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi.
3. Ibu Dr. Hana Tamara Putri, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Batanghari Jambi.
4. Bapak Dr. Sudirman, SE, M.Ei dan Ibu Khuluqon Azima, SE, MM selaku pembimbing skripsi I dan pembimbing skripsi II yang telah meluangkan waktu

dan tenaga serta pikiran memberikan bimbingan dan pengarahan serta saran sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

5. Bapak Dr. H. Saiyid Syekh, SE, MSi. selaku dosen Pembimbing Akademik saya.
6. Dosen dan Staf Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari Jambi yang telah memberikan ilmu dan memperlancar aktivitas penulis selama mengikuti perkuliahan.
7. Kepada Pimpinan beserta Staf perusahaan yang telah memberikan saya izin untuk menjadikan PT. Agung Toyota Sipin Jambi sebagai objek penelitian.



Jambi, 20 Maret 2025

Muhammad Syafii



2.1.6.1	Definisi Pelatihan .....	32
2.1.6.2	Manfaat Pelatihan .....	33
2.1.6.3	Jenis-Jenis Pelatihan .....	34
2.1.6.4	Dimensi Pelatihan .....	35
2.1.6.5	Indikator Pelatihan .....	40
2.1.6.6	Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	43
2.1.7	Disiplin Kerja .....	43
2.1.8.1	Definisi Disiplin Kerja .....	43
2.1.8.2	Fungsi Disiplin Kerja .....	46
2.1.8.3	Tujuan Disiplin Kerja .....	47
2.1.8.4	Dimensi Disiplin Kerja .....	48
2.1.8.5	Indikator Disiplin Kerja .....	50
2.1.8.6	Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	55
2.1.8	Kinerja .....	58
2.1.9.1	Definisi Kinerja .....	58
2.1.9.2	Tujuan Kinerja .....	59
2.1.9.3	Dimensi Kinerja .....	59
2.1.9.4	Indikator Kinerja .....	62
2.1.9.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	64
2.1.9	Kerangka Pemikiran .....	65
2.1.10	Hipotesis Penelitian .....	67
2.2	Metode Penelitian .....	67
2.2.1	Metode Penelitian yang Digunakan .....	67
2.2.2	Jenis dan Sumber Data .....	68
2.2.3	Metode Pengumpulan Data .....	69
2.2.4	Populasi dan Sampel .....	69
2.2.5	Metode Analisis Data .....	70
2.2.6	Alat Analisis Data .....	71
2.2.7	Operasional Variabel .....	79

### **BAB III GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

3.1	Sejarah PT. Agung Toyota Sipin Jambi .....	84
3.2	Visi dan Misi .....	85
3.3	Struktur Organisasi .....	86
3.4	Aktifitas Perusahaan .....	94

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	95
4.1.1	Karakteristik Responden .....	95

4.1.1.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	95
4.1.1.2	Responden Berdasarkan Umur .....	95
4.1.1.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	96
4.1.1.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	97
4.1.2	Deskripsi Variabel Profesionalisme Kerja (X1) .....	97
4.1.3	Deskripsi Variabel Pelatihan (X2).....	102
4.1.4	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3) .....	108
4.1.5	Deskripsi Variabel Kinerja (Y).....	114
4.1.6	Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi .....	119
4.1.6.1	Uji Validitas .....	119
4.1.6.2	Uji Reliabilitas.....	123
4.1.6.3	Uji Asumsi Klasik .....	125
4.1.6.4	Analisis Regresi Linier Berganda .....	128
4.1.6.5	Koefisien Korelasi ( $r$ ) dan Determinasi ( $R^2$ ).....	130
4.1.6.6	Pengujian Hipotesis.....	131
4.2	Analisis dan Pembahasan .....	133
4.2.1	Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.....	133
4.2.2	Analisis Pelatihan Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.....	134
4.2.3	Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi .....	136
4.2.4	Analisis Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.....	137
4.2.5	Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi .....	139

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan..... 141

5.2 Saran..... 142

**DAFTAR PUSTAKA ..... 144**

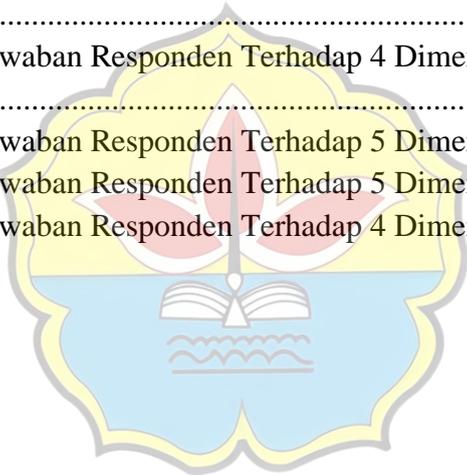
**LAMPIRAN..... 146**



## DAFTAR TABEL

No Tabel	Keterangan	Hal
1.1	Jumlah Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Periode 2020-2024..	3
1.2	Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020-2024 .....	5
1.3	Pelatihan Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020-2024 .....	6
1.4	Absensi Pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020-2024.....	8
1.5	Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020- 2024 .....	9
2.1	Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan.....	76
2.2	Operasional Variabel.....	80
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	95
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	96
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	96
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	97
4.5	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kompetensi.....	98
4.6	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Efektivitas.....	99
4.7	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Efisiensi .....	100
4.8	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tanggung Jawab.....	101
4.9	Rekap Jawaban 4 Dimensi Profesionalisme Kerja .....	102
4.10	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Instruktur .....	103
4.11	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Peserta.....	104
4.12	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Materi .....	105
4.13	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Metode.....	106
4.14	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tujuan.....	107
4.15	Rekap Jawaban 5 Dimensi Pelatihan .....	108
4.16	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kehadiran .....	109
4.17	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketaatan pada Peraturan Kerja .	110
4.18	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Ketaatan pada Standar Kerja ....	111
4.19	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi ...	112
4.20	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Bekerja Etis .....	113
4.21	Rekap Jawaban 5 Dimensi Disiplin Kerja .....	114
4.22	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Target.....	115
4.23	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Kualitas Kerja.....	116
4.24	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Waktu Penyelesaian.....	117
4.25	Hasil Skor Responden Terhadap Dimensi Taat Asas .....	118

4.26.Rekap Jawaban 4 Dimensi Kinerja .....	118
4.27 Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja (X1) .....	120
4.28 Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2) .....	121
4.29 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3).....	122
4.30 Hasil Uji Validitas Kinerja (Y) .....	122
4.31 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Profesionalisme Kerja (X1).....	123
4.32 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2).....	124
4.33 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3).....	124
4.34 Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja (Y).....	124
4.35 Uji Autokorelasi .....	125
4.36 Uji Multikolinieritas.....	127
4.37 Analisis Regresi Linier Berganda .....	129
4.38.Uji Korelasi dan Determinasi.....	130
4.39.Uji F (Simultan) .....	131
4.40 Uji t (Parsial).....	132
4.41 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Profesionalisme Kerja.....	133
4.42 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan.....	135
4.43 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Disiplin Kerja .....	136
4.44 Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja.....	138



## DAFTAR GAMBAR

No Gambar	Keterangan	Hal
2.1	Bagan Kerangka Pemikiran .....	66
3.1	Bagan Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Sipin Jambi .....	87



## DAFTAR LAMPIRAN

No Lampiran	Keterangan	Hal
1.	Kuisisioner Penelitian.....	148
2.	Tabulasi Data Ordinal.....	152
3.	Tabulasi Data MSI.....	160
4.	Hasil Output SPSS.....	168



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan salah satu asset terpenting bagi organisasi karena bagaimanapun juga kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kemampuan sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia merupakan bagian penting yang berperan dalam pembinaan tenaga kerja yang potensi. Sumber daya manusia inilah yang pada akhirnya menjadi faktor utama bagi keberhasilan suatu perusahaan (Hasibuan, 2017:5).

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentuan terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan itu tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki organisasi tidak ada manfaatnya (Edison dkk, 2016:2). Dalam bekerja, setiap sumber daya manusia harus memiliki profesionalisme karena di dalam profesionalisme mengandung kemampuan dalam melakukan pekerjaan serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya dan instansi. Tidak hanya profesionalisme kerja yang dibutuhkan setiap sumber daya manusia dalam bekerja, akan tetapi pemberian pelatihan yang baik serta

disiplin kerja yang tinggi juga merupakan modal penting sumber daya manusia dalam bekerja demi mencapai tujuan organisasi.

Disinilah diperlukan profesionalisme kerja, pelatihan, dan disiplin kerja yang berperan dalam organisasi di berbagai tingkatan manajemen untuk menggerakkan sumber daya manusia yang ada secara rasional agar kinerja mencapai tujuan dan sasaran yang ingin dicapai. Menurut Wirjayanti (2014:4) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja sebagaimana merupakan suatu bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. (Kusuma, 2019:50).

Dalam hal ini PT. Agung Toyota sipin Jambi sebagai salah satu dialer resmi untuk kendaraan bermerek Toyota dituntut untuk tidak hanya memasarkan mobil saja guna memenuhi dan melayani kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran kendaraan merek Toyota seperti pusat perbengkelan dan pusat suku cadang. Hal ini diperlukan guna melayani kegiatan purna jual dalam rangka pengembangan pelayanan kepada pembeli (PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025).

Aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah:

1. Show room penjualan kendaraan bermotor merek Toyota
2. Penjualan suku cadang/*spare part*
3. Pusat perbengkelan untuk tempat servis dan perbaikan bagi segala jenis kendaraan merek Toyota yang dilengkapi dengan peralatan canggih.

Dengan demikian maka pihak PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat lebih baik melayani para konsumen kendaraan merek Toyota (PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025).

Adapun jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**  
**Periode 2020-2024**

No	Bagian Pekerja	2020 (Orang)	2021 (Orang)	2022 (Orang)	2023 (Orang)	2024 (Orang)
1.	Branch Manager	1	1	1	1	1
2.	Supervisor Administrasi	1	1	1	1	1
3.	Supervisor Penjualan	1	1	1	1	1
4.	Supervisor Spare part & Modifikasi	1	1	1	1	1
5.	Supervisor Bengkel	1	1	1	1	1
6.	Customer Relation Coordinator	3	2	3	3	3
7.	Finance & Accounting	2	2	2	2	2
8.	Staf Administasi	3	2	2	3	3
9.	Sales Otomotif	8	7	8	9	9
10.	Mekanik	5	5	4	6	7
11.	General Afair	3	2	2	3	3
12.	Cashier	2	2	2	2	2
13.	OB	3	3	3	3	3
14.	Security	2	2	3	3	3
<b>Jumlah Karyawan</b>		<b>36</b>	<b>32</b>	<b>34</b>	<b>39</b>	<b>40</b>
<b>Perkembangan (%)</b>		<b>-</b>	<b>(11,11)</b>	<b>6,25</b>	<b>14,71</b>	<b>2,56</b>

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, perkembangan jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi mengalami fluktuasi cenderung meningkat setiap tahunnya. Pada tahun 2020 jumlah karyawan yaitu 36 orang, pada tahun 2021 jumlah karyawan mengalami penurunan menjadi 32 orang atau sebesar -11,11%, pada tahun 2022 jumlah karyawan mengalami

peningkatan sebesar 6,25%, pada tahun 2023 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 14,71% dan pada tahun 2024 jumlah karyawan mengalami peningkatan sebesar 2,56%.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi, dimana profesionalisme kerja karyawan, pelatihan, dan disiplin kerja perlu ditingkatkan. Untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik, maka perlu adanya profesionalisme kerja karyawan yang tinggi, pelatihan yang baik, dan disiplin kerja karyawan yang tinggi untuk mencapai suatu hasil yang optimal.

Pentingnya profesionalisme kerja didalam perusahaan dimana profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010: 96) adalah pilar yang akan menempatkan parameter kecakapan karyawan dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah pengalaman kerja, penempatan kerja, serta pendidikan karyawan. Profesionalisme kerja karyawan sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diembannya. Setiap karyawan profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari perbuatan luhur (Wirjayanti, 2014:49).

Adapun profesionalisme kerja karyawan dapat dilihat dari data latar belakang pendidikan karyawan, pengalaman kerja karyawan dan penempatan kerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020 – 2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Latar Belakang Pendidikan, Pengalaman Kerja dan Penempatan Kerja Karyawan**  
**pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Latar Belakang Pendidikan				Pengalaman Kerja Karyawan (Tahun)				Penempatan Kerja	
	SMA/SMK	D3	S1	S2	0-2	2-5	5-10	>10	S (Orang)	KS (Orang)
2020	8	6	19	3	4	6	7	19	28	8
2021	6	5	18	3	3	4	7	18	25	7
2022	7	5	19	3	5	4	7	18	27	7
2023	8	8	19	4	6	6	8	19	30	9
2024	9	8	19	4	6	7	8	19	31	9

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa profesionalisme kerja karyawan belum optimal pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dimana masih ada karyawan yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Pelatihan kerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan perusahaan atau instansi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Cara cepat yang dapat dilakukan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan melalui sistem pelatihan yang diterapkan dengan harapan karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Menurut Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan

terorganisasi, karyawan non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Disamping itu pelaksanaan program pelatihan perlu dievaluasi untuk memastikan apakah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai ataukah tidak.

Adapun pelatihan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi periode 2020-2024 sebagai berikut .:

**Tabel 1.3**  
**Pelatihan Kerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Jenis Pelatihan	Kebutuhan (Orang)	Jumlah yang Mengikuti (Orang)	%
2020	- Memahami Strategis & Pemasaran Rencana Penjualan	9	8	88,88
	- Pelatihan tim	30	28	93,33
	- Automotive Service Excellence	5	5	100
2021	- Latihan Memetakan Kinerja Brand di Area perusahaan	18	18	100
	- Pelatihan communication skills dan Promosi yang Efektif	9	8	88,88
	- Automotive Technology Training, and Vehicle Repair.	5	5	100
2022	- Strategi Pengembangan Pemasaran & Rencana Penjualan	14	12	85,71
	- Training Improves Sales Conversion Rate	9	9	100
2023	- Sales People Retain Only 10% of Sales Training Lessons	15	13	86,66
	- ROI of Sales Training	17	16	94,12
2024	- Training Leads to Improved Employee Retention	33	31	93,94
	- Improved Customer Loyalty	19	19	100

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel pelatihan karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi diatas, dimana masih ada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya. Dapat disimpulkan pelatihan pada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi belum optimal. Dimana masih ada karyawan yang tidak mengikuti pelatihan sehingga masih ada yang belum mencapai persentase 100%.

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan Menurut Andrew dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, karyawan *non manajerial* mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan.

Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan. Kesadaran karyawan diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Selain itu dealer sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua karyawan. Mangkuprawira (2017:122) mengemukakan bahwa kedisiplinan merupakan sifat seorang karyawan yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Disiplin kerja pada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi diketahui dari absensi karyawan.

Adapun absensi karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari tahun 2020-2024 sebagai berikut :

**Tabel 1.4**  
**Absensi Pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Tahun	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hadir (Hari)	Indisiplinan (Kali)						Persentase Indisipliner (%)
				Izin	Cuti	Alpa	Terlambat Masuk	Pulang Cepat	Total	
2020	36	345	12.420	43	37	38	61	56	235	1,89
2021	32	346	11.072	55	41	24	53	41	214	1,93
2022	34	343	11.662	46	32	29	73	59	239	2,05
2023	39	345	13.455	61	49	31	48	65	254	1,88
2024	40	340	13.600	58	53	36	61	63	271	1,99

Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas persentase indisipliner karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase indisipliner karyawan tertinggi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,05%. Dimana menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Dimana menurut Edison (2019:181) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berikut data pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2020-2024

sebagai berikut :

**Tabel 1.5**  
**Rekapitulasi Pelaksanaan Program Kerja dan Kegiatan Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**  
**Tahun 2020-2024**

Program Kerja	2020			2021			2022			2023			2024		
	Target (Orang)	Realisasi (Orang)	(%)												
Penjualan mobil merek Toyota	3.896	3.171	81,39	4.048	3.789	93,60	4.562	4.726	103,6	4.562	4.121	90,33	4.608	4.046	87,80
Penjualan suku cadang/spare part mobil merek Toyota	1.146	978	85,34	1.178	1.209	102,6	1.225	1.076	87,83	1.322	1.108	83,81	1.415	1.384	97,80
Pelayanan bengkel resmi segala jenis kendaraan merek Toyota	4.978	4.489	90,17	5.127	4.752	92,68	5.185	4.636	89,41	5.243	4.791	91,37	5.348	4.873	91,12

Sumber: PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2025

Berdasarkan tabel di atas, data pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Kinerja menurut Edison dkk, (2016:188) adalah kegiatan yang ditakar selama beberapa waktu berdasarkan keputusan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan keterangan diatas maka penulis tertarik untuk meneliti PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Hasil penelitian ini dituangkan dalam bentuk tulisan dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dimana penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Profesionalisme kerja karyawan belum optimal pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dimana masih ada karyawan yang kurang sesuai antara penempatan yang ia emban dengan pendidikan dan pengalaman kerja yang ia miliki dengan ketentuan PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
2. Masih ada karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang tidak mengikuti pelatihan setiap tahunnya.
3. Persentase indisipliner karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi dalam lima tahun terakhir mengalami fluktuasi. Persentase indisipliner

karyawan tertinggi pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yaitu pada tahun 2022 sebesar 2,05%.

4. Pelaksanaan program kerja dan kegiatan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dari Tahun 2020 sampai tahun 2024 masih ada yang belum mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan.

### **1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas rumusan masalah yang diambil adalah :

1. Bagaimana gambaran profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?
2. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?
3. Bagaimana pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi?

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, dapat diketahui bahwa tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

#### **1. Manfaat Praktis**

1. Memberikan tambahan ilmu pengetahuan dan wawasan serta tambahan pengalaman kepada penulis dalam penerapan sebagian kecil dari teori yang telah didapat ketika mengikuti perkuliahan dengan realita dilapangan tentang manajemen sumber daya manusia.
2. Memberikan kontribusi berupa masukan bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil tindakan atau langkah selanjutnya.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Selain manfaat praktis yang telah dikemukakan diatas, penelitian ini juga memiliki manfaat teoritis yaitu dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian pada masa yang akan datang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN METODE PENELITIAN

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Manajemen

Menurut Mangkunegara (2012:55) manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013:1), manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Johnson, sebagaimana dikutip oleh Pidarta mengemukakan bahwa manajemen adalah proses mengintegrasikan sumber-sumber yang tidak berhubungan menjadi sistem total untuk menyelesaikan suatu tujuan. (Abdul, 2011: 2).

Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia berkerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan (Winda, 2012:41).

Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yg meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan

seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumberdaya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan (Ismail, 2012:12).

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

### 2.1.2 Fungsi Manajemen

Definisi manajemen memberikan tekanan terhadap kenyataan bahwa manajer mencapai tujuan atau sasaran dengan mengatur karyawan dan mengalokasikan sumber-sumber material dan finansial. Bagaimana manajer mengoptimasi pemanfaatan sumber-sumber, memadukan menjadi satu dan mengkonversi hingga menjadi output, maka manajer harus melaksanakan fungsi-fungsi manajemen untuk mengoptimalkan pemanfaatan sumber-sumber dan koordinasi pelaksanaan tugas-tugas untuk mencapai tujuan. Sebagaimana disebutkan oleh Daft, manajemen mempunyai empat fungsi, yakni perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengendalian (*controlling*). Dari fungsi dasar manajemen tersebut, kemudian dilakukan tindak lanjut setelah diketahui bahwa yang telah ditetapkan “tercapai” atau “belum Tercapai” (Abdul, 2011: 36).

Adapun fungsi – fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli diantaranya: menurut Terry dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011:10), membagi empat fungsi dasar manajemen, yaitu:

1. *Planning* (Perencanaan)

Perencanaan adalah memilih fakta dan penghubungan fakta – fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan – perkiraan atau asumsi – asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Pengorganisasian ialah penentuan, pengelompokan, dan penyusunan macam – macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang – orang (pegawai), terhadap kegiatan – kegiatan ini, penyediaan faktor – faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.

3. *Actuating* (Pelaksanaan)

Penggerakan adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk

mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha – usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.

#### 4. *Controlling* (Pengawasan)

Pengawasan dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilamana perlu melakukan perbaikan – perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan *standard* (ukuran).

Dari beberapa fungsi manajemen diatas, dapat dipahami bahwa semua manajemen diawali dengan perencanaan (*Planning*). Setelah itu pengorganisasian (*Organizing*).Selanjutnya menerapkan fungsi pengarahan yang diartikan dalam kata yang berbeda seperti *actuating* dan *leading*. Lalu fungsi yang terakhir dalam manajemen adalah pengendalian (*Controlling*).

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Hasibuan (2012:10), menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang dipergunakan dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sedarmayanti (2014:25), Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah rancangan sistem formal dalam organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan asset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Menurut (Sedarmayanti, 2016:3) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan”.

Menurut Fahmi, (2016:7) mengatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif”. Menurut Sinambela (2016:8) mengatakan bahwa : “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi atau organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu proses mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Hal tersebut ditunjukkan untuk peningkatan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

#### **2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Menurut (Hasibuan, 2017:34), fungsi manajemen sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk organisasi.

3. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

#### 5. Pengadaan

Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

#### 6. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

#### 7. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 8. Pengintergrasian

Pengintergrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

#### 9. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama pensiun.

#### 10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan atau kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

#### 11. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

### **2.1.5 Profesionalisme Kerja**

#### **2.1.5.1 Definisi Profesionalisme Kerja**

Menurut Hornby (2005) dalam Wirjayanti (2014 : 33), mengemukakan bahwa *Profesionalisme is mark or qualities of profession*

artinya Profesionalisme adalah nilai atau kualitas dari sebuah profesi. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab.

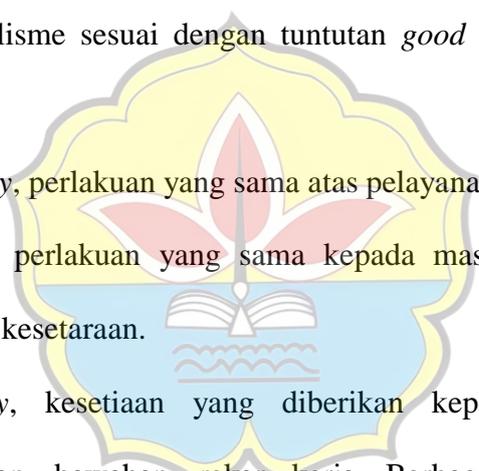
Menurut Wirjayanti, (2014:28) mengatakan bahwa Orang-orang profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian. Profesionalisme adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic-competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-reguement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang professional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, Kurniawan (2010:74).

Menurut Siagian (2014:163) Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan keahlian,

kecakapan, dan kemampuan seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan kreatif dan inovatif serta memiliki kualitas dan mutu yang tinggi dengan cepat memanfaatkan peluang-peluang yang ada, adanya keinginan memacu misi dalam kemajuan untuk mengembangkan karirnya.

#### **2.1.5.2 Karakteristik Profesionalisme Kerja**

Profesionalisme karyawan memiliki beberapa karakteristik, Mertin Jr dalam Kurniawan (2010:75) menyatakan bahwa karakteristik profesionalisme sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

- 
- a. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
  - b. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
  - c. *Loyalty*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan suatu jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
  - d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

#### **2.1.5.3 Dimensi Profesionalisme Kerja**

Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui

pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Menurut Wirjayanti (2014:39) dimensi profesionalisme kerja ada empat yaitu sebagai berikut:

#### 1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan seseorang yang dituntut oleh pekerjaan tersebut..

#### 2. Efektifitas

Efektifitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas, waktu) yang telah dicapai.

#### 3. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai perbandingan antara input dan output tenaga kerja dan hasil, biaya dan kesenangan yang dihasilkan.

#### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya, tepat pada waktunya dan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya.

Menurut Junita (2016:58) terdapat lima dimensi profesionalisme, yaitu:

##### a. Pengabdian pada profesi

Pengabdian pada profesi dicerminkan dari dedikasi profesionalisme dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki.

Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik kurang. Sikap ini adalah ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan, bukan hanya sebagai alat untuk mencapai tujuan. Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani, baru kemudian materi.

b. Kewajiban sosial

Kewajiban sosial adalah pandangan tentang pentingnya peranan profesi dan manfaat yang diperoleh baik masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

c. Kemandirian

Kemandirian dimaksudkan sebagai suatu pandangan seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (pemerintah, klien dan bukan anggota profesi). Setiap ada campur tangan dari luar dianggap sebagai hambatan kemandirian secara profesional.

d. Keyakinan terhadap peraturan profesi

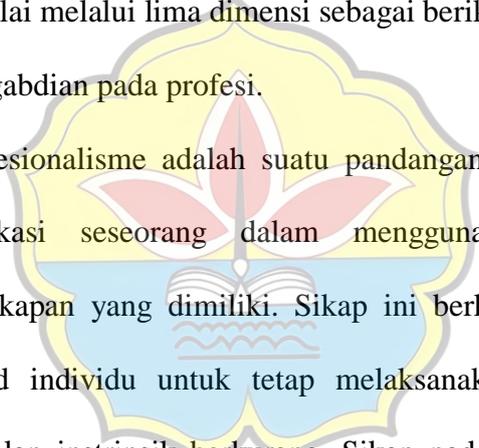
Keyakinan terhadap profesi adalah suatu keyakinan bahwa yang paling berwenang menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan orang luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

e. Hubungan dengan sesama profesi

Hubungan dengan sesama profesi adalah menggunakan ikatan profesi sebagai acuan termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok kolega informal sebagai ide utama dalam pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesional.

Hall, (dalam Hasibuan, 2017:129) menyatakan bahwa sikap profesionalisme adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang dinilai melalui lima dimensi sebagai berikut:

1. Pengabdian pada profesi.



Profesionalisme adalah suatu pandangan yang dicerminkan oleh dedikasi seseorang dalam menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Sikap ini berkaitan dengan keteguhan tekad individu untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan instrinsik berkurang. Sikap pada dimensi ini merupakan ekspresi diri total terhadap pekerjaannya.

2. Kewajiban sosial.

Dimensi ini menjelaskan manfaat yang diperoleh, baik oleh masyarakat dengan adanya suatu pekerjaan maupun bagi yang profesional.

3. Kemandirian.

Dimensi ini menyatakan bahwa profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan pihak lain. Rasa kemandirian

berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pekerja yang bersangkutan dalam situasi khusus.

4. Keyakinan terhadap profesi.

Keyakinan bahwa yang paling berhak dalam menilai kinerja profesional adalah bukan pihak yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

5. Hubungan dengan sesama profesi.

Profesionalitas mensyaratkan adanya katan profesi baik dalam organisasi formal maupun kelompok kolega informal sebagai sumber utama ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran terhadap profesinya.

Selain itu, menurut Jatman (2002) (dalam Rahman 2013:83) bahwa dimensi profesionalisme secara umum adalah:

1. *Altruisme* yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan melalui sikap suka membantu, *problem solver*, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
2. Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
3. Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka bekerjasama, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang memerlukan.
4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan melalui sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin

yang memberi teladan.

5. Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.

#### **2.1.5.4 Indikator-Indikator Profesionalisme Kerja**

Menurut Morrow dan Goetz (dalam Abdullah 2017:92) indikator profesionalisme kerja pegawai terdiri dari lima yaitu, (1) dedikasi terhadap profesi, (2) komitmen sosial, (3) syarat independensi, (4) percaya pada pengaturan diri, (5) hubungan dengan mitra profesionalisme. Sedangkan menurut Handayani, dkk (2018:135) indikator profesionalisme dapat diukur antara lain: 1) Keterampilan Yang Tinggi; 2) Ilmu dan Pengalaman; 3) Punya Kecerdasan; 4) Sikap Berorientasi ke Depan; dan 5) Sikap Mandiri.

Menurut Siagian (2014:93) indikator profesionalisme adalah sebagai berikut:

- a. Kemampuan adalah kecakapan atau potensi menguasai suatu keahlian yang merupakan bawaan sejak lahir atau merupakan hasil latihan atau praktik dan digunakan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya.
- b. Kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.

- c. Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan dalam suatu proses kegiatan baik alat tersebut adalah merupakan peralatan pembantu maupun peralatan utama, yang keduanya berfungsi untuk mewujudkan tujuan yang hendak dicapai.
- d. Jumlah SDM adalah suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang dapat berguna untuk menyokong suatu organisasi yang dimiliki.
- e. Keandalan adalah konsistensi dari serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama (tes dengan tes ulang) akan memberikan hasil yang sama.

Menurut Wirjayanti (2014:41) indikator profesionalisme kerja ada empat yaitu sebagai berikut :

#### 1. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan pegawai untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut, kemampuan pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut dan kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

#### 2. Efektifitas

Efektifitas adalah pegawai mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan perusahaan, kualitas kerja pegawai sesuai

dengan target yang ditetapkan perusahaan dan kemampuan pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.

### 3. Efisiensi

Efisiensi diartikan sebagai kemampuan pegawai dalam bekerja di perusahaan sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan perusahaan, tenaga kerja yang diberikan pegawai dan hasil kerja yang diterima optimal dan kemampuan pegawai melakukan pekerjaannya dengan efisien.

### 4. Tanggung Jawab

Tanggung jawab berarti pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan perusahaan tepat waktu, berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di perusahaan dan pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

#### **2.1.5.5 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Profesionalisme Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja pegawai menurut Andriyani (2015:57) yaitu sebagai berikut :

#### 1. Keterampilan

Cenderung menggunakan istilah kemampuan untuk keterampilan dalam diri pegawai, yaitu tersedianya modal kecakapan, ketangkasan atau modal lainnya yang memungkinkan anggota itu dapat berbuat banyak bagi organisasinya.

## 2. Kompetensi

Menyebutkan bahwa profesionalisme merupakan cermin kemampuan (*competency*), yaitu memiliki pengetahuan, keterampilan bisa melakukan, di tunjang dengan pengalaman yang tidak mungkin muncul tiba-tiba tanpa perjalanan waktu. Oleh karena itu berkaitan dengan pelayanan publik maka kemampuan pegawai sangat diperlukan.

## 3. Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi profesionalisme kerja.. Meskipun kompensasi bukan merupakan satu-satunya faktor yang berpengaruh terhadap profesionalisme kerja, akan tetapi diyakini bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penentu dalam membangkitkan profesionalisme kerja. Kompensasi tentu saja akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan profesionalisme kerja mereka.

## 4. Loyalitas

Secara teoritik loyalitas berhubungan dengan tingkat kedisiplinan, terutama dalam hal ketaatan terhadap peraturan yang berlaku. Kedisiplinan akan terwujud dengan baik jika pegawai atau aparatur mampu menaati peraturan-peraturan yang ada. Loyalitas juga berkaitan erat dengan kemampuan pertanggung jawaban tugas pekerjaan dan daya tanggap. Selain itu loyalitas tidak

membedabedakan pemberian pelayanan atas dasar golongan tertentu.

#### 5. Performansi

Performansi dapat diartikan menjadi prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/penampilan kerja. Performance merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses yang lebih menekankan pada individu menurut Smith (dalam Andriyani, 2015:59). Sedangkan menurut Gibson (dalam Andriyani, 2015:59) bahwa performance atau prestasi (kehandalan dan kecakapan) adalah hasil yang diinginkan dari perilaku. Prestasi kerja artinya sama dengan kinerja. Kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja seseorang pada kesatuan waktu dan ukuran tertentu.

#### 6. Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal kedalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan membakukan budaya organisasi sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Proses pembentukan tersebut pada akhirnya akan

menghasilkan pemimpin dan pegawai professional yang mempunyai integritas yang tinggi

## **2.1.6 Pelatihan**

### **2.1.6.1 Definisi Pelatihan**

Menurut Chan dalam Priansa (2014:175) pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Sedangkan menurut Sikula dalam Mangkunegara (2011:44) mengemukakan bahwa pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. merupakan suatu pegangan yang penting dalam rangka pelaksanaan suatu kegiatan pelatihan. Menurut Instruksi Presiden No. 15 Tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2016:188) menyatakan bahwa “Pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori”.

Menurut Rivai (2009:211) menjelaskan, bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan

pada praktek dari pada teori. Adapun uraian lain dari Desseler dalam Benyamin (2011:89) pelatihan yaitu, memberikan keterampilan yang dibutuhkan bagi karyawan baru atau karyawan yang sudah ada untuk menyelenggarakan pekerjaannya.

Dari pengertian para ahli di atas, maka penulis menerangkan bahwa pelatihan adalah pendidikan untuk mempelajari pengetahuan dan meningkatkan kemampuan teknis pegawai di dalam pekerjaannya yang sekarang atau pekerjaan yang akan dijabatnya segera dengan prosedur yang sistematis dalam jangka waktu yang singkat dan lebih mengutamakan praktek dari pada teori. Werther dan Davis dalam Priansa (2014:178) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan mampu meningkatkan jenjang karir pegawai dan membantu pengembangan untuk penyelesaian-penyelesaian tanggung jawabnya di masa yang akan datang.

#### **2.1.6.2 Manfaat Pelatihan**

Simamora dalam Priansa (2014:179) menyatakan bahwa manfaat dari pelatihan antara lain:

1. Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
2. Mengurangi waktu belajar yang diperlukan pegawai untuk mencapai standarstandar kinerja yang dapat diterima.
3. Menciptakan sikap, loyalitas, dan kerjasama yang lebih menguntungkan baik antara organisasi dan pegawai, pimpinan dan pegawai, maupun antara pegawai yang ada di dalam organisasi.

4. Memenuhi persyaratan-persyaratan perencanaan SDM yang ada.
5. Mengurangi jumlah dan biaya kecelakaan kerja yang terjadi di dalam organisasi.
6. Membantu pegawai dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka di dalam organisasi.

### 2.1.6.3 Jenis-Jenis Pelatihan

Menurut Mathis dan Jackson dalam Priansa (2014:179)

mengatakan ada beberapa jenis pelatihan di antaranya:

a. Pelatihan rutin

Pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk memenuhi berbagai syarat hukum yang diharuskan dan berlaku sebagai pelatihan untuk semua pegawai.

b. Pelatihan teknis

Pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan pegawai untuk melakukan pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab mereka dengan baik.

c. Pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah

Pelatihan dimaksud untuk mengatasi masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional.

d. Pelatihan perkembangan dan inovatif

Menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

#### 2.1.6.4 Dimensi Pelatihan

Ada beberapa dimensi dalam pelatihan seperti yang akan dijelaskan oleh Mangkunegara (2011:57), dimensi pelatihan tersebut yaitu sebagai berikut:

##### 1. Instruktur

###### a. Pendidikan

Pendidikan lebih diarahkan pada peningkatan kemampuan (ability) seseorang melalui jalur formal dengan jangka waktu yang panjang, guna memaksimalkan penyampaian materi kepada peserta pelatihan.

###### b. Penguasaan materi

Penguasaan materi bagi seorang instruktur merupakan hal yang penting untuk dapat melakukan proses pelatihan dengan baik sehingga para peserta pelatihan dapat memahami materi yang hendak disampaikan.

##### 2. Peserta

###### a. Semangat mengikuti pelatihan

Hal ini merupakan salah satu faktor yang menentukan proses pelatihan. Jika instruktur bersemangat dalam memberikan materi pelatihan maka peserta pelatihan pun akan bersemangat mengikuti program pelatihan tersebut, dan sebaliknya.

b. Seleksi

Sebelum melaksanakan program pelatihan terlebih dahulu perusahaan melakukan proses seleksi, yaitu pemilihan sekelompok orang yang paling memenuhi kriteria untuk posisi yang tersedia di perusahaan.

3. Materi

a. Sesuai tujuan

Materi yang diberikan dalam program pelatihan kepada peserta pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.

b. Sesuai komponen peserta

Materi yang diberikan dalam program pelatihan akan lebih efektif apabila sesuai dengan komponen peserta sehingga program pelatihan tersebut dapat menambah kemampuan peserta.

c. Penetapan sasaran

Materi yang diberikan kepada peserta harus tepat sasaran sehingga mampu mendorong peserta pelatihan untuk mengaplikasikan materi yang telah disampaikan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Metode

a. Sosialisasi tujuan

Metode penyampaian sesuai dengan materi yang hendak disampaikan, sehingga diharapkan peserta pelatihan dapat

menangkap maksud dan tujuan dari apa yang disampaikan oleh instruktur.

b. Memiliki sasaran yang jelas

Agar lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila memiliki sasaran yang jelas yaitu memperlihatkan pemahaman terhadap kebutuhan peserta pelatihan.

5. Tujuan

a. Meningkatkan keterampilan

Hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan yaitu dapat meningkatkan keterampilan/ skill, pengetahuan dan tingkah laku peserta atau calon karyawan baru.

Untuk mengukur pelatihan terdapat beberapa dimensi dalam melakukan penilaian terhadap pelatihan, menurut Kasmir (2016: 140) diantaranya:

1. Instruktur

Untuk meningkatkan skil dari karyawan maka pelatih yang akan dipilih dalam program pelatihan pun harus benar-benar memiliki kualifikasi yang baik sesuaidengan bidangnya, kompeten dan memiliki pendidikan untuk pelatihan yang baik pula.

2. Peserta

Peserta pelatihan harus dipilih sesuai kualifikasi tertentu dan harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

### 3. Materi Pelatihan

Materi yang digunakan untuk pelatihan harus sesuai dengan tujuan pelatihan yang diadakan oleh suatu perusahaan, dan materi pelatihan harus update agar para peserta dapat mengikuti materi terbaru dan memecahkan masalah yang terjadi pada kondisi sekarang ini.

### 4. Lokasi Pelatihan

Lokasi pelatihan merupakan tempat untuk memberikan pelatihan apakah di luar perusahaan atau di dalam perusahaan. Jika dilakukan di dalam perusahaan, khususnya untuk karyawan lama tentu akan membuat jenuh. Apabila dilakukan untuk karyawan baru akan menambah wawasan mengenai pekerjaan barunya dan akan menyesuaikan dengan lingkungan pekerjaan. Demikian pula untuk lokasi yang berada di luar perusahaan, biasanya akan memberikan kesegaran bagi peserta pelatihan, terutama bagi karyawan lama. Mereka akan terbebas dari tugas-tugas rutin yang dibebankan kepadanya. Jika dilakukan di dalam perusahaan mereka menjadi tidak fokus mengikuti pelatihan sehingga hasilnya kurang optimal dan dianggap bahwa pelatihan tersebut tidak ada manfaatnya.

### 5. Lingkungan

Pengaruh dari lingkungan seperti kenyamanan tempat pelatihan yang didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai tentu akan memberikan hasil yang lebih positif. Demikian pula sebaliknya jika lingkungan pelatihan kurang memadai akan membuat peserta

pelatihan merasa tidak nyaman dan berakibat kepada hasil yang diperolehnya kurang maksimal. Di samping faktor kenyamanan, dalam hal faktor lingkungan juga dipengaruhi oleh keamanan di sekitar lokasi pelatihan. Jika lingkungan tidak aman dalam arti banyak gangguan tentu akan menyebabkan hasil pelatihan kurang optimal, demikian pula sebaliknya.

#### 6. Waktu Pelatihan

Waktu Pelatihan maksudnya adalah waktu dimulai dan berakhirnya suatu pelatihan. Misalnya pelatihan sehari penuh 8 jam atau lebih tentu akan membuat peserta kelelahan.

Menurut Rae dalam Sofyandi (2013:119) Dimensi program pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut *up to date*.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.

4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan, dan apakah maknanya memuaskan.

#### 2.1.6.5 Indikator Pelatihan

Desseler (2011:244) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan

penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta , agar peserta memahami pelatihan tersebut.

Mangkunegara (2011:57) mengemukakan terdapat 5 indikator pelatihan, diantaranya :

1. Instruktur : mengingatkan pelatihan umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, professional dan kompeten.
2. Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai , selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.
3. Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif, apabila sesuai dengan jenis materi dan kemampuan peserta pelatihan
4. Materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan.
5. Tujuan pelatihan, pelatihan memerlukan tujuan yang telah ditetapkan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (*action plan*) dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang diselenggarakan. Tujuan pelatihan harus disosialisasikan dahulu kepada peserta , agar peserta memahami pelatihan tersebut..

Menurut Wahyuningsih (2019:6) terdapat 5 indikator dalam pelatihan, yaitu:

#### 1. Tujuan Pelatihan

Tujuan pelatihan wajib realistis serta dapat disampaikan sedemikian rupa sehingga pelatihan dilakukan untuk mengembangkan keterampilan kerja sehingga peserta dapat meningkatkan kesadaran akan pekerjaan yang harus dilakukan oleh para peserta.

#### 2. Materi

Dalam bentuk manajemen kerja, esai, korespondensi kerja, psikologi kerja, disiplin kerja dan etika, serta pelaporan kerja, bahan ajar dapat digunakan.

#### 3. Metode yang digunakan

Dalam pelatihan, metode yang dipakai merupakan cara pengajaran dengan pendekatan partisipatif seperti pembahasan kelompok, seminar, latihan, praktek (*demonstrasi*) serta permainan, acara pendidikan, tes, kunjungan kerja kelompok serta studi (studi banding).

#### 4. Kualifikasi Peserta

Peserta merupakan karyawan yang telah melewati persyaratan kualifikasi, seperti karyawan tetap dan karyawan dengan rekomendasi dari pemimpin.

#### 5. Kualifikasi pelatih

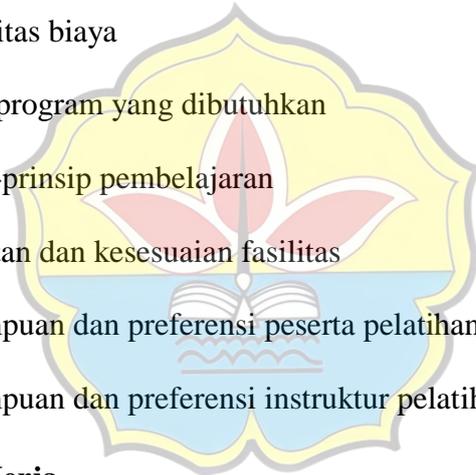
Pelatih/pemberi pelatihan kepada peserta harus memenuhi persyaratan kualifikasi seperti: memiliki keterampilan terkait materi pelatihan,

mampu menghasilkan inspirasi dan motivasi pada peserta dan menggunakan metode partisipatif.

#### **2.1.6.6 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan**

Berdasarkan penjelasan Rivai (2010:225-226), dalam melakukan pelatihan ada beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu instruktur, peserta, materi (bahan), metode, tujuan pelatihan, dan lingkungan yang menunjang. Faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pelatihan yaitu :

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



#### **2.1.7 Disiplin Kerja**

##### **2.1.7.1 Definisi Disiplin Kerja**

Menurut Gordon (2010:3) disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Menurut Mathis dan Jackson (2012:314) disiplin adalah suatu penerapan modifikasi perilaku untuk karyawan bermasalah atau karyawan yang tidak produktif. Menurut Blaine (2010:12) disiplin adalah kontrol diri atas kemauan dan keinginan dasar yang lebih. Disiplin pada dasarnya

sangat berguna dalam kehidupan sehari-hari dikarenakan hidup seseorang akan menjadi lebih teratur dan sistematis sesuai dengan aturan dan norma yang berlaku di lingkungan masyarakat. Menurut Prat (2012:76) disiplin adalah kemampuan individu untuk mengarahkan perilakunya sendiri sesuai dengan kebutuhan diri sendiri dan dengan standar etika. Menurut Houghton (2011:33) disiplin adalah pola perilaku yang diharapkan akan menghasilkan karakter tertentu, khususnya menghasilkan peningkatan moral dan mental yang lebih teratur. Disiplin adalah kontrol diperoleh dengan menegakkan kepatuhan atau perintah.

Flippo (2010:23) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasikan perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukum dan ganjaran. Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Menurut Singodimedjo (2011 :22), disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Menurut Fathoni (2016:12), disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan Simamora (2016 :24) menyatakan bahwa : ''Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan

standart-standart organisasional (Handoko, 2011 :34). Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut.

Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energy. Disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan,dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, sendau gurau atau pencurian. Disiplin mencoba mengatasi kesalahan dan keteledoran yang disebabkan karena kurang perhatian, ketidakmampuan, dan keterlambatan. Menurut Sudirman & Ubaidillah, (2019:127) Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Pengertian disiplin telah banyak di definisikan dalam berbagai versi oleh beberapa ahli. Ahli yang satu mempunyai batasan lain apabila dibandingkan dengan ahli yang lainnya. Dengan kata lain disiplin adalah kepatuhan menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2012:35) disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam

memenuhi segala peraturan perusahaan. Dengan demikian maka disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan suatu perusahaan.

#### **2.1.7.2 Fungsi Disiplin Kerja**

Menurut Hartatik (2014:186) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu:

##### **1. Menata kehidupan bersama**

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu kehidupan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

##### **2. Membangun kepribadian**

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

### 3. Melatih kepribadian

Disiplin merupakan sarana untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik. Sikap, perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui latihan, latihan dilaksanakan antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personal yang ada diorganisasi tersebut.

### 4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuinya. Tanpa adanya ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta motivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

### 5. Menciptakan lingkungan konduktif

Fungsi disiplin adalah membentuk, sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

#### **2.1.7.3 Tujuan Disiplin Kerja**

Menurut Supomo (2018:35) menjelaskan bahwa tujuan umum melakukan pembinaan disiplin kerja yaitu agar kelangsungan hidup perusahaan sesuai dengan tujuan yang direncanakan organisasi. Sementara itu, tujuan khusus yang direncanakan dari pembinaan disiplin

kerja, antara lain:

1. Agar tenaga kerja menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku;
2. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya;
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya;
4. Dapat bertindak berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan;
5. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

#### **2.1.7.4 Dimensi Disiplin Kerja**

Dari hasil kajian membaca buku teks dan jurnal, ternyata para ahli mengemukakan pendapat yang berbeda-beda tentang dimensi yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja salah satunya adalah Rivai (2012 :35), menyatakan bahwa dimensi untuk mengukur disiplin kerja yaitu: (1) kehadiran, (2) ketaatan pada peraturan kerja, (3) ketaatan pada standar kerja, (4) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (5) bekerja etis. Di sisi lain menurut Putra (2016 :22), dimensi untuk mengukur disiplin kerja meliputi: (1) aturan kerja dan (2) etika kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2016:46), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu: (1) taat terhadap peraturan waktu,

(2) taat terhadap aturan perusahaan, (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan (4) Taat terhadap peraturan lainnya.

Sedangkan dimensi disiplin Kerja menurut Sutrisno (2017: 94), disiplin kerja dapat diukur dengan empat dimensi yaitu sebagai berikut: 1.Taat terhadap peraturan waktu, 2.Taat terhadap aturan perusahaan, 3.Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, dan 4.Taat terhadap peraturan lainnya.

Menurut Soejono dalam Susanty (2012:48), menyatakan bahwa ada beberapa dimensi yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur.
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor.
3. Sikap tanggung-jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja.
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas membuat izin jika berhalangan tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai dengan aturan yang berlaku.

Berdasarkan beberapa pendapat mengenai dimensi dari disiplin kerja di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplinkerja

dapat diukur dari empat dimensi yaitu (1) kehadiran, (2) ketaatan, dan (3) tingkat kewaspadaan tinggi, dan (4) bekerja etis. Dalam penelitian ini dimensi disiplin kerja akan merujuk ke dimensi menurut Rivai (2012 :35).

#### **2.1.7.5 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2014:194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

##### **1. Tujuan dan kemampuan**

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

##### **2. Teladanan pimpinan**

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang kurang baik, para bawahannya pun kurang disiplin.

Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal ini lah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula.

### 3. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.

### 4. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi. Sebab dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

## 5. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat/ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman harusnya tidak selalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya cukup wajar untuk setiap tingkatan yang indisipliner, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam instansi.

## 6. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan pegawai instansi. Sebaliknya, apabila seorang pimpinan kurang tegas atau tidak menghukum karyawan yang indisipliner, sulit baginya untuk

memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indiscipliner pegawai semakin banyak karena mereka bertanggung jawab bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku lagi. Pimpinan yang tidak tegak menindak atau menghukum pegawai yang melanggar peraturan, sebaliknya tidak usah membuat peraturan atau tata tertib pada instansi tersebut.

#### 7. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi. Hubungan yang baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *cross relationship* hendaknya harmonis.

Berikut ini adalah Indikator yang digunakan dalam penelitian ini menurut Rivai, (2012 :35). Untuk mengukur disiplin kerja adalah :

##### 1. Kehadiran

Kehadiran merupakan indikator yang mendasar dalam mengukur kedisiplinan karyawan, karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk datang terlambat dalam bekerja.

##### 2. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

### 3. Ketaatan pada standar kerja

Dalam hal ini yang dimaksud adalah karyawan memenuhi tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.

### 4. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

### 5. Bekerja etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke rekan kerja maupun lingkungan kerjanya atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2012:62), menyatakan bahwa ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kedisiplinan kerja diantaranya yaitu sebagai berikut:

1. Sikap tepat waktu atau kesanggupan para karyawan untuk datang dan pulang sesuai dengan waktu yang ditetapkan secara tertib dan teratur.
2. Sikap kehati-hatian dalam menggunakan dan merawat peralatan kantor.

3. Sikap tanggung-jawab atau kesanggupan karyawan untuk senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggungjawab atas hasil kerja.
4. Sikap ketaatan terhadap aturan kantor seperti ketaatan karyawan untuk memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas membuat izin jika berhalangan tidak masuk kantor, dan lain-lain sesuai dengan aturan yang berlaku.

#### **2.1.7.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Menurut Hasibuan (2011:195) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai suatu organisasi, diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan, agar pegawai bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
2. Teladanan Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya. Dengan keteladanan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik.

3. Balas Jasa ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap organisasi atau pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai semakin baik terhadap kedisiplinan pegawai yang baik, organisasi harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Berperan Kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang pegawai terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai.
4. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam memberikan balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
5. Pengawasan melekat tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai organisasi. Dengan pengawasan melekat berarti atasan langsung harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan kinerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugasnya. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat

perhatian, bimbingan, pengarahan, petunjuk, dan pengawasan dari atasannya. Dengan waskat, atasan secara langsung dapat mengetahui kemampuan dan kedisiplinan setiap individu bawahannya, sehingga kondute setiap bawahan dinilai objektif. Jadi waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara pimpinan dan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.

6. Sanksi Hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan organisasi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat / ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.
7. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi pegawai indisipliner akan akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun untuk bawahan sekalipun.

8. Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara semua pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi. Jika tercipta human relationship yang baik dan harmonis diharapkan akan terus terwujud lingkungan dan susasana kerja yang nyaman. Sehingga kondisi seperti ini diharapkan dapat memotivasi kedisiplinan.

## **2.1.8 Kinerja**

### **2.1.8.1 Definisi Kinerja**

Menurut Rivai (2012:67), yang dimaksud dengan kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai sesuai dengan pencapaian dan pelaksanaan pekerjaan yang telah diminta sebelumnya. Menurut Hasibuan (2013:55), Kinerja diartikan sebagai fungsi dari motivasi dan kemampuan. Sehingga agar dapat menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu serta derajat kesediaan. Kemampuan dan kesediaan seseorang tidaklah efektif untuk mengerjakan suatu hal tanpa adanya pemahaman terlebih dahulu mengenai apa yang akan dilakukan atau dikerjakan serta bagaimana cara untuk mengerjakannya. Menurut Edison, dkk (2019:190), kinerja didefinisikan sebagai tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas serta kemampuan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja dapat dikatakan sukses dan telah baik jika tujuan yang diinginkan telah tercapai dengan baik. Sedangkan menurut Mangkunegara, (2013:75) Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Zainur (2010: 41) mendefenisikan “kinerja merupakan keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya”.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai.

### **2.1.8.2 Tujuan Kinerja**

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2012:49):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas maupun kuantitas
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahkan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktivitas kerja dalam suatu organisasi.

### **2.1.8.3 Dimensi Kinerja**

Menurut Edison (2019:195) terdapat beberapa dimensi kinerja terdiri dari :

#### **1. Target**

Target merupakan dimensi terhadap pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.

## 2. Kualitas

Kualitas adalah elemen penting, karena kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.

## 3. Waktu penyelesaian

Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.

## 4. Taat asas

Tidak saja harus memenuhi target, kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Adapun dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan dimensi kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.
3. Kerjasama kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan

Menurut Hasibuan (2017:95) adapun dimensi kinerja antara lain adalah:

1. Kesetiaan, penilaian mengukur kesetiaan pegawai terhadap pegawai serta jabatannya dalam organisasi.
2. Prestasi kerja, penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.
3. Kejujuran, penilaian kejujuran dalam melaksanakan tugas, memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.
4. Kedisiplinan, penilaian disiplin pegawai dalam mematuhi peraturan yang ada dan melakukan pekerjaan sesuai dengan intruksi yang diberikan.
5. Kreativitas, penilaian kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreativitas untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan teori di atas, dapat disimpulkan bahwa dimensi-dimensi kinerja pegawai dapat dilihat dari kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawaban, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa, dan kepemimpinan sehingga seorang pegawai memiliki kemampuan untuk mengambil keputusan atau melaksanakan sesuatu tindakan yang

diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari atasan.

#### **2.1.8.4 Indikator Kinerja**

Terdapat beberapa indikator kinerja menurut Edison. (2018:198) terdiri dari:

1. Pemenuhan jumlah barang, pekerjaan, atau jumlah uang yang dihasilkan.
2. Kualitas yang dihasilkan menjadi kekuatan dalam mempertahankan loyalitas pelanggan.
3. Penyelesaian yang tepat waktu membuat kepastian distribusi dan penyerahan pekerjaan menjadi pasti. Ini adalah modal untuk membuat kepercayaan pelanggan.
4. Kualitas dan tepat waktu tapi juga harus dilakukan dengan cara yang benar, transparan dan dapat dipertanggung jawabkan.

Adapun indikator kinerja menurut Mangkunegara (2013:75) menyatakan indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas Kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja dari setiap pegawai itu masing-masing.

3. Kerjasama, kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.
4. Tanggung Jawab Terhadap Pekerjaan, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Menurut Serdamayanti (2016:51) indikator kinerja karyawan dapat diukur melalui :

1. Kualitas kerja (*Quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui pengembangan pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketetapan waktu (*pomptnees*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas tanpa harus bergantung terus menerus kepada atasan.
4. Kemampuan (*capability*) ialah diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata dapat di intervensi atau

diterapi melalui pendidikan dan pelatihan adalah faktor kemampuan yang dapat di kembangkan.

5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi, komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

#### **2.1.8.5 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

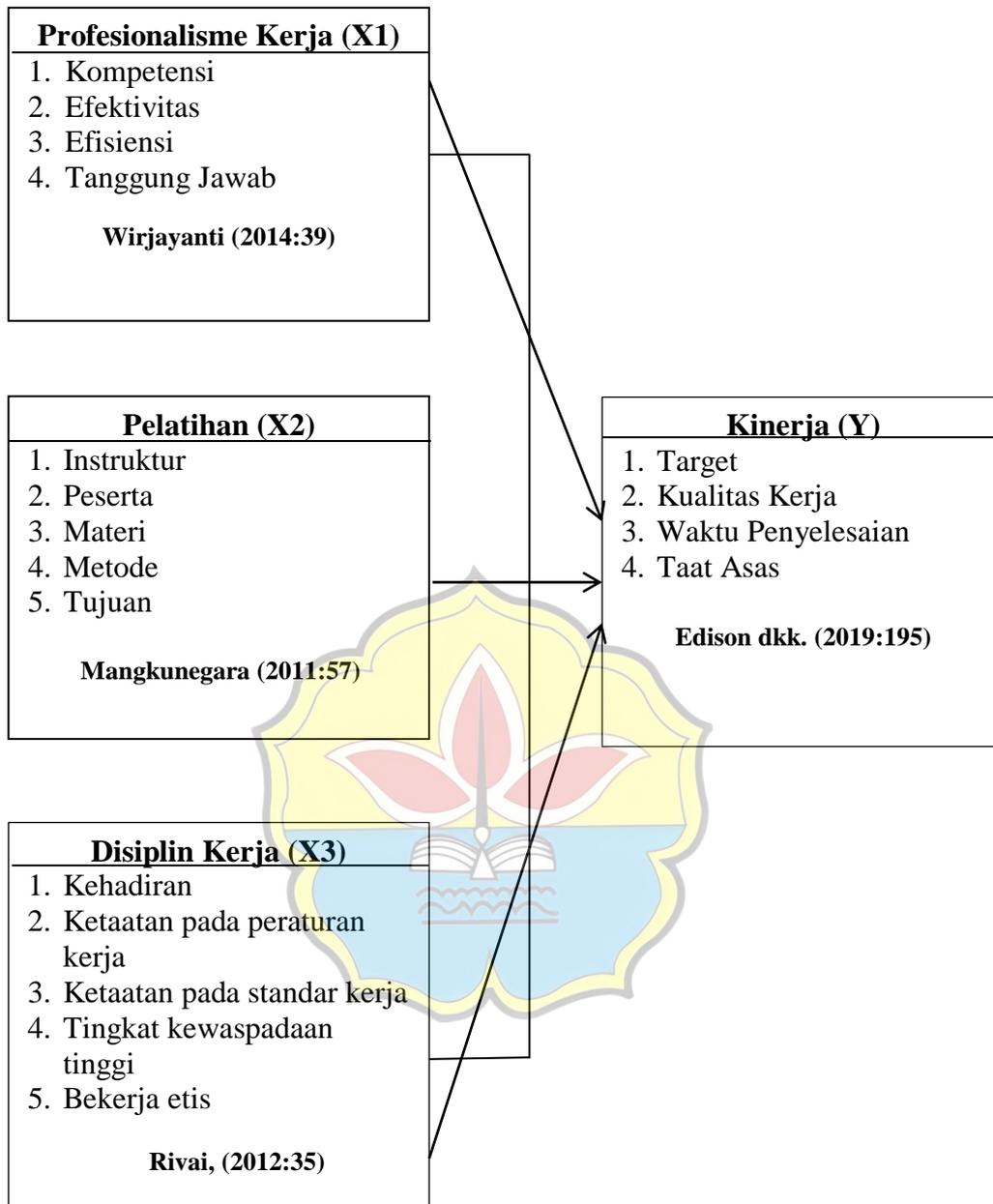
Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2010:32), sebagai berikut:

1. Iklim organisasi, iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.
2. Kepemimpinan, peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan perannya dalam suatu organisasi.
3. Kualitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
4. Kemampuan kerja, kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja.
5. Inisiatif, merupakan faktor dalam penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan .

- 6 Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pemimpin, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan melalui orang lain.
- 7 Daya tahan, apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya sebab akan mempengaruhi ketepatan hasil kerja pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seseorang karyawan.
- 8 Kuantitas pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.
- 9 Disiplin kerja, dalam peranan manusia dalam organisasi agar dapat mencapai tujuan yang diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

#### **2.1.9 Kerangka Pemikiran**

Kerangka pemikiran dibuat untuk mengetahui gambaran tentang pengaruh profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Dimana Menurut Sudirman, (2020:60) mengemukakan bahwa :“Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yangtelah diidentifikasi sebagai hal yang penting.” Berikut dapat dilihat pada kerangka pemikiran dibawah ini :

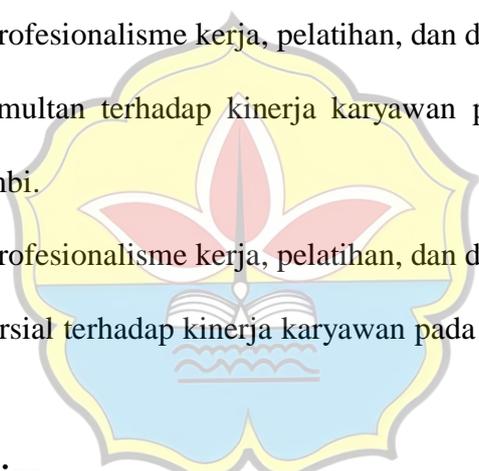


**Gambar 2.1**  
**Bagan Kerangka Pemikiran**

### **2.1.10 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sudirman, 2020:63). Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah :

1. Diduga profesionalisme kerja, pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi berada pada kriteria tinggi.
2. Diduga profesionalisme kerja, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
3. Diduga profesionalisme kerja, pelatihan, dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.



## **2.2 Metode Penelitian**

### **2.2.1 Metode penelitian yang digunakan**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif yaitu dengan mengadakan perbandingan antara profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Menurut Sudirman, (2020:69) penelitian deskriptif kuantitatif adalah metode yang digunakan untuk menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena, atau berbagai variabel penelitian

menurut kejadian sebagaimana adanya yang dapat dipotret, diwawancara, diobservasi, serta yang dapat diungkapkan melalui bahan-bahan dokumenter.

### 2.2.2 Jenis dan Sumber Data

Dalam penggunaannya jenis data dapat diklarifikasikan menjadi :

#### 1. Data primer

Menurut Sudirman, (2020:71) data primer adalah data asli yang dikumpulkan sendiri oleh peneliti untuk menjawab masalah penelitiannya secara khusus. Dalam pengumpulan data primer peneliti mengadakan survey kuisisioner dan wawancara langsung dengan karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

#### 2. Data sekunder

Menurut Sudirman, (2020:71) data sekunder adalah data yang bersumber dari catatan yang ada pada perusahaan dan dari sumber lainnya. Dalam pengumpulan data sekunder, peneliti memperoleh dari studi dokumen untuk mempelajari data-data pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Disamping itu juga dilengkapi dengan studi atau penelitian keputusan (*Libray research*) sebagai data pendukung.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

1. Wawancara dengan karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi.
2. Angket (Kursioner).

### 2.2.3 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan maka pengumpulan data dan informasi tersebut dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1. Penelitian Pustaka (*Library Research*)

Yaitu suatu penelitian kepustakaan dengan jalan mempelajari literatur dan hasil-hasil penelitian yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

2. Penelitian Lapangan (*Field Reseacrh*)

Yaitu suatu penelitian yang dilakukan melalui tehnik observasi dengan melakukan pengamatan langsung terhadap kegiatan karyawan PT. Agung Toyota Sipin Jambi serta melakukan wawancara kepada mereka untuk mendapatkan informasi.

### 2.2.4 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan jumlah dari keseluruhan objek (satuan-satuan atau individu-individu) yang karakteristiknya hendak diduga (Sudirman, 2020:79), Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi tahun 2024 sebanyak 40 orang.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua populasi dijadikan responden. Menurut Sudirman, (2020:81) ini dimungkinkan karena jumlah populasinya terbatas dan kecil.

### 2.2.5 Metode Analisis Deskriptif

Untuk menghitung profesionalisme kerja, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi digunakan skala penelitian dengan menghitung frekuensi skor setiap item pertanyaan seperti ditemukan oleh Sudirman, (2020 : 85) sebagai berikut :

$$\text{Skor terendah} = \text{bobot terendah} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor tertinggi} = \text{bobot tertinggi} \times \text{jumlah sampel}$$

$$\text{Skor terendah} = 1 \times 40$$

$$= 40$$

$$\text{Skor tertinggi} = 5 \times 40$$

$$= 200$$

Sedangkan untuk mencari rentang skala digunakan rumus

sebagai berikut :

$$\text{Rentang Skala (RS)} = \frac{n(m-1)}{m}$$

Dimana :  $n$  = Jumlah sampel

$m$  = Nilai skor tinggi

$$\text{RS} = \frac{40(5-1)}{5}$$

$$= 32$$

Sehinga interval kelasnya adalah:

40 - 71,9 = Sangat Rendah

72 - 103,9 = Rendah

104 - 135,9 = Cukup

136 - 167,9 = Tinggi

168 - 200 = Sangat Tinggi

## 2.2.6 Alat Analisis Data

### 1) Uji *Instrument*

Menurut Sudirman, (2020:128) uji coba instrumen dilakukan untuk menguji alat ukur yang digunakan apakah *valid* dan *reliabel*. Karena dengan menggunakan instrumen yang *valid* dan *reliabel* dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi *valid* dan *reliabel*. Oleh karena itu, dalam penelitian ini uji coba angket perlu dilakukan untuk mengetahui *validitas* dan *reliabilitas* isi dari angket tersebut. Selain itu uji coba juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah terdapat item-item pertanyaan yang mengandung jawaban yang kurang objektif, kurang jelas ataupun membingungkan.

#### a. Validitas

Menurut Sudirman, (2020:129) uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau *valid* tidaknya suatu kuesioner.

Uji validitas mengkorelasikan pilihan jawaban dengan skor total yang diperoleh. Uji validitas menggunakan nilai signifikansi

alpha = 5%. Apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka indikator dikatakan *valid* (Sudirman, 2020:129)

## b. Reliabilitas

Menurut Sudirman, (2020:130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban dari seorang (*responden*) terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. (Sudirman, 2020:130). Penelitian ini menggunakan pengujian reliabilitas *One Shot* atau pengujian sekali saja. Suatu konstruk atau *variable* dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,70 (Sudirman, 2020:131).

## 2) Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda menurut Sudirman, (2020:142) analisis linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel *dependen* dan dua atau lebih variabel *independen*. Adapun dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 = Koefisien Regresi Profesionalisme Kerja

b2 = Koefisien Regresi Pelatihan

b3 = Koefisien Regresi Disiplin Kerja

x1 = Profesionalisme Kerja

x2 = Pelatihan

x3 = Disiplin Kerja

e = Error

### 3) Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

#### a. Uji Autokorelasi

Menurut Sudirman, (2020: 147), uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terdapat korelasi antara kesalahan pengganggu dalam periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Autokorelasi terjadi karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Pada pengujian autokorelasi diharapkan pengujian ini tidak terpenuhi. Menurut Sudirman, (2020:148), salah satu ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin Watson* (DW) dalam rumusan sebagai berikut :

- a. Terjadi autokorelasi positif, jika nilai DW dibawah -2 ( $DW < -2$ )
- b. Tidak terjadi autokorelasi, jika nilai Dw berada diantara -2 dan +2  
atau  $-2 < DW < +2$
- c. Terjadi autokorelasi negatif jika nilai DW diatas +2 atau  $DW > +2$

## b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Sudirman, (2020 : 147), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Pada pengujian ini diharapkan heteroskedastisitas tidak terjadi karena berarti model regresi linear berganda memiliki asumsi varian residual yang konstan. Hal ini dapat terjadi ketika data memiliki varian yang sistematis akibat manipulasi maupun kesalahan memasukkan data.

Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik hasil pengolahan data antara ZPRED dan SRESID menyebar dibawah maupun diatas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola teratur. Heteroskedastisitas terjadi jika pada *scatterplot* titik-titiknya mempunyai pola yang teratur baik menyempit, melebar, maupun bergelombang bergelombang.

## c. Uji Multikolinearitas

Menurut Sudirman, (2020: 148), uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Diharapkan pada pengujian ini asumsi multikolinearitas tidak terjadi. Uji multi kolinearitas dapat dilakukan dengan uji regresi, dengan nilai patokan VIF (*Varian ceinflation factor*) dan nilai *Tolerance*. Kriteria yang digunakan adalah:

- a. Jika Nilai *Tolerance*  $> 0,1$  dan nilai *VIF*  $< 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dan model regresi.
- b. Nilai *Tolerance*  $< 0,1$  dan nilai *VIF*  $> 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

**d. Uji Normalitas**

Menurut Sudirman, (2020:148), uji ini akan menguji data variabel bebas (X) dan data terikat (Y) pada persamaan regresi yang telah dihasilkan sebelumnya, apakah berdistribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas data menggunakan gambar pada *Pplot* dimana jika titik-titik pada gambar mengikuti garis vertical artinya data terdistribusi secara normal dan pengujian selanjutnya yaitu dengan *Test of Normality Kolmogorov-Smirnov* dalam program SPSS. Dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*), yaitu:

- 1 Jika *Asymp.Sig*  $> 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2 Jika *Asymp.Sig*  $< 0,05$  maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal..

**4) Koefisien Korelasi (r)**

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antara dua variabel atau lebih. Arah dinyatakan dalam

bentuk hubungan positif atau negatif, sedangkan kuat atau lemahnya hubungan dinyatakan dalam besarnya koefisien korelasi (Sudirman, 2020:156). Interpretasi koefisien korelasi interval koefien korelasi :

**Tabel 2.1**  
**Nilai Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan**

0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: (Sudirman, 2020:156)

### 5) Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Menurut Sudirman, (2020:157) koefisien determinasi ( $R^2$ ) mencerminkan kemampuan variabel *dependen*. Tujuan analisis ini adalah untuk menghitung besarnya pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen*. Nilai  $R^2$  menunjukkan seberapa besar proporsi dari total variasi variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel penjelasnya. Bila nilai koefisiensi determinasi sama dengan 0 ( $R^2=0$ ), artinya variasi dari Y tidak dapat diterangkan oleh X sama sekali. Sementara bila  $R^2=1$ , artinya variasi dari Y secara keseluruhan dapat diterangkan oleh variasi X. Dengan kata lain bila  $R^2=1$ , maka semua titik pengamatan berada tepat pada garis regresi.

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

## 6) Uji Hipotesis

### 6.1 Uji F (Uji Simultan)

Menurut Sudirman, (2020:158) Uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikan pengaruh variabel-variabel *independen* secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel *dependen*. Rumus yang digunakan adalah :

#### 1. Rancangan Hipotesis

Ho: Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y)

Ha: Ada pengaruh signifikan (nyata) Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y)

2. Menghitung  $F_{\text{tabel}}$  (Sudirman, 2020:158) menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 0,05$  dan  $F_{\text{tabel}} = \text{Degree Of Freedom (DF)} = (n - k - 1)$  atau  $40 - 3 - 1 = 36$  dan  $F_{\text{tabel}} = 2,87$

#### 3. Kriteria keputusan

Jika  $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$  (2,87) maka Ho ditolak Hi diterima artinya terdapat pengaruh antara Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y).

Jika  $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$  (2,87) maka Ho diterima Hi ditolak tidak terdapat pengaruh antara Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan

Disiplin Kerja (X3) secara simultan terhadap variabel terkait kinerja (Y).

Uji F juga bisa dilihat:

Jika probabilitas signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima  $H_a$  ditolak.

Jika probabilitas signifikansi  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima.

## 6.2 Uji t (Uji Parsial)

Menurut Sudirman, (2020:159) Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual mempengaruhi variabel *dependen* (Y). Digunakan untuk menentukan apakah variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh secara parsial terhadap variabel Kinerja (Y) pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi. Rumus yang digunakan adalah :

### 1. Rancangan Hipotesis

$H_0$ : Tidak ada pengaruh signifikan (nyata) Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terkait Kinerja (Y)

$H_a$ : Ada pengaruh signifikan (nyata) Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terkait Kinerja (Y)

2. Menghitung  $t_{tabel}$  (Sudirman, 2020:159) menggunakan ketentuan berikut :  $\alpha = 0,05$  dan *Degree Of Freedom* (DF) =  $(n - k - 1)$  atau  $40 - 3 - 1 = 36$  dan  $t_{tabel} = 2,02809$ .

### 3. Kriteria keputusan

Jika  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  (2,02809) maka  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima artinya terdapat pengaruh antara Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terkait kinerja (Y).

Jika  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  (2,02809) maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak tidak terdapat pengaruh antara Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara parsial terhadap variabel terkait kinerja (Y).

Uji t juga bisa dilihat pada tingkat signifikansinya:

Jika tingkat probabilitas signifikansinya  $> 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

Jika tingkat probabilitas signifikansinya  $< 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 2.2.7 Operasional Variabel

Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari *independen* yaitu Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2), Disiplin Kerja (X3) dan variabel *dependen* yaitu Kinerja (Y).

**Tabel 2.2**  
**Operasional Variabel**

Variabel	Konsep Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Profesionalisme Kerja (X1)	Profesionalisme adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli, terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya.  Wirjayanti (2014:39)	1. Kompetensi	1. Kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut 2. Kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut 3. Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	Ordinal
		2. Efektivitas	4. Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan dealer. 5. Kualitas kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan dealer 6. Kemampuan karyawan melakukan pekerjaan dengan efektivitas yang baik.	Ordinal
		3. Efisiensi	7. Kemampuan karyawan dalam bekerja sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dealer. 8. Tenaga kerja yang diberikan karyawan dan hasil kerja yang diterima optimal. 9. Kemampuan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efisien.	Ordinal
		4. Tanggung Jawab	10. Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer tepat waktu 11. Karyawan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di dealer. 12. Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	Ordinal

Pelatihan (X2)	Pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini.  Mangkunegara (2011:57)	a. Instruktur	1. Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan 2. Instruktur mampu memotivasi peserta 3. Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik	Ordinal
		b. Peserta	4. Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan 5. Mempunyai keinginan untuk memahami materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan 6. Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	Ordinal
		c. Materi	7. Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan 8. Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami 9. Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat	Ordinal
		d. Metode	10. Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan 11. Kesesuaian metode dengan materi pelatihan 12. Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi	Ordinal
		5. Tujuan	13. Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan 14. Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi 15. Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada karyawan	Ordinal
Disiplin Kerja (X3)	Disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan ketaatan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku	1. Kehadiran	1. Datang tepat waktu ke tempat kerja 2. Absensi karyawan	Ordinal
		2. Ketaatan pada peraturan kerja	3. Selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	Ordinal

	disekitarnya.		4. Sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	
	Rivai, (2012:35)	3. ketaatan pada standar kerja	5. Tanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja 6. Pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	Ordinal
		4. Tingkat kewaspadaan tinggi	7. Memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja 8. Memiliki perhitungan dalam kerja dan kewaspadaan tinggi	Ordinal
		5. Bekerja etis	9. Kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik. 10. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.	Ordinal
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Target	1. Menyelesaikan tugas sesuai target yang ditentukan 2. Ketuntasan dalam menyelesaikan prosedur 3. Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	Ordinal
	Menurut Edison dkk. (2019:195)	2. Kualitas	4. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang ditentukan 5. Kemampuan menentukan ukuran volume 6. Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dealer.	Ordinal
		3. Waktu Penyelesaia	7. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya 8. Melakukan ketepatan dan kecepatan kerja dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu 9. Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan kerja.	Ordinal

		4. Taat Asas	<p>10. Melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab</p> <p>11. Setiap hasil kerja harus dapat dipertanggung jawabkan.</p> <p>12. Tidak melanggar aturan dari SOP kerja dealer.</p>	Ordinal
--	--	--------------	--	---------



## BAB III

### GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

#### 3.1 Sejarah PT. Agung Toyota Sipin Jambi

PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi merupakan bagian dari PT. Agung *Concern Group* didirikan pada tanggal 20 juli 1954 oleh almarhum Samuel Pandjaitan Nasution dengan beberapa orang rekannya yaitu, Donar Efendi Nasution, Musa Pandjaitan, Marieke Tambunan dan Tanggap Silaen. Yang mana telah didirikan berdasarkan Akte Notaris No. 43 oleh notaris Elisa Pondang dan memiliki kantor pusat di jl. Tanjungan No. 3-10 Surabaya – Jawa Timur. Pada awalnya PT. Agung *Concern* bergerak sebagai dealer mobil merk *ford* untuk wilayah jawa barat.

Pada tahun 1955, kemudian telah dibuka kantor perwakilan di jakarta dengan tujuan agar pengiriman kendaraan – kendaraan ke wilayah jawa timur lebih efisien. Kemudian pada pada tahun 1956 menjadi dealer kendaraan *Chevrolet Volks Wogen, Opel, dan Holden*. Pada tahun 1958 kantor perwakilan jakarta ditingkatkan menjadi kantor cabang sejalan dengan diperolehnya izin import dan ekspor dalam keadaan *Built Up* kendaraan merk *G. M Ford* dan toyota serta menjadi solo agen pompa merk *Myers* dari USA. Selain itu juga mengekspor gula, kulit, minyak wangi, rumput laut, karet dan lain-lain untuk di ekspor ke Jepang dan Eropa.

Pada tahun 1959 dibuka cabang PT. Agung *Concern* dengan mendirikan *showroom*, kantor beserta bengkel untuk kendaraan *Ford*. Dari tahun 1961 sampai dengan tahun 1969, PT. Agung *Concern* juga menjadi

distributor wilayah riau untuk *Unilever*, *Anker Bir*, dan *Good Year*. Kemudian pada tahun 1970 sampai dengan 1977 bekerjasama dengan PT. *Caltex* Pasifik Indonesia (CPI) dalam usaha pengangkutan karyawan *Caltex* dengan menggunakan 52 unit bus dan sekaligus menjadi *supplier Caltex* untuk produk *Unilever*.

Pada tahun berikutnya tahun 1972 PT. Agung *Concern* memulai bisnis kendaraan Toyota sebagai *mandealer* dari PT. Toyota Asia Motor di dan Surabaya. Dari tahun 1977 hingga 1978 berturut-turut dibuka cabang baru di Denpasar (Bali), Jambi, Bengkulu, dan terakhir tahun 1997 di Batam. Sejak tahun 1992 PT. Agung *Concern* bertindak sebagai manajemen *holding* dan untuk menggantikan kedudukan PT. Agung *Concern* sebagai *main dealer* kendaraan Toyota maka pada tahun tersebut didirikan PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi. PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi yang beralamat di Jl. Dr. Soemantri Brojonegoro No. 135, Kelurahan Selamat, Kec. Telanaipura, Kota Jambi, Jambi 36124.

### **3.2 Visi dan Misi**

PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi lahir dari idealisme para pendiri yang ingin memberikan kontribusi bagi pembangunan di Indonesia. Untuk itu Misi dan Visi PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi adalah sebagai berikut :

## 1. Visi

Dalam jangka panjang PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi akan menjadi yang terbaik dan pemimin dalam bidang usahanya melalui pelayanan prima pada pelanggan dan semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

## 2. Misi

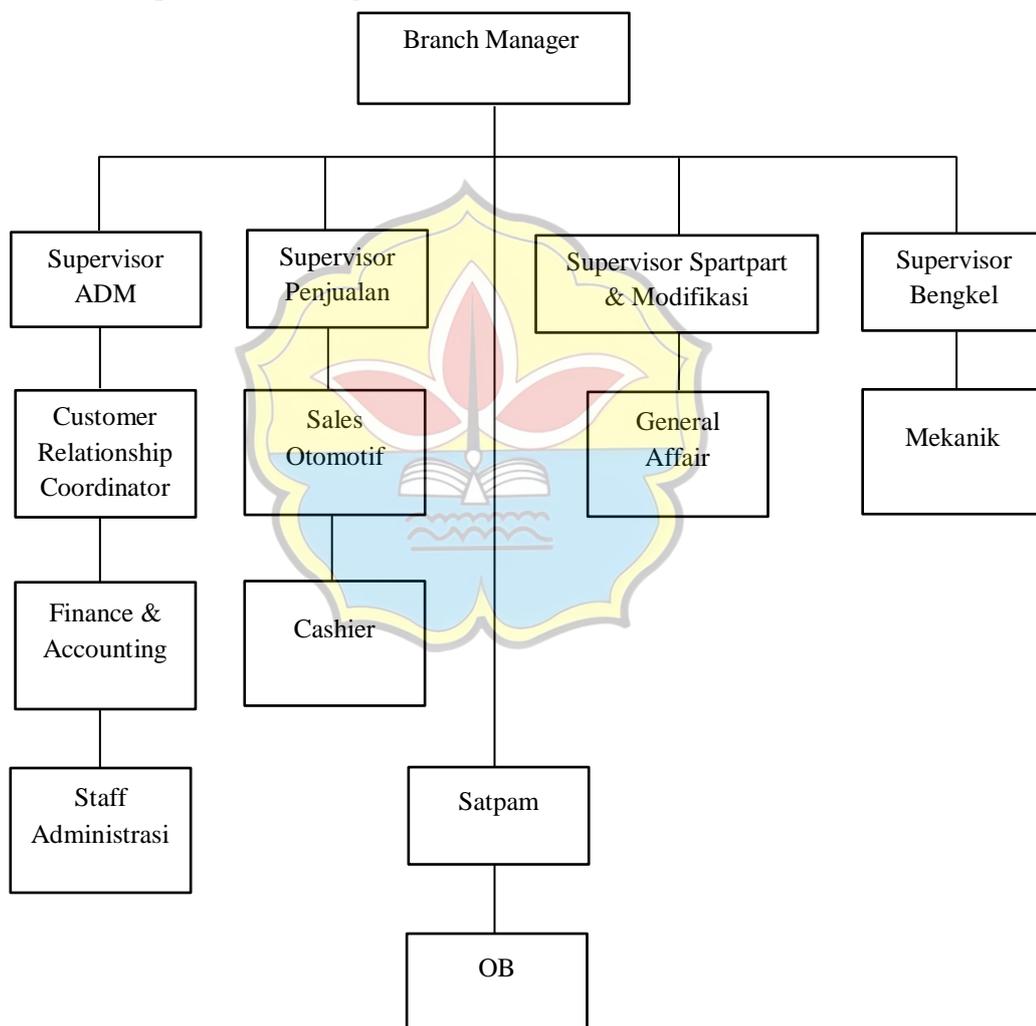
PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi didirikan untuk memberikan nilai tambah bagi pelanggan dan masyarakat sekitar dengan sumber daya manusianya yang profesional. Nilai tambah dapat diperoleh dengan mengupayakan keuntungan diatas para pesaing dalam bidang yang sama dan memberikan manfaat yang sama pada semua pihak yang berkepentingan (*stakeholders*).

## 3.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam perusahaan baik perusahaan yang bersifat komersil maupun nonkomersil sangat diperlukan untuk memberikan gambaran tugas, tanggung jawab dan garis koordinator diantara anggota perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen perusahaan. Kerjasama tersebut meliputi tugas-tugas yang ditetapkan sebelum dan dalam pelaksanaannya perlu adanya suatu garis ketetapan yang mengatur aktivitas tersebut berjalan sesuai dengan sebagaimana mestinya. Untuk itu perlu adanya wadah yang mengatur hubungan dan kerjasama tersebut. Perencanaan struktur organisasi sangatlah penting artinya, karena didalamnya menyangkut batas-batas tugas, wewenang dan tanggung jawab

seseorang sebagai anggota organisasi. Hal ini untuk menghindari kebingungan dalam melaksanakan operasional atau tugas saat pekerjaan yang disebabkan ketidak jelasan pembagian tugas dan wewenang serta untuk memudahkan suatu garis komunikasi dan garis pengambilan keputusan.

Adapun struktur organisasi pada PT. Toyota Agung Sipin Kota Jambi dapat dilihat sebagai berikut:



**Gambar 3.1**  
**Bagan Struktur Organisasi PT. Agung Toyota Sipin Jambi**

*Sumber : PT. Agung Toyota Sipin Jambi Tahun 2024*

Berdasarkan struktur organisasi diatas, maka Job description dari masing-masing bagian, yaitu sebagai berikut :

1. *Branch Manager*

- a. Mengawasi dan melakukan koordinasi kegiatan operasional
- b. Memimpin kegiatan perusahaan
- c. Memonitor kegiatan operasional perusahaan
- d. Memantau proseduer operasional manajemen resiko
- e. Melakukan pengembangan kegiatan operasional
- f. Observasi atas kinerja karyawan
- g. Memberikan solusi terhadap semua masalah
- h. Memberi penilaian terhadap kinerja karyawan

2. Supervisor Administrasi

- a. Memeriksa kebenaran data keuangan yang disampaikan oleh bagian keuangan
- b. Mengoreksi rekap gaji karyawan
- c. Mengkoordinir penggunaan kas besar maupun kas kecil dalam perusahaan
- d. Melakukan pelaporan kepada accounting manager sehubungan dengan data data perusahaan
- e. Merencanakan dan merumuskan kebijakan, prosedur, dan rencana kerja di bidang administrasi dan keuangan serta mengatur pelaksanaan dan kebijakannya

- f. Mengembangkan serta memelihara system pengelolaan administrasi dan keuangan
  - g. Mengatur persediaan dan penggunaan data sesuai dengan kebutuhan cabang
  - h. Memeriksa laporan keuangan yang ada, menganalisisnya, dan mengirimkan ke pusat
  - i. Mengatur jadwal kewajiban pembayaran cabang dengan pihak ketiga pada saat yang tepat sehingga tidak mengganggu cashflow
  - j. Mengatur system pembuatan cek dan giro
  - k. Menyetujui pengeluaran uang sesuai dengan batas wewenang yang diberikan dan sesuai dengan prosedur yang berlaku
  - l. Melaksanakan tugas lain yang dipercayakan oleh kepala cabang
  - m. Menjaga kerahasiaan data pelanggan.
3. Supervisor Penjualan
- a. Mengkoordinir tim penjualan
  - b. Memberikan pelatihan kerja
  - c. Membantu mengatasi permasalahan
  - d. Membuat strategi penjualan
  - e. Memberikan laporan penjualan
  - f. Monitoring Aktifitas tim sales
  - g. Membuat diskon produk
  - h. Memberikan sosialisasi
  - i. Memberikan contoh yang baik

4. Supervisor Bengkel

- a. Mengkoordinir tim bengkel
- b. Memberikan pelatihan kerja
- c. Membantu mengatasi permasalahan di bengkel.
- d. Mengontrol kinerja karyawan di bengkel dalam memberikan pelayanan.

5. Supervisor *Sparepart* dan Modifikasi

Bertugas menyediakan suku cadang kendaraan-kendaraan dan memastikan kesedian suku cadang tersebut.

6. Mekanik

Bertugas melayani pelanggan untuk perbaikan kendaraan dan service berkala.

7. *Sales Otomotif*

- a. Melakukan promosi dan penjualan produk-produk *otomotif* melalui berbagai media pemasaran.
- b. Memberi konsultasi produk *otomotif* yang cocok kepada *klien*.
- c. Melayani konsumen yang berkunjung ke ruang pameran (*showroom*).
- d. Menjalin komunikasi yang baik dengan konsumen untuk mendapatkan rekomendasi *klien* yang lebih luas.

8. *Finance* dan *Accounting*

- a. Mencatat pemasukan dan pengeluaran dealer. Pemasukan berupa uang DP, cicilan pembayaran, dll. Pengeluaran berupa operasional harian dan bulanan dari dealer, gaji para pegawai, dan sebagainya.

- b. Pembayaran atas keikutsertaan dealer dalam pameran mobil yang berlangsung di *mall-mall* tentu juga menjadi tanggung jawab *finance* dan *accounting*.

#### 9. Satpam

- a. Menyelenggarakan keamanan dan ketertiban di lingkungan obyek pengamanan khususnya pengamanan fisik yang bersifat preventif.
- b. Mengamankan suatu aset, instansi, proyek, bangunan, properti atau tempat dan melakukan pemantauan peralatan, pengawasan, pemeriksaaan dan jalur akses, untuk memastikan keamanan dan mnecegah kerugian atau kerusakan yang disengaja.
- c. Melakukan tindakan preventif keamanan.
- d. Kontrol lalu lintas dengan mengarahkan *driver*.
- e. Melengkapi laporan dengan mencatat pengamatan, informasi, kejadian, dan kegiatan pengawasan.
- f. Mempertahankan lingkungan dengan memantau dan pengaturan bangunan dan kontrol peralatan.
- g. Menjaga stabilitas dan reputasi organisasi dengan memenuhi persyaratan hukum.
- h. Memastikan pengoperasian peralatan dengan melengkapi persyaratan pemeliharaan preventif; mengikuti instruksi, mengevaluasi peralatan baru dan teknik.
- i. Kontribusi untuk tim upaya mencapai hasil terkait yang diperlukan.

- j. Mencegah dan deteksi dini penyusup, kegiatan atau orang yang masuk secara tak sah, *vandalisme* atau penerobos/peloncat pagar di wilayah kuasa tempat perusahaan (teritoir gebied/ruimte gebied)
  - k. Mencegah dan deteksi dini pencurian, kehilangan, penyalahgunaan atau penggelapan perkakas, mesin, komputer, peralatan, sediaan barang, uang, obligasi, saham, catatan atau dokumen atau surat-surat berharga milik perusahaan
  - l. Melindungi (pengawalan) terhadap bahaya fisik (orang dan barang yang menjadi aset milik perusahaan atau perorangan)
  - m. Melakukan kontrol/pengendalian, pengaturan lalu lintas (orang, kendaraan dan barang) untuk menjamin perlindungan aset perusahaan
  - n. Melakukan upaya kepatuhan, penegakan tata tertib dan menerapkan kebijakan perusahaan, peraturan kerja dan praktik-praktik dalam rangka pencegahan tindak kejahatan
  - o. Melapor dan menangani awal (TPTKP) terhadap pelanggaran
  - p. Melapor dan menangani kejadian dan panggilan/permintaan bantuan Satpam, termasuk konsep, pemasangan dan pemeliharaan sistem alarm.
10. *Office Boy*
- a. Membersihkan serta merapikan kursi, meja kerja, komputer, dan beberapa perlengkapan kerja lainnya.
  - b. Membersihkan karpet, melakukan vacuum lantai dan karpet.
  - c. Menyiapkan minum untuk para karyawan.
  - d. Menyiapkan makan siang untuk karyawan.

- e. Membereskan perlengkapan makan setelah karyawan selesai makan siang.
- f. Membereskan gelas minum dan juga perlengkapan lain setelah karyawan pulang.
- g. Membuang sampah di area yang menjadi bagian tanggung jawabnya.
- h. Vacuum karpet dan lantai secara bergantian.
- i. Mencuci perlengkapan makan dan minum.
- j. Membersihkan kaca yang ada di ruang kerja. Biasanya pekerjaan ini dilakukan 2x setiap minggu.
- k. Melakukan perawatan tanaman, seperti menyirami atau memindahkan ke tempat yang sesuai. Pekerjaan ini juga dilakukan paling tidak 2x satu minggu.
- l. Pembersihan ruangan secara berkala menjelang liburan.
- m. Menyediakan dan menyiapkan makan minum apabila ada tamu perusahaan.
- n. Menyediakan dan menyiapkan makanan serta minuman, juga mempersiapkan ruang rapat atau pertemuan.
- o. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan permintaan dari karyawan di divisi yang terkait. Misalnya mengambil dokumen, fotokopi, dan lainnya.
- p. Memindahkan meja, kursi, atau perabot lainnya jika diperlukan.
- q. Melaksanakan tugas tertentu yang diinstruksikan oleh koordinator office boy maupun staf perusahaan.

### 3.4 Aktifitas Perusahaan

Tujuan didirikannya perusahaan bagi perusahaan komersial adalah untuk memperoleh laba maksimum, meningkatkan *volume* pemasaran dengan diikuti oleh kenaikan laba perusahaan untuk menjalankan aktivitas perusahaan. PT. Agung Toyota sipin Jambi sebagai salah satu dialer resmi untuk kendaraan bermerk Toyota dituntut untuk tidak hanya memasarkan mobil saja guna memenuhi dan melayani kebutuhan lainnya yang berhubungan dengan pemasaran kendaraan merk Toyota seperti pusat perbengkelan dan pusat suku cadang. Hal ini diperlukan guna melayani kegiatan purna jual dalam rangka pengembangan pelayanan kepada pembeli. Aktivitas dan kegiatan yang dilakukan oleh PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah:

- 1 *Show room* penjualan kendaraan bermotor merk Toyota
- 2 Penjualan suku cadang/*spare part*
- 3 Pusat perbengkelan untuk tempat servis dan perbaikan bagi segala jenis kendaraan merk Toyota yang dilengkapi dengan peralatan canggih. Dengan demikian maka pihak PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat lebih baik melayani para konsumen kendaraan merk Toyota.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

Dari kuesioner peneliti yang telah disebarakan sebanyak 40 orang pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi di dapat karakteristik responden sebagai berikut:

##### 4.1.1 Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden yang dijadikan sampel adalah sebagai berikut:

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Karakteristik menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Responden Menurut Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	26	65
2.	Perempuan	14	35
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa berdasarkan jenis kelamin yang menjadi responden penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki dengan komposisi sebanyak 65% sedangkan yang perempuan sebanyak 35%.

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Umur

Karakteristik responden menurut umurnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Menurut Umur**

No	Umur Responden (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-25	6	15
2.	26-30	9	22,5
3.	31-35	11	27,5
4.	> 35	14	35
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa persentase umur responden terbanyak pada usia > 35 tahun sebanyak 35%, umur 20-25 tahun sebanyak 15%, umur 26-30 tahun sebanyak 22,5% dan umur 31-35 tahun sebanyak 27,5%.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

No	Pendidikan Responden	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA/SMK	11	27,5
2.	D3	8	20
3.	S1	19	47,5
4.	S2	2	5
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pendidikan terakhir di dominasi dengan pendidikan S1 sebanyak 19 orang, dengan persentase 47,5%, tamatan SMA sebanyak 11 orang atau sebesar 27,5%, tamatan D3 sebanyak 8 orang atau sebesar 20%, dan tamatan S2 sebanyak 2 orang atau sebesar 5%.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	0 – 2	4	10
2.	2 – 5	7	17,5
3.	5 – 10	11	27,5
4.	>10	18	45
	<b>Jumlah</b>	<b>40</b>	<b>100</b>

Sumber: Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa masa kerja responden paling banyak yaitu >10 tahun dengan persentase sebesar 45%, 0-2 tahun sebesar 10%, 2-5 tahun sebesar 17,5% dan 5-10 tahun sebesar 27,5%.

#### 4.1.2 Analisis Deskripsi Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

Profesionalisme Kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### 1. Kompetensi

Dimana Kompetensi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.5**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kompetensi**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	-	2	6	25	7	157	Tinggi
2.	Kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	-	-	13	22	5	152	Tinggi
3.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	-	-	11	23	6	155	Tinggi
<b>Total</b>							<b>464</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>154,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Kompetensi berada pada skor 154,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Kompetensi dikategorikan Tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

## 2. Efektivitas

Dimana Efektivitas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.6**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Efektivitas**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan dealer.	-	-	17	21	2	145	Tinggi
5.	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan dealer.	-	4	11	19	6	147	Tinggi
6.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	-	2	15	21	2	143	Tinggi
<b>Total</b>							<b>435</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>145</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Efektivitas berada pada skor 145 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Efektivitas dikategorikan Tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### 3. Efisiensi

Dimana Efisiensi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.7**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Efisiensi**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Kemampuan karyawan dalam bekerja di dealer sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dealer.	-	2	12	21	5	149	Tinggi
8.	Tenaga kerja yang diberikan karyawan dan hasil kerja yang diterima optimal.	-	2	16	19	3	143	Tinggi
9.	Kemampuan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efisien.	-	2	13	23	2	145	Tinggi
<b>Total</b>							<b>437</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>145,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Efisiensi berada pada skor 145,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Efisiensi dikategorikan Tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

#### 4. Tanggung Jawab

Dimana Tanggung Jawab berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.8**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tanggung Jawab**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer tepat waktu.	-	8	14	15	3	133	Cukup
11.	Karyawan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di dealer.	-	4	15	18	3	140	Tinggi
12.	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	-	5	14	19	2	138	Tinggi
<b>Total</b>							<b>411</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>137</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Tanggung Jawab berada pada skor 137 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Tanggung Jawab dikategorikan Tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Profesionalisme Kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.9**  
**Rekap Jawaban 4 Dimensi Profesionalisme Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kompetensi	154,7	Tinggi
2.	Efektivitas	145	Tinggi
3.	Efisiensi	145,7	Tinggi
4.	Tanggung Jawab	137	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>145,6</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Profesionalisme Kerja yaitu Kompetensi sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 154,7. Sedangkan dimensi Tanggung Jawab dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 137. Rata-rata dari jawaban dimensi Profesionalisme Kerja sebesar 145,6.

#### **4.1.3 Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X2)**

Analisis pelatihan pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat terlihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut:

##### **1. Instruktur**

Dimana Instruktur berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.10**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Instruktur**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.	-	2	10	23	5	151	Tinggi
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.	-	-	14	18	8	154	Tinggi
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	-	-	12	23	5	153	Tinggi
<b>Total</b>							<b>458</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>152,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Instruktur berada pada skor 152,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Instruktur dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

## 2. Peserta

Dimensi Peserta berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.11**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Peserta**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	-	7	12	16	5	139	Tinggi
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.	-	-	14	17	9	155	Tinggi
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	-	2	14	21	3	145	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>439</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>146,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Peserta berada pada skor 146,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Peserta dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### 3. Materi

Dimensi Materi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Materi**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	-	-	17	17	6	149	Tinggi
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	-	-	11	26	3	152	Tinggi
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	-	3	14	16	7	147	Tinggi
<b>Total</b>							<b>448</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>149,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Materi berada pada skor 149,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Materi dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

#### 4. Metode

Dimana Metode berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.13**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Metode**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.	-	2	14	21	3	145	Tinggi
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.	-	3	11	22	4	147	Tinggi
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	-	2	15	18	5	146	Tinggi
<b>Total</b>							<b>438</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>146</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Metode berada pada skor 146 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Metode dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

## 5. Tujuan

Dimana Tujuan berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tujuan**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
13.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.	-	3	12	17	8	150	Tinggi
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.	-	4	10	19	7	149	Tinggi
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada pegawai.	-	1	13	23	3	148	Tinggi
<b>Total</b>							<b>447</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>149</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Tujuan berada pada skor 149 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Tujuan dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Pelatihan pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Rekap Jawaban 5 Dimensi Pelatihan**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Instruktur	152,7	Tinggi
2.	Peserta	146,3	Tinggi
3.	Materi	149,3	Tinggi
4.	Metode	146	Tinggi
5.	Tujuan	149	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>148,7</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.15 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Pelatihan yaitu Instruktur sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 152,7. Sedangkan dimensi Metode dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 146. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Pelatihan sebesar 148,7.

#### **4.1.3 Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X3)**

Disiplin Kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### **1. Kehadiran**

Dimana Kehadiran berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.16**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kehadiran**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Saya datang tepat waktu ketempat kerja	-	6	13	18	3	138	Tinggi
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja	-	-	13	22	5	152	Tinggi
<b>Total</b>							<b>290</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>145</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.16 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Kehadiran berada pada skor 145 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Kehadiran dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

## **2. Ketaatan Pada Peraturan Kerja**

Dimana Ketaatan Pada Peraturan Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.17**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketaatan Pada Peraturan Kerja**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
3.	Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	-	-	14	23	3	149	Tinggi
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	-	-	14	21	5	151	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>300</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>150</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Ketaatan Pada Peraturan Kerja berada pada skor 150 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Ketaatan Pada Peraturan Kerja dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### 3. Ketaatan Pada Standard Kerja

Dimana Ketaatan Pada Standard Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.18**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Ketaatan Pada Standard Kerja**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
5.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja	-	-	17	20	3	146	Tinggi
6.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.	-	-	10	21	9	159	Tinggi
<b>Total</b>							<b>315</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>157,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Ketaatan Pada Standard Kerja berada pada skor 157,5 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Ketaatan Pada Standard Kerja dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

#### **4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Dimana Tingkat Kewaspadaan Tinggi berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.19**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Tingkat Kewaspadaan Tinggi**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja	-	-	18	17	5	147	Tinggi
8.	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi	-	-	19	18	3	144	Tinggi
<b>Total</b>							<b>291</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>145,5</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.19 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Tingkat Kewaspadaan Tinggi berada pada skor 145,5 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Tingkat Kewaspadaan Tinggi dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### 5. Bekerja Etis

Dimana Bekerja Etis berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.20**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Bekerja Etis**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
9.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	-	-	11	23	6	155	Tinggi
10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.	-	-	9	25	6	157	Tinggi
<b>Total</b>							<b>312</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>156</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.20 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Bekerja Etis berada pada skor 156 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Bekerja Etis dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Disiplin Kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.21**  
**Rekap Jawaban 5 Dimensi Disiplin Kerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Kehadiran	145	Tinggi
2.	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	150	Tinggi
3.	Ketaatan Pada Standard Kerja	157,5	Tinggi
4.	Tingkat Kewaspadaan Tinggi	145,5	Tinggi
5.	Bekerja Etis	156	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>150,8</b>	<b>Tinggi</b>

*Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.19 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi Disiplin Kerja yaitu Ketaatan Pada Standard Kerja sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 157,5. Sedangkan dimensi Kehadiran sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 145. Dan rata-rata dari jawaban dimensi Disiplin Kerja sebesar 150,8.

#### 4.1.4 Analisis Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

Kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat dari hasil jawaban responden sebagai berikut :

##### 1. Target

Dimana Target berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.22**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Target**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	-	-	15	22	3	148	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	-	-	11	27	2	151	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	-	-	10	24	6	156	Tinggi
<b>Total</b>							<b>455</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>151,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.22 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Target berada pada skor 151,7 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Target dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

## 2. Kualitas Kerja

Dimana Kualitas Kerja berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.23**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Kualitas Kerja**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	-	-	14	19	7	153	Tinggi
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	-	-	15	22	3	148	Tinggi
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dealer.	-	-	12	24	4	152	Tinggi
	<b>Total</b>						<b>453</b>	
	<b>Rata-rata</b>						<b>151</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.23 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Kualitas Kerja berada pada skor 151 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Kualitas Kerja dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

### 3. Waktu Penyelesaian

Dimana Waktu Penyelesaian berpengaruh dalam memberikan kinerja karyawan pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.24**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Waktu Penyelesaian**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	-	7	13	17	3	136	Tinggi
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan.	-	2	13	19	6	149	Tinggi
9.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	-	3	12	22	3	145	Tinggi
<b>Total</b>							<b>430</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>143,3</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Waktu Penyelesaian berada pada skor 143,3 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Maka dari itu Waktu Penyelesaian dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

#### 4. Taat Asas

Dimana Taat Asas berpengaruh dalam memberikan kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi yang dapat dilihat melalui tabel berikut ini :

**Tabel 4.25**  
**Deskripsi Jawaban Responden Mengenai Taat Asas**

Item	Pertanyaan	Tanggapan Responden					Skor	Ket
		SR	R	C	T	ST		
		1	2	3	4	5		
10.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab	-	-	17	21	2	145	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan	-	-	12	21	7	155	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja dealer.	-	-	7	24	9	162	Tinggi
<b>Total</b>							<b>462</b>	
<b>Rata-rata</b>							<b>154</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.25 diatas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan rata-rata pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi menilai Taat Asas berada pada skor 154 artinya Tinggi karena berada pada rentang skala 136 - 167,9. Taat Asas dikategorikan tinggi pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Adapun rekap rata-rata skor untuk masing-masing dimensi Kinerja pada pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi sebagai berikut :

**Tabel 4.26**  
**Rekap Jawaban Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor Rata-Rata	Ket
1.	Target	151,7	Tinggi
2.	Kualitas Kerja	151	Tinggi
3.	Waktu Penyelesaian	143,3	Tinggi
4.	Taat Asas	154	Tinggi
<b>Rata-rata</b>		<b>150</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.26 diatas diketahui bahwa konsumen menempatkan dimensi kinerja yaitu Taat Asas sebagai yang tertinggi dengan rata-rata skor sebesar 154. Sedangkan dimensi Waktu Penyelesaian dinilai sebagai yang terendah dengan skor rata-rata 143,3. Dan rata-rata dari jawaban dimensi kinerja sebesar 150.

#### **4.1.5 Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**

##### **4.1.5.1 Uji Validitas**

Menurut Yusuf (2014:131) sebelum peneliti menggunakan instrument yang telah disusun untuk pengumpulan data, peneliti harus yakin apakah instrument itu valid? Betulkah akan mengukur konstruk, atau perilaku yang ingin diukur? Anastasi menyatakan : *“The validity of a test concern what do test measure and how well it does so,”* sedangkan Adkin menyatakan pula: *The validity of a test concern how well a test measure an external criterion.* beberapa pendapat itu menunjukkan bahwa validitas suatu instrumen yaitu seberapa jauh instrument itu benar-benar mengukur apa (objek) yang hendak diukur.

##### **1. Uji Validitas Variabel Profesionalisme Kerja (X1)**

Uji validitas kuesioner untuk variabel Profesionalisme Kerja (X1) menggunakan r tabel sebesar 0,3202 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Profesionalisme Kerja (X1) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.27**  
**Hasil Uji Validitas Profesionalisme Kerja (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,491	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,497	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,533	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,461	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,412	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,451	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,537	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,435	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,496	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 10	0,471	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 11	0,531	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 12	0,462	0,3202	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.27 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Profesionalisme Kerja (X1) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,3202.

## 2. Uji Validitas Variabel Pelatihan (X2)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Pelatihan (X2) menggunakan r tabel sebesar 0,3202 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, hasil uji validitas instrument untul variabel Pelatihan (X2) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.28**  
**Hasil Uji Validitas Pelatihan (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,529	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,482	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,594	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,513	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,398	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,382	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,431	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,552	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,469	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 10	0,509	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 11	0,591	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 12	0,515	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 13	0,477	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 14	0,392	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 15	0,481	0,3202	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.28 dapat dilihat bahwa 15 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Pelatihan (X1) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,3202.

### 3. Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X3) menggunakan r tabel sebesar 0,3202 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, hasil uji validitas instrument untul variabel Disiplin Kerja (X3) dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.29**  
**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X3)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,597	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,482	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,599	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,518	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,399	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,357	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,432	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,535	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,546	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 10	0,509	0,3202	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.29 dapat dilihat bahwa 10 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Disiplin Kerja (X3) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,3202.

#### 4. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Uji validitas kuesioner untuk variabel Kinerja (Y) menggunakan r tabel sebesar 0,3202 dengan jumlah responden sebanyak 40 orang, hasil uji validitas instrument untuk variabel Kinerja (Y) sebagai berikut :

**Tabel 4.30**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Keterangan</b>
Pernyataan 1	0,571	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 2	0,558	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 3	0,486	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 4	0,498	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 5	0,503	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 6	0,491	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 7	0,498	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 8	0,443	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 9	0,546	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 10	0,509	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 11	0,518	0,3202	<i>Valid</i>
Pernyataan 12	0,551	0,3202	<i>Valid</i>

Sumber: Olah data (2025)

Berdasarkan tabel 4.30 dapat dilihat bahwa 12 item pernyataan kuesioner untuk dimensi variabel Kinerja (Y) yang di uji validitas, semua item pernyataan kuesioner dinyatakan valid karena  $r_{hitung} > r_{tabel}$  yaitu 0,3202.

#### 4.1.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas Secara garis besar, ada dua jenis reliabilitas, yaitu reliabilitas eksternal dan internal. Reliabilitas suatu dimensi atau variabel menyangkut tiga faktor: *stable reliability*, *representative reliability*, dan *equivalence reliability*. Dimensi yang stabil harus memberikan hasil pengukuran yang sama meskipun dilakukan pada waktu pengukuran yang berbeda.

##### 1. Uji Reliabilitas Variabel Profesionalisme Kerja (X1)

**Tabel 4.31**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas Terhadap Variabel Profesionalisme Kerja (X1)**  
**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	12

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Profesionalisme Kerja (X1) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,779 > 0,70$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X1) dinyatakan *reliabel*.

## 2. Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan (X2)

**Tabel 4.32**  
**Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Pelatihan (X2)**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	15

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Pelatihan (X2) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,748 > 0,70$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X2) dinyatakan *reliabel*.

## 3. Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja (X3)

**Tabel 4.33**  
**Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X3)**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Disiplin Kerja (X3) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari pada nilai dasar yaitu  $0,783 > 0,70$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (X3) dinyatakan *reliabel*.

## 4. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja (Y)

**Tabel 4.34**  
**Hasil Pengujian *Reliabilitas* Terhadap Variabel Kinerja (Y)**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.762	12

Sumber : Olah Data (2025)

Hasil dari uji reliabilitas pada variabel Kinerja (Y) dapat dilihat bahwa *cronbach's alpha* pada variabel ini lebih tinggi dari

pada nilai dasar yaitu  $0,762 > 0,70$  hasil tersebut membuktikan bahwa semua pernyataan dalam kuesioner variabel (Y) dinyatakan *reliabel*.

#### 4.1.6.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik adalah pengujian asumsi statistik yang harus dilakukan pada analisis regresi linear berganda. Uji asumsi klasik dilakukan untuk menguji asumsi yang ada dalam pemodelan regresi linear berganda sehingga data dapat dianalisa lebih lanjut tanpa menghasilkan data yang bias.

##### a. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah keadaan dimana terjadinya korelasi dari residual untuk pengamatan satu dengan pengamatan yang lain yang disusun menurut runtun waktu. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah autokorelasi.

**Tabel 4.35**  
**Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.879	.886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1)

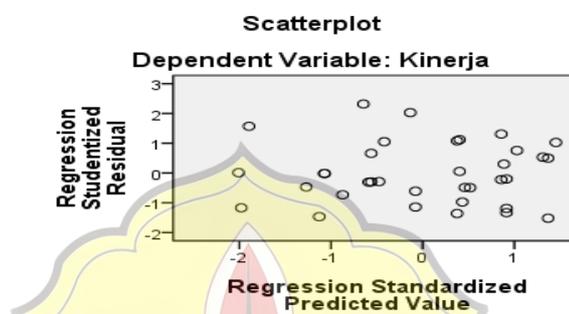
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ada korelasi antara keseluruhan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pada  $t-1$  (sebelumnya). berdasarkan tabel diatas, ditemukan *Durbin-Watson Test* = 1,958. Maka dikatakan tidak terjadi autokorelasi.

## b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang memenuhi syarat adalah dimana terdapat kesamaan varians dari residual satu ke pengamatan lain tetap atau disebut homokedastisitas.



Sumber : Olah Data (2025)

Grafik diatas adalah grafik *Scatterplot* yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik data tidak membentuk pola tertentu dan data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y. maka dari itu dapat disimpulkan tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas artinya model regresi ini sudah baik.

## c. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel terikatnya menjadi terganggu.

**Tabel 4.36**  
**Uji multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Profesionalisme Kerja (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Pelatihan (X2)	.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Disiplin Kerja (X3)	.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

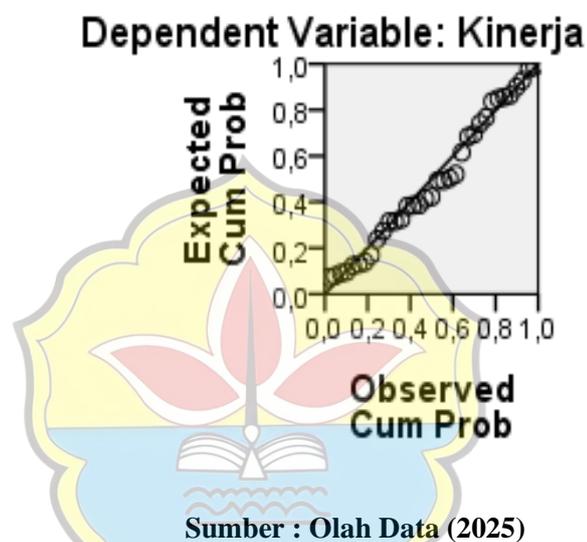
**Sumber : Olah Data (2025)**

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat pada output *coefficient* model, dikatakan bahwa nilai *tolerance* variabel Profesionalisme Kerja (X1) yakni 0,257 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Profesionalisme Kerja (X1) yakni 2,971 lebih kecil dari 10. Maka variabel Profesionalisme Kerja (X1) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Pelatihan (X2) yakni 0,318 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Pelatihan (X2) yakni 3,526 lebih kecil dari 10. Maka variabel Pelatihan (X2) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas. Kemudian nilai *tolerance* variabel Disiplin Kerja (X3) yakni 0,249 lebih besar dari 0,1. Sementara itu, nilai VIF variabel Disiplin Kerja (X3) yakni 3,419 lebih kecil dari 10. Maka variabel Disiplin Kerja (X3) dinyatakan tidak terjadi multikolinieritas.

#### d. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal.

#### Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Grafik diatas menunjukkan bahwa grafik normal P-Plot of *regression standardized residual* menggambarkan penyebaran ada disekitar garis diagonal dan penyebaran mengikuti arah diagonal grafik tersebut, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

#### 4.1.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi, berdasarkan perhitungan SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.37**  
**Analisis regresi linear berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Profesionalisme Kerja (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Pelatihan (X2)	.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Disiplin Kerja (X3)	.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Olah Data (2025)**

Persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 1,927 + 0,386x_1 + 0,439x_2 + 0,452x_3 + e$$

Dari persamaan regresi diatas dapat diketahui nilai *constant* sebesar 1,927 memberikan arti bahwa jika variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X2) bernilai 0, maka variabel Kinerja (Y) bernilai 1,927. Selanjutnya dengan persamaan regresi linear berganda diatas, terdapat nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X1) yang bernilai positif yaitu sebesar 0,386 artinya apabila skor Profesionalisme Kerja (X1) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami kenaikan sebesar 0,386. Koefisien regresi variabel Pelatihan (X2) bernilai positif yaitu sebesar 0,439 artinya apabila skor Pelatihan (X2) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,439. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja (X3) bernilai positif yaitu sebesar 0,452 artinya apabila skor Disiplin Kerja (X3) meningkat sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai mengalami peningkatan sebesar 0,452.

Persamaan regresi linear berganda diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,386, variabel Pelatihan (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,439 dan variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,452.

#### 4.1.6.5 Koefisien Korelasi dan Determinasi

Menurut Sugiyono, (2017:224) persamaan regresi yang diperoleh dalam suatu proses perhitungan tidak selalu untuk mengestimasi nilai variabel terikat (Y), sehingga diperlukan perhitungan koefisien determinasi. Koefisien determinasi disimbolkan dengan  $R^2$  ini adalah sebuah besaran yang mengukur ketepatan garis regresi. Maksimum nilai  $R^2$  adalah 100% dan minimal nilai 0, jika  $R^2$  kecil maka keeratan hubungan antara X dan Y kuat dan jika  $R^2 = 0$  menunjukkan bahwa X tidak memiliki hubungan dengan Y. Model umum persamaan regresi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

Kd = Koefisien Deteminasi

$R^2$  = Koefisien Korelasi

**Tabel 4.38**  
**Korelasi dan Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.879	.886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber : Olah Data (2025)

Koefisien korelasi antara variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,843 artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Dari hasil pengujian SPSS maka diperoleh nilai koefisien determinasi =R square ( $R^2$ ) sebesar 0,879 angka ini menyatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) mampu menjelaskan variabel Kinerja (Y) sebesar 87,9% dan sisanya sebesar 12,1% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini seperti, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dll.

#### 4.1.6.6 Pengujian Hipotesis

##### a. Uji signifikan Simultan (Uji F)

Pengujian ini dimaksudkan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam metode mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

**Tabel 4.39**  
**Uji F hitung**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,827	3	293,546	23,926	,000 <sup>b</sup>
	Residual	324,291	36	4,549		
	Total	637,118	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1)

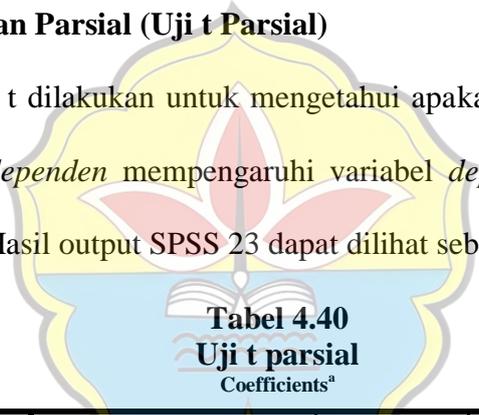
Sumber : Olah Data (2025)

Hasil hipotesis SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :

Pengujian secara simultan X1, X2 dan X3 terhadap Y dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,926. Nilai  $F_{hitung}$   $23,926 > F_{tabel}$  2,87 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

**b. Uji signifikan Parsial (Uji t Parsial)**

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu parsial variabel *independen* mempengaruhi variabel *dependen* secara signifikan atau tidak. Hasil output SPSS 23 dapat dilihat sebagai berikut :



**Tabel 4.40**  
**Uji t parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
Profesionalisme Kerja (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
Pelatihan (X2)	.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
Disiplin Kerja (X3)	.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Sumber : Olah Data (2025)**

Hasil uji t diatas adalah sebagai berikut :

Nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Profesionalisme Kerja (X1) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$   $3,708 >$  nilai  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan  $0,000 <$  probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$

maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan (X2) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,475 >  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,162 >  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 4.2 Analisis dan Pembahasan

### 4.2.1 Analisis Profesionalisme Kerja Pegawai PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap profesionalisme kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.41**

#### Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Profesionalisme Kerja

No	Dimensi	Skor	Ket
<b>Dimensi Kompetensi</b>			
1.	Kemampuan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	157	Tinggi
2.	Kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut	152	Tinggi
3.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	155	Tinggi
	<b>Skor rata-rata</b>	<b>154,7</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Efektivitas</b>			
4.	Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan dealer.	145	Tinggi
5.	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan target yang	147	Tinggi

	ditetapkan dealer.		
6.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.	143	Tinggi
	<b>Skor rata-rata</b>	<b>145</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Efisiensi</b>			
7.	Kemampuan karyawan dalam bekerja di dealer sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dealer.	149	Tinggi
8.	Tenaga kerja yang diberikan karyawan dan hasil kerja yang diterima optimal.	143	Tinggi
9.	Kemampuan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efisien.	145	Tinggi
	<b>Skor rata-rata</b>	<b>145,7</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Tanggung Jawab</b>			
10.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer tepat waktu.	133	Cukup
11.	Karyawan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di dealer.	140	Tinggi
12.	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.	138	Tinggi
	<b>Skor rata-rata</b>	<b>137</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Total</b>	<b>582,4</b>	
	<b>Rata-Rata</b>	<b>145,6</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.41 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 145,6. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Kemampuan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut yaitu sebesar 157. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer tepat waktu yaitu sebesar 133.

#### 4.2.2 Analisis Pelatihan Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap Pelatihan pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel 4.42**  
**Hasil Rekapitan Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Pelatihan**

No	Dimensi	Skor	Ket
<b>Dimensi Instruktur</b>			
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.	151	Tinggi
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.	154	Tinggi
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.	153	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>152,7</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Peserta</b>			
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.	139	Tinggi
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.	155	Tinggi
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai	145	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>146,3</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Materi</b>			
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.	149	Tinggi
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.	152	Tinggi
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.	147	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>149,3</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Metode</b>			
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.	145	Tinggi
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.	147	Tinggi
12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.	146	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>146</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Tujuan</b>			
13.	Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.	150	Tinggi
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.	149	Tinggi
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada karyawan.	148	Tinggi

	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>149</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Total Rata-rata</b>	<b>743,3</b>	
	<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>148,7</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.42 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 148,7. Jawaban karyawan tertinggi yaitu Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan. yaitu sebesar 155. Sedangkan jawaban karyawan terendah yaitu berkaitan dengan Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan sebesar 139.

#### 4.2.3 Analisis Disiplin Kerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap disiplin kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.43**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 5 Dimensi Disiplin Kerja**

No	Dimensi	Skor	Ket
<b>Dimensi Kehadiran</b>			
1.	Saya datang tepat waktu ketempat kerja	138	Tinggi
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja	152	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>145</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b>			
3.	Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja	149	Tinggi
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.	151	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>150</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Ketaatan Pada Standard Kerja</b>			
5.	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja	146	Tinggi
6.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan	159	Tinggi

	dan panutan oleh para bawahannya.		
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>157,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Tingkat Kewaspadaan Tinggi</b>			
7.	Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja	147	Tinggi
8.	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi	144	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>145,5</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Bekerja Etis</b>			
9.	Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.	155	Tinggi
10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.	157	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>156</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Total Rata-rata</b>	<b>754</b>	
	<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>150,8</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.43 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 150,8. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya yaitu sebesar 159. Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Saya datang tepat waktu ketempat kerja yaitu sebesar 138.

#### 4.2.4 Analisis Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi

Adapun hasil rekap jawaban responden secara keseluruhan berdasarkan urutan prioritas terhadap kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dapat dilihat sebagai berikut :

**Tabel 4.44**  
**Hasil Rekap Jawaban Responden Terhadap 4 Dimensi Kinerja**

No	Dimensi	Skor	Ket
<b>Dimensi Target</b>			
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya	148	Tinggi
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur	151	Tinggi
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan	156	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>151,7</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Kualitas Kerja</b>			
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.	153	Tinggi
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume	148	Tinggi
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dealer.	152	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>151</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Waktu Penyelesaian</b>			
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya	136	Tinggi
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	149	Tinggi
9.	Saya selalu menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.	145	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>143,3</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Dimensi Taat Asas</b>			
10.	Saya mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	145	Tinggi
11.	Setiap hasil kerja pegawai harus dipertanggung jawabkan	155	Tinggi
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja dealer.	162	Tinggi
	<b>Skor Rata-rata</b>	<b>154</b>	<b>Tinggi</b>
	<b>Total Rata-rata</b>	<b>600</b>	
	<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	<b>150</b>	<b>Tinggi</b>

Sumber : Hasil Olah Data Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.44 diatas diketahui rata-rata skor jawaban sebesar 150. Jawaban karyawan tertinggi yaitu berkaitan dengan kinerja yaitu Tidak melanggar aturan dari SOP kerja dealer yaitu sebesar 162.

Sementara itu, jawaban karyawan terendah berkaitan dengan Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yaitu sebesar 136.

#### **4.2.5 Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi**

Sesuai dengan tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dan untuk menganalisis Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi, maka dibahas hal-hal sebagai berikut.

Pengujian secara simultan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,926. Nilai  $F_{hitung}$  23,926 >  $F_{tabel}$  2,87 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,708 > nilai  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan ( $X_2$ ) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,475 >  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$

maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Disiplin Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,162 >  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Bedasarkan data yang diperoleh dan hasil pengujian/analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diberikan dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Dimana profesionalisme kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Tinggi. Pelatihan pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Tinggi. Disiplin Kerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Tinggi. Kinerja pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi dikategorikan Tinggi.
2. Pengujian secara simultan  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  terhadap  $Y$  dari tabel diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 23,926. Nilai  $F_{hitung}$  23,926 >  $F_{tabel}$  2,87 dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan cara pengambilan keputusan uji simultan dalam analisis regresi dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima, berarti variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ), Pelatihan ( $X_2$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai ( $Y$ ).
3. Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Profesionalisme Kerja ( $X_1$ ) adalah 3,708 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,708 > nilai  $t_{tabel}$  2,02809 dan tingkat signifikan 0,000 < probabilitas signifikan  $\alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel Pelatihan ( $X_2$ ) 3,475 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{hitung}$  3,475 >  $t_{tabel}$

2,02809 dan tingkat signifikan  $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Sedangkan nilai  $t_{\text{hitung}}$  pada variabel Disiplin Kerja (X3) 3,162 dengan tingkat signifikan 0,000. Karena nilai  $t_{\text{hitung}} 3,162 > t_{\text{tabel}} 2,02809$  dan tingkat signifikan  $0,000 < \text{probabilitas signifikan } \alpha = 0,05$  maka  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa variabel Profesionalisme Kerja (X1), Pelatihan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

## 5.2 Saran

Bagi pihak PT. Agung Toyota Sipin Jambi penulis memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi profesionalisme kerja yaitu Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer kurang tepat waktu. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan dealer sebaiknya mengawasi serta mengontrol kinerja pegawai yang ada di dealer. Sehingga karyawan menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu pada dealer.
2. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi pelatihan yaitu, Peserta Pelatihan selalu kurang bersemangat mengikuti pelatihan. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan dealer sebaiknya memberikan motivasi kepada karyawan berupa *marchandise* bagi karyawan yang aktif bertanya ketika proses pelatihan serta menciptakan pelatihan yang inovatif dan kreatif sehingga karyawan tidak bosan dan bisa lebih bersemangat mengikuti pealtihan yang ada.

3. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi disiplin kerja yaitu, Saya jarang datang tepat waktu ketempat kerja. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan dealer sebaiknya memberikan sanksi tegas kepada karyawan yang datang kurang tepat waktu pada dealer.
4. Berdasarkan jawaban terendah pada dimensi kinerja yaitu, Saya selalu kurang tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Maka dari itu disarankan bagi pihak atasan dealer sebaiknya mengawasi serta mengontrol kinerja karyawan yang ada di dealer.



## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Choliq. (2011). **Pengantar Manajemen**. Yogyakarta: Mitra Cendikia. *Aksara: Jakarta*.
- Agusyana, (2012), **Olah Data Skripsi dan Penelitian dengan SPSS**. PT. Elex Media Komputido: Jakarta.
- Arikunto, S. (2019). **Prosedur Penelitian**. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin, Burhan. (2015). **Metodologi Penelitian Kualitatif**. Jakarta : Rajawali Pers.
- Dharma, Agus. (2013). **Manajemen Supervisi**. Jakarta : Raja Grafindo.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo. (2011). **Statistik Induktif**. Edisi 4 Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2019). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: Alfabeta.
- Fahmi, Irham. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi**. Bandung: PT.Alfabeta.
- Ghozali, Imam. (2016). **Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)**. Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsara dkk, (2024). **Manajemen Sumber Daya Manusia yang Terarah pada Strategi**. Batam. Yayasan Cendikia Mulia Mandiri.
- Hasibuan, Malayu. (2017). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Husein, Umar. (2011). **Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis Edisi 11**. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Istijanto, 2009, **Riset Sumber Daya Manusia**. PT. Gramedia Pustaka Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017), **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya, Bandung.

- Nitisemito, Alex (2015), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Pustaka setia, Bandung.
- Putong, Iskandar. (2013). **Economics Pengantar Mikro dan Makro**. Jakarta : Mitra
- Rivai, Veithzal. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarwono, (2012), **Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif**. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Sedarmayanti. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil**. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P. (2012). **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. (2016), **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Gramedia, Jakarta.
- Sinambela. Lijan Poltak. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja**, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sudirman, (2020). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Magnum Pustaka Utama. Yogyakarta.
- Sudirman, S., & Ubaidillah, U. (2019). **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Pemerintahan Setda Provinsi Jambi**. Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 19(1), 127-131.
- Sukarna. (2011). **Dasar –dasar Manajemen**. Bandung: Mandar Maju
- Syekh , Said. (2011). **Metode Penelitian Kuantitatif**. Jambi : Alfabeta.
- Wahyono, T. (2010). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kesatu. Gaya
- Wirjayanti, Fitri. (2014). **Analisis Profesionalisme Pegawai Dinas Sosial Kota Pekanbaru**. Skripsi Riau : Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

## LAMPIRAN

### SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUISIONER

Kepada Yth,  
Bapak/Ibu/Saudara/i. Karyawan  
PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

**Dengan Hormat,**

Dalam rangka penelitian penyusunan tugas akhir skripsi yang merupakan salah satu syarat akademis untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi pada fakultas ekonomi Universitas Batanghari Jambi, Maka bersama ini saya mohon kesediaan waktu Bapak/Ibu/Sdr untuk dapat menjadi responden dalam penelitian yang saya lakukan.

Adapun identitas saya adalah sebagai berikut:

Nama : Muhammad Syafii  
Nim : 19008612301117  
Judul : Pengaruh Profesionalisme Kerja, Pelatihan dan Disiplin Kerja  
Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Agung Toyota Sipin Jambi.

Kuisoner ini ditunjukkan untuk diisi oleh Bapak/Ibu/Sdr dengan menjawab seluruh pertanyaan yang telah disediakan. Saya mengharapkan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan nantinya sesuai kondisi yang sebenarnya. Perlu diketahui bahwa seluruh informasi/jawaban yang diberikan dijamin kerahasiaannya dan hanya dipergunakan untuk kepentingan penyusunan skripsi ini, serta bukan merupakan penilaian pekerjaan anda, sehingga tidak mempengaruhi status dan jabatan Bapak/Ibu/Sdr.

Demikianlah surat permohonan ini saya sampaikan, atas partisipasi dan ketulusan hati Bapak/Ibu/Sdr, saya ucapkan terimakasih.

Jambi, November 2024

Hormat Saya

Muhammad Syafii

## KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. No Responden :
2. Jenis Kelamin :  Laki-Laki  Perempuan
3. Umur :  18 -25 Tahun  31-35 Tahun  
 26 - 30 Tahun  > 35 Tahun
4. Pendidikan Terakhir :  SMA/SMK  S1  
 D3  S2
5. Lama Menjadi Pegawai :  0 –2 Tahun

2 - 5 Tahun

5 – 10 Tahun

> 10 Tahun



## KUISIONER PENELITIAN

Berilah tanda (x) untuk pilihan yang paling tepat dari pertanyaan dibawah ini.

Nilai :

- |                       |                       |
|-----------------------|-----------------------|
| 1. Sangat Rendah (SR) | 4. Tinggi (T)         |
| 2. Rendah (R)         | 5. Sangat Tinggi (ST) |
| 3. Cukup (C)          |                       |

### Profesionalisme Kerja (X1)

NO	PERNYATAAN	SR	R	C	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Kompetensi</b> Kemampuan karyawan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atas dasar keterampilan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut					
2.	Kemampuan karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan atas dasar pengetahuan yang dituntut oleh pekerjaan tersebut					
3.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.					
4.	<b>Efektivitas</b> Karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target waktu yang diberikan dealer.					
5.	Kualitas kerja karyawan sesuai dengan target yang ditetapkan dealer.					
6.	Kemampuan karyawan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimilikinya.					
7.	<b>Efisiensi</b> Kemampuan karyawan dalam bekerja di dealer sesuai dengan hasil kerja yang diinginkan dealer.					
8.	Tenaga kerja yang diberikan karyawan dan hasil kerja yang diterima optimal.					
9.	Kemampuan karyawan melakukan pekerjaannya dengan efisien.					

	<b>Tanggung Jawab</b>					
10.	Karyawan menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dealer tepat waktu.					
11.	Karyawan berani mengambil resiko atas keputusan yang dibuatnya ketika bekerja di dealer.					
12.	Karyawan bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.					

### Pelatihan (X2)

NO	PERNYATAAN	SR	R	C	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b>Instruktur</b>					
1.	Instruktur mempunyai kompetensi dalam melakukan pelatihan.					
2.	Instruktur mampu memotivasi peserta.					
3.	Instruktur menguasai materi pelatihan sehingga mampu menjelaskan materi dengan baik.					
	<b>Peserta</b>					
4.	Peserta Pelatihan selalu bersemangat mengikuti pelatihan.					
5.	Mempunyai keinginan untuk memahami Materi yang diberikan oleh instruktur ketika pelatihan.					
6.	Pelatihan dipandu oleh instruktur yang sesuai					
	<b>Materi</b>					
7.	Materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan anda, sehingga mampu menunjang pekerjaan yang anda lakukan.					
8.	Materi yang diberikan lengkap dan dapat dengan mudah dipahami.					
9.	Mampu menguasai berbagai materi pelatihan yang diberikan dengan cepat.					
	<b>Metode</b>					
10.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan jenis pelatihan.					
11.	Kesesuaian metode dengan materi pelatihan.					

12.	Tingkat ketepatan metode pelatihan yang digunakan dengan penyampaian materi.					
13.	<b>Tujuan</b> Setelah mengikuti pelatihan, anda mempunyai keterampilan lebih dalam pekerjaan.					
14.	Pelatihan memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi.					
15.	Pelatihan memberikan wawasan ilmu pengetahuan kepada karyawan.					

### Disiplin Kerja (X3)

NO	PERNYATAAN	SR	R	C	T	ST
		1	2	3	4	5
1.	<b>Kehadiran</b> Saya datang tepat waktu ketempat kerja					
2.	Saya selalu melakukan absensi ketika hendak datang di tempat kerja					
3.	<b>Ketaatan Pada Peraturan Kerja</b> Saya selalu mengikuti pedoman kerja dan tidak akan melalaikan prosedur kerja					
4.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan.					
5.	<b>Ketaatan Pada Standard Kerja</b> Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diamanahkan sesuai dengan standar kerja					
6.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
7.	<b>Tingkat Kewaspadaan Tinggi</b> Saya memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati dan ketelitian dalam bekerja					
8.	Saya selalu melakukan perhitungan dalam bekerja dan memiliki kewaspadaan tinggi					
9.	<b>Bekerja Etis</b> Adanya kebersamaan yang aktif antara atasan dan bawahan, dapat membuat saya merasa harmonis dalam mewujudkan kerjasama yang baik.					

10.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam perusahaan berjalan dengan baik.					
-----	---	--	--	--	--	--

**Kinerja (Y)**

NO	PERNYATAAN	SR	R	C	T	ST
		1	2	3	4	5
	<b>Target</b>					
1.	Karyawan mampu menyelesaikan tugas dengan kemampuannya					
2.	Ketuntasan kinerja karyawan dalam melakukan prosedur					
3.	Keinginan untuk mencapai target yang ditentukan					
	<b>Kualitas Kerja</b>					
4.	Kemampuan anda dalam menyelesaikan tugas yang telah ditentukan.					
5.	Kemampuan anda menentukan ukuran volume					
6.	Kualitas kerja sudah memenuhi standar yang telah ditetapkan dealer.					
	<b>Waktu Penyelesaian</b>					
7.	Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya					
8.	Mampu melakukan hubungan baik antar karyawan.					
9.	Menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan.					
	<b>Taat Asas</b>					
10.	Karyawan mampu melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab					
11.	Setiap hasil kerja karyawan harus dipertanggung jawabkan					
12.	Tidak melanggar aturan dari SOP kerja dealer.					

### Tabulasi Data Ordinal

No	PROFESIONALISME KERJA (X1)												Total
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	4	2	2	3	3	4	5	2	5	2	4	3	39
2	3	3	5	3	4	5	4	3	2	2	3	4	41
3	4	5	5	3	4	2	5	2	3	5	3	3	44
4	2	5	5	4	3	4	2	3	2	5	3	4	42
5	4	3	5	3	4	2	4	2	2	5	4	3	41
6	3	4	5	3	5	2	2	4	3	5	3	4	43
7	4	5	5	4	4	3	4	2	2	5	3	4	45
8	4	4	5	3	5	3	3	4	2	5	4	3	45
9	3	5	5	3	4	3	4	2	3	5	3	4	44
10	4	4	5	3	4	3	3	5	4	5	3	4	47
11	4	5	5	4	5	3	3	5	3	5	3	3	48
12	3	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	48
13	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	48
14	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	3	48
15	2	5	5	3	5	4	3	3	4	5	4	4	47
16	4	5	3	3	4	3	3	5	3	5	3	4	45
17	2	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	40
18	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	42
19	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	4	41
20	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	4	37
21	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	40
22	4	4	3	2	5	3	3	3	3	3	3	4	40
23	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	4	38
24	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4	40
25	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	39
26	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	40
27	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	39
28	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	40
29	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	38
30	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	42
31	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	40
32	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	38
33	4	3	3	5	4	3	3	3	4	3	4	4	43
34	3	3	3	5	4	3	3	4	3	3	5	4	43
35	4	4	3	4	4	5	2	3	4	3	5	4	45

36	4	3	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	42
37	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	5	4	42
38	4	2	3	5	4	5	2	4	4	3	4	4	44
39	3	4	2	2	3	3	3	4	4	3	5	4	40
40	4	3	3	5	4	3	2	3	4	2	2	4	39



No	PELATIHAN (X2)															Total
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	
1	2	2	3	5	4	5	2	5	2	4	2	2	4	5	5	52
2	5	3	4	2	5	4	3	2	4	3	3	5	3	2	4	52
3	2	2	2	4	2	5	2	3	5	4	5	5	4	4	5	54
4	5	3	2	2	4	2	3	2	2	2	5	5	3	2	2	44
5	2	2	4	4	2	4	2	2	3	4	3	5	5	4	4	50
6	2	5	2	2	2	2	4	3	3	3	4	5	4	2	2	45
7	5	3	5	2	3	4	2	2	2	4	5	5	5	2	4	53
8	2	5	2	2	3	3	4	2	3	4	4	5	3	2	3	47
9	2	5	4	2	3	4	2	3	2	3	5	5	4	2	4	50
10	5	4	2	3	3	3	5	4	3	4	4	5	2	3	3	53
11	4	4	3	3	3	3	5	3	3	4	5	5	3	3	3	54
12	4	4	5	3	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	4	58
13	4	4	3	4	3	3	5	3	4	4	5	5	2	4	3	56
14	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	4	5	3	3	4	57
15	4	4	5	3	4	3	3	4	3	2	5	5	4	3	3	55
16	4	4	3	3	3	3	5	3	4	4	5	3	2	3	3	52
17	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	53
18	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	53
19	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	50
20	3	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	45
21	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	51
22	5	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	51
23	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	50
24	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	52
25	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	46
26	4	4	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	4	51
27	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	49
28	4	4	5	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	51
29	2	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	45
30	4	4	5	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	53
31	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	2	3	47
32	5	3	3	3	3	2	3	3	5	4	3	3	3	3	2	48
33	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	50
34	3	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	3	4	3	3	50
35	5	3	3	3	5	2	3	4	5	4	4	3	3	3	2	52
36	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	3	3	4	3	3	50
37	3	3	4	2	3	3	4	3	5	3	3	3	4	2	3	48

38	5	3	3	3	5	2	4	4	5	4	2	3	5	3	2	53
39	3	3	3	4	3	3	4	4	5	3	4	2	4	4	3	52
40	5	3	3	4	3	2	3	4	5	4	3	3	5	4	2	53



No	DISIPLIN KERJA (X3)										Total
	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	
1	2	2	3	2	2	4	2	2	4	5	28
2	3	5	3	4	5	5	3	5	3	2	38
3	5	5	3	3	3	4	3	5	4	4	39
4	5	5	4	4	4	4	3	5	3	2	39
5	3	5	3	4	3	5	3	5	5	4	40
6	4	5	3	3	4	4	3	5	4	2	37
7	5	5	4	4	4	5	3	5	5	2	42
8	4	5	3	4	3	4	3	5	3	2	36
9	5	5	3	2	4	4	3	5	4	2	37
10	4	5	3	4	4	5	3	5	2	3	38
11	5	5	4	4	3	4	3	5	3	3	39
12	5	5	3	2	4	4	3	5	4	3	38
13	5	5	3	4	4	5	3	5	2	4	40
14	4	5	4	4	3	4	3	5	3	3	38
15	5	5	3	4	4	4	3	5	4	3	40
16	5	3	3	2	2	4	3	5	2	3	32
17	4	3	3	4	4	5	3	5	4	4	39
18	3	4	3	4	2	4	3	5	4	3	35
19	3	3	3	2	4	4	3	5	2	3	32
20	3	3	2	3	4	3	3	5	4	2	32
21	3	4	3	4	4	4	3	5	4	3	37
22	4	3	2	4	4	3	3	5	2	3	33
23	3	4	3	3	4	4	3	5	4	3	36
24	3	5	2	4	4	3	3	5	4	3	36
25	4	3	3	4	4	4	3	5	2	3	35
26	3	4	3	4	4	4	3	4	4	2	35
27	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	32
28	4	3	3	4	4	4	5	4	3	3	37
29	3	5	4	4	4	4	5	4	4	3	40
30	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	35
31	4	3	3	4	4	4	5	4	4	2	37
32	3	3	4	4	4	3	5	4	3	3	36
33	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	38
34	3	5	5	3	4	4	5	4	4	3	40
35	4	3	4	4	4	4	5	4	3	3	38
36	3	3	5	4	4	3	5	4	4	3	38
37	3	3	4	3	3	4	5	4	4	2	35

38	2	3	5	4	4	4	5	4	5	3	39
39	4	2	2	4	4	4	5	4	4	4	37
40	3	3	5	3	3	4	5	4	5	4	39



No	KINERJA (Y)												Total
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	2	4	4	3	3	2	5	4	3	5	4	2	41
2	5	3	3	5	3	4	5	3	3	2	5	3	44
3	5	4	4	5	3	3	3	4	3	4	2	3	43
4	5	3	3	5	4	4	4	3	3	2	4	3	43
5	5	5	5	5	3	4	3	5	3	4	2	3	47
6	5	4	4	5	3	3	4	4	3	2	2	3	42
7	5	5	5	5	4	4	4	5	3	2	3	3	48
8	5	3	3	5	3	4	3	3	3	2	3	3	40
9	5	4	4	5	3	2	4	4	3	2	3	3	42
10	5	2	2	5	3	4	4	2	3	3	3	3	39
11	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	42
12	5	4	4	5	3	2	4	4	3	3	4	3	44
13	5	2	2	5	3	4	4	2	3	4	3	3	40
14	5	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	42
15	5	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	3	46
16	5	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	33
17	5	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	44
18	5	4	4	4	3	4	2	4	3	3	4	3	43
19	5	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	35
20	5	4	4	3	2	3	4	4	3	2	3	3	40
21	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	45
22	5	2	2	3	2	4	4	2	3	3	3	3	36
23	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	43
24	5	4	4	5	2	4	4	4	3	3	4	3	45
25	5	2	2	3	3	4	4	2	3	3	3	3	37
26	4	4	4	4	3	4	4	4	3	2	3	3	42
27	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	41
28	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	5	41
29	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	3	5	47
30	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	5	42
31	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	5	44
32	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	5	44
33	4	4	4	3	5	4	3	4	5	3	3	5	47
34	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	5	49
35	4	3	3	3	4	4	4	3	5	3	5	5	46
36	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	3	5	48
37	4	4	4	3	4	3	3	4	5	2	3	5	44

38	4	5	5	3	5	4	4	5	5	3	5	5	53
39	4	4	4	2	2	4	4	4	5	4	3	5	45
40	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	5	50



### Transformasi Data MSI

PROFESIONALISME KERJA (X1)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Rata-rata
1	5,73	3,05	5,47	5,47	1,00	5,69	3,04	5,42	5,73	3,05	5,73	3,05	4,37
2	1,87	1,00	3,41	1,00	6,33	1,60	1,00	3,38	1,87	1,00	1,87	1,00	2,11
3	5,73	4,59	1,00	1,00	3,01	5,69	4,61	1,00	5,73	4,59	5,73	4,59	3,94
4	1,87	1,00	2,08	2,11	1,75	1,60	1,00	2,07	1,87	1,00	1,87	1,00	1,60
5	5,73	1,00	1,00	1,00	3,01	5,69	1,00	1,00	5,73	1,00	5,73	1,00	2,74
6	1,87	4,59	2,08	1,00	1,75	1,60	4,61	2,07	1,87	4,59	1,87	4,59	2,71
7	1,00	1,00	1,00	2,11	3,01	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,26
8	2,90	1,00	1,00	1,00	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	2,90	1,00	1,78
9	2,90	1,00	2,08	2,11	3,01	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,90	1,00	2,05
10	2,90	4,59	2,08	1,00	3,01	2,64	4,61	2,07	2,90	4,59	2,90	4,59	3,16
11	2,90	1,00	1,00	2,11	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	2,90	1,00	1,87
12	4,18	4,59	2,08	2,11	3,01	4,01	4,61	2,07	4,18	4,59	4,18	4,59	3,68
13	2,90	1,00	2,08	2,11	1,75	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,90	1,00	1,95
14	2,90	4,59	3,41	1,00	3,01	2,64	4,61	3,38	2,90	4,59	2,90	4,59	3,38
15	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
16	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
17	2,90	1,90	1,00	2,11	3,01	2,64	1,89	1,00	2,90	1,90	2,90	1,90	2,17
18	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,17
19	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
20	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
21	2,90	3,05	2,08	2,11	1,75	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,63
22	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
23	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,68
24	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,73
25	4,18	1,90	3,41	2,11	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	1,90	4,18	1,90	3,12
26	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,73
27	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
28	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,68
29	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
30	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
31	2,90	1,90	3,41	2,11	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,57
32	2,90	1,90	2,08	3,44	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,46
33	2,90	3,05	2,08	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,73
34	2,90	1,90	3,41	2,11	4,42	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,69
35	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35
36	4,18	3,05	2,08	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	4,18	3,05	3,17
37	2,90	1,90	2,08	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,90	1,90	2,35

38	4,18	3,05	3,41	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	4,18	3,05	3,39
39	2,90	3,05	2,08	3,44	4,42	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,90	3,05	2,96
40	2,90	1,90	3,41	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	2,90	1,90	2,68



PELATIHAN (X2)																
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	X.13	X.14	X.15	Rata-rata
1	1,00	1,00	1,00	5,47	1,00	5,69	3,04	5,42	5,73	3,05	5,47	5,73	5,47	1,00	5,73	3,72
2	2,73	1,00	1,00	1,00	6,33	1,60	1,00	3,38	1,87	1,00	3,41	1,87	1,00	6,09	1,87	2,34
3	1,00	2,89	1,94	1,00	3,01	5,69	4,61	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	1,00	3,04	5,73	3,20
4	2,73	1,00	2,97	2,11	1,75	1,60	1,00	2,07	1,87	1,00	2,08	1,87	2,11	1,87	1,87	1,86
5	1,00	2,89	1,94	1,00	3,01	5,69	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	3,04	5,73	2,72
6	2,73	1,00	2,97	1,00	1,75	1,60	4,61	2,07	1,87	4,59	2,08	1,87	1,00	1,87	1,87	2,19
7	1,00	2,89	1,94	2,11	3,01	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,11	3,04	1,00	1,61
8	1,00	3,90	1,94	1,00	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	3,04	2,90	2,02
9	1,00	3,90	2,97	2,11	3,01	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,38
10	2,73	2,89	1,94	1,00	3,01	2,64	4,61	2,07	2,90	4,59	2,08	2,90	1,00	3,04	2,90	2,69
11	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	2,11	3,04	2,90	2,17
12	2,73	1,00	1,94	2,11	3,01	4,01	4,61	2,07	4,18	4,59	2,08	4,18	2,11	3,04	4,18	3,06
13	2,73	2,89	2,97	2,11	1,75	2,64	1,00	2,07	2,90	1,00	2,08	2,90	2,11	1,87	2,90	2,26
14	2,73	2,89	2,97	1,00	3,01	2,64	4,61	3,38	2,90	4,59	3,41	2,90	1,00	3,04	2,90	2,93
15	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,43
16	2,73	1,00	1,94	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,35
17	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	1,00	2,90	3,05	5,47	5,73	2,11	3,04	2,90	2,96
18	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	2,08	4,18	2,11	3,04	4,18	3,04
19	1,00	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,43
20	2,73	1,00	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,42
21	2,73	2,89	1,94	2,11	1,75	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,08	2,90	2,11	1,87	2,90	2,47
22	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,54
23	2,73	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	3,05	5,47	5,73	3,44	3,04	2,90	3,25
24	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,65
25	2,73	2,89	2,97	2,11	4,42	4,01	1,89	3,38	4,18	1,90	3,41	4,18	2,11	4,38	4,18	3,25
26	2,73	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,72
27	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,50
28	2,73	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	3,05	5,47	5,73	3,44	3,04	2,90	3,25
29	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,54
30	2,73	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,54
31	2,02	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	3,41	2,90	2,11	3,04	2,90	2,70
32	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	3,44	3,04	2,90	2,62
33	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,65
34	2,73	2,11	2,97	2,11	4,42	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	3,41	2,90	2,11	4,38	2,90	2,85
35	2,02	2,11	2,97	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,44
36	2,02	2,11	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	2,07	4,18	3,05	2,08	4,18	2,11	3,04	4,18	2,94
37	2,73	2,11	4,14	2,11	3,01	2,64	1,89	2,07	2,90	1,90	2,08	2,90	2,11	3,04	2,90	2,57
38	2,02	2,89	2,97	2,11	3,01	4,01	3,04	3,38	4,18	3,05	3,41	4,18	2,11	3,04	4,18	3,17
39	2,02	2,11	2,97	3,44	4,42	2,64	3,04	2,07	2,90	3,05	2,08	2,90	3,44	4,38	2,90	2,96

40	2,02	2,11	2,97	3,44	3,01	2,64	1,89	3,38	2,90	1,90	3,41	2,90	3,44	3,04	2,90	2,80
----	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------	------



DISIPLIN KERJA (X3)													
No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	X.11	X.12	Rata-rata
1	1,00	1,00	1,00	5,47	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	3,64
2	2,73	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	1,00	3,41	1,87	1,00	3,41	1,87	2,19
3	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	4,59	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	3,18
4	2,73	1,00	2,97	2,11	1,87	1,87	1,00	2,08	1,87	1,00	2,08	1,87	1,87
5	1,00	2,89	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	2,59
6	2,73	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	4,59	2,08	1,87	4,59	2,08	1,87	2,38
7	1,00	2,89	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,50
8	1,00	3,90	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,96
9	1,00	3,90	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,32
10	2,73	2,89	1,94	1,00	3,04	2,90	4,59	2,08	2,90	4,59	2,08	2,90	2,80
11	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	2,06
12	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	4,18	4,59	2,08	4,18	4,59	2,08	4,18	3,06
13	2,73	2,89	2,97	2,11	1,87	2,90	1,00	2,08	2,90	1,00	2,08	2,90	2,29
14	2,73	2,89	2,97	1,00	3,04	2,90	4,59	3,41	2,90	4,59	3,41	2,90	3,11
15	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,39
16	2,73	1,00	1,94	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,29
17	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	1,00	5,73	3,05	5,47	5,73	3,29
18	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	3,04
19	1,00	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,39
20	2,73	1,00	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,38
21	2,73	2,89	1,94	2,11	1,87	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,54
22	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
23	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,54
24	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,67
25	2,73	2,89	2,97	2,11	4,38	4,18	1,90	3,41	4,18	1,90	3,41	4,18	3,19
26	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,76
27	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,47
28	2,73	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	5,73	3,05	5,47	5,73	3,54
29	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
30	2,73	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
31	2,02	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,73
32	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,52
33	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,67
34	2,73	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,80
35	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,41
36	2,02	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	2,08	4,18	3,05	2,08	4,18	2,92
37	2,73	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	1,90	2,08	2,90	1,90	2,08	2,90	2,56
38	2,02	2,89	2,97	2,11	3,04	4,18	3,05	3,41	4,18	3,05	3,41	4,18	3,21

39	2,02	2,11	2,97	3,44	4,38	2,90	3,05	2,08	2,90	3,05	2,08	2,90	2,82
40	2,02	2,11	2,97	3,44	3,04	2,90	1,90	3,41	2,90	1,90	3,41	2,90	2,74



KINERJA (Y)													
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Rata-rata
1	5,47	5,47	1,00	5,47	1,00	5,73	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	4,59
2	3,41	1,00	1,00	1,00	6,09	1,87	3,41	1,00	1,87	1,00	3,41	1,87	2,25
3	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	4,59	1,00	5,73	2,73
4	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	1,87	2,08	2,11	1,87	1,00	2,08	1,87	2,00
5	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	5,73	1,00	1,00	5,73	1,00	1,00	5,73	2,43
6	2,08	1,00	2,97	1,00	1,87	1,87	2,08	1,00	1,87	4,59	2,08	1,87	2,02
7	1,00	2,11	1,94	2,11	3,04	1,00	1,00	2,11	1,00	1,00	1,00	1,00	1,53
8	1,00	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	1,00	1,00	2,90	1,00	1,00	2,90	1,72
9	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,00	2,08	2,90	2,36
10	2,08	1,00	1,94	1,00	3,04	2,90	2,08	1,00	2,90	4,59	2,08	2,90	2,29
11	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	1,00	2,11	2,90	1,00	1,00	2,90	2,09
12	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	4,59	2,08	4,18	2,89
13	2,08	2,11	2,97	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,90	1,00	2,08	2,90	2,26
14	3,41	1,00	2,97	1,00	3,04	2,90	3,41	1,00	2,90	4,59	3,41	2,90	2,71
15	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
16	2,08	2,11	1,94	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,35
17	1,00	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	3,75
18	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	3,05	2,08	4,18	2,85
19	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
20	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
21	2,08	2,11	1,94	2,11	1,87	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,35
22	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
23	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	4,18
24	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,53
25	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	4,18	3,41	2,11	4,18	1,90	3,41	4,18	3,20
26	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,63
27	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
28	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	5,47	5,47	5,73	3,05	5,47	5,73	4,18
29	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
30	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
31	3,41	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	3,41	2,11	2,90	1,90	3,41	2,90	2,86
32	2,08	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	2,08	3,44	2,90	1,90	2,08	2,90	2,76
33	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	3,05	2,08	2,90	2,53
34	3,41	2,11	2,97	2,11	4,38	2,90	3,41	2,11	2,90	1,90	3,41	2,90	2,88
35	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,43
36	2,08	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	2,08	2,11	4,18	3,05	2,08	4,18	2,85
37	2,08	2,11	4,14	2,11	3,04	2,90	2,08	2,11	2,90	1,90	2,08	2,90	2,53
38	3,41	2,11	2,97	2,11	3,04	4,18	3,41	2,11	4,18	3,05	3,41	4,18	3,18

39	2,08	3,44	2,97	3,44	4,38	2,90	2,08	3,44	2,90	3,05	2,08	2,90	2,97
40	3,41	3,44	2,97	3,44	3,04	2,90	3,41	3,44	2,90	1,90	3,41	2,90	3,10



## OUTPUT SPSS

### A Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas

##### a. Variabel (X1) Profesionalisme Kerja

		Correlations												Ratarata X1
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
X1.1	Pearson Correlation	1	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.209*	-.201*	.128	-.251*	.491*
	Sig. (2-tailed)		.014	.041	.049	.214	.953	.014		.041	.049	.214	.014	.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2	Pearson Correlation	.548**	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	.606**	.071	1	.067	.497**
	Sig. (2-tailed)	.000	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.000	.494		.518	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3	Pearson Correlation	.211*	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.188	-.035	.098	-.399**	.533**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.067	.738	.343	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4	Pearson Correlation	.190	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.461**
	Sig. (2-tailed)	.064	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.018	.001	.518		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.091	-.045	1	-.006	.412**
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.379	.661		.953	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	-.251*	.032	.330**	.212*	.052	-.251*	.451**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.001	.038	.615	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	-.201*	.128	-.006	1	.537*
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.049	.214	.953		.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	.157	.166	.110	.066	.435**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.128	.106	.287	.524	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	.330**	.232*	.052	-.251*	.496**
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007	.367	.002	.099	.256	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.10	Pearson Correlation	.548**	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	.606**	.071	1	.067	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.000	.494		.518	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.11	Pearson Correlation	.211*	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.188	-.035	.098	-.399**	.531**
	Sig. (2-tailed)	.039	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.067	.738	.343	.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.12	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	.330**	.232*	.052	-.251*	.462**
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007	.367	.002	.099	.256	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Ratarata X1	Pearson Correlation	.553**	.487**	.591**	.515**	.391**	.351**	.232*	.335**	.591**	.515**	.391**	.232*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.000	.000	.000	.023	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

b. Variabel (X2) Pelatihan

		Correlations															
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	Ratarata.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.548**	.211*	.190	.107	.037	-.249*	.134	-.122	-.036	.211*	.190	1	.084	.019	.529**
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.064	.301	.719	.014	.194	.236	.731	.039	.064	.423	.418	.852	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.047	.048	.148	.091	.330**	.482**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.648	.643	.150	.379	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3	Pearson Correlation	.211*	.047	1	.148	.091	-.330**	-.201*	.157	-.093	-.039	1.000*	.148	.107	.221*	.091	.594**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708	.000	.150	.301	.031	.379	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1	-.045	-.212*	.128	.166	.314**	-.211*	.148	1.000*	.190	.107	-.037	.513**
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150		.661	.038	.214	.106	.002	.039	.150	.000	.064	.301	.719	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.169	.177	.091	-.045	.047	.048	.221*	.398**
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.099	.085	.379	.661	.648	.643	.031	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	.251*	.032	.042	-.058	.330**	.212*	.134	-.122	-.036	.382**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001	.038	.194	.236	.731	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	.251*	1	.066	-.117	.126	-.201*	.128	.211*	.190	.107	.431*
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.223	.049	.214	.039	.064	.301	.023
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	.274**	-.173	.157	.166	.330**	-.201*	.157	.552**
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.128	.106	.001	.049	.128	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	.251*	.032	.042	-.058	.330**	.312*	.211*	.047	1	.469**
	Sig. (2-tailed)	.236	.484	.367	.002	.099	.684	.256	.007		.000	.367	.002	.039	.648		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.10	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	.211*	.177	.058	.126	-.173	.383**	1	-.039	-.211*	.212*	.052	1	.509*
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.708	.039	.038	.615		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.11	Pearson Correlation	.211*	.047	1.000**	.148	.091	-.330**	.201*	.157	.093	-.039	1	.148	.048	.148	1	.591**
	Sig. (2-tailed)	.039	.648	.000	.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708		.150	.643	.150		.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.12	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1.000**	-.045	.212*	.128	.166	.314**	-.211*	.148	1	.128	.166	-.314**	.515**
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150	.000	.661	.038	.214	.106	.002	.039	.150		.214	.106	.002	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

X2.13	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.047	.048	.148	.091	.330**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.648	.643	.150	.379	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.14	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	.251**	.032	.042	-.058	.330**	.212*	.134	-.122	-.036	.392**
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.001	.038	.194	.236	.731	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.15	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.047	.048	.148	.091	.330**	.481**
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.648	.643	.150	.379	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Ratarata.X2	Pearson Correlation	.553**	.487**	.591**	.515**	.391**	.351**	.232*	.335**	.046	.209*	.591**	.515**	.148	.091	.330**	.418**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.657	.041	.000	.000	.150	.379	.001	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

### c. Variabel (X3) Disiplin Kerja

		Correlations											Ratarata.X3
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10		
X3.1	Pearson Correlation	1	.548**	.211**	.190	.107	-.037	.249*	.134	-.122	-.036	.597**	
	Sig. (2-tailed)		.000	.039	.064	.301	.719	.014	.194	.236	.731	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.2	Pearson Correlation	.548**	1	.047	.048	.221*	-.104	.209*	.094	.072	.132	.482**	
	Sig. (2-tailed)	.000		.648	.643	.031	.312	.041	.361	.484	.199	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.3	Pearson Correlation	.211*	.047	1	.148	.091	.330**	-.201*	.157	-.093	-.039	.599**	
	Sig. (2-tailed)	.039	.648		.150	.379	.001	.049	.128	.367	.708	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.4	Pearson Correlation	.190	.048	.148	1	-.045	.212*	.128	.166	-.314**	-.211*	.518**	
	Sig. (2-tailed)	.064	.643	.150		.661	.038	.214	.106	.002	.039	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.5	Pearson Correlation	.107	.221*	.091	-.045	1	.052	-.006	.110	.169	.177	.399**	
	Sig. (2-tailed)	.301	.031	.379	.661		.615	.953	.287	.099	.085	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.6	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.212*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.357**	
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.7	Pearson Correlation	.249*	.209*	-.201*	.128	-.006	-.251*	1	.066	-.117	.126	.432*	
	Sig. (2-tailed)	.014	.041	.049	.214	.953	.014		.524	.256	.223	.023	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.8	Pearson Correlation	.134	.094	.157	.166	.110	.032	.066	1	-.274**	-.173	.535**	
	Sig. (2-tailed)	.194	.361	.128	.106	.287	.759	.524		.007	.091	.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.9	Pearson Correlation	-.037	-.104	.330**	.232*	.052	1	-.251*	.032	-.042	-.058	.546**	
	Sig. (2-tailed)	.719	.312	.001	.038	.615		.014	.759	.684	.572	.000	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
X3.10	Pearson Correlation	-.036	.132	-.039	-.211*	.177	-.058	.126	-.173	.383**	1	.509*	
	Sig. (2-tailed)	.731	.199	.708	.039	.085	.572	.223	.091	.000		.001	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	
Ratarata.X3	Pearson Correlation	.553**	.487**	.591**	.515**	.391**	.351**	.232*	.335**	.046	.209*	1	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.023	.001	.657	.041		
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	

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

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

d. Variabel (Y) Kinerja

		Correlations												
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	Ratarata.Y
Y.1	Pearson Correlation	1	.084	.019	.050	.652**	-.458**	.182	.449**	.190	.107	-.037	.249*	.571**
	Sig. (2-tailed)		.418	.852	.626	.000	.000	.076	.000	.064	.301	.719	.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.2	Pearson Correlation	.084	1	.208*	.606**	.188	.242*	-.057	.060	.048	.221*	-.104	.209*	.558**
	Sig. (2-tailed)	.418		.042	.000	.067	.018	.582	.563	.643	.031	.312	.041	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.3	Pearson Correlation	.019	.208*	1	.071	-.035	.326**	-.183	-.151	.148	.091	.330**	-.201*	.486**
	Sig. (2-tailed)	.852	.042		.494	.738	.001	.074	.141	.150	.379	.001	.049	.005
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.4	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	1	.045	.212*	.128	.498**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841		.661	.038	.214	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.5	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	-.045	1	.052	-.006	.503**
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.661		.615	.953	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.6	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.212*	.052	1	-.251*	.491**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000	.000	.008	.000	.038	.615		.014	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.7	Pearson Correlation	.182	-.057	-.183	.049	.116	-.269**	1	.148	.128	.006	-.251*	1	.498**
	Sig. (2-tailed)	.076	.582	.074	.633	.261	.008		.150	.214	.953	.014		.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.8	Pearson Correlation	.449**	.060	-.151	-.021	.308**	-.391**	.148	1	.166	.110	.032	.066	.443**
	Sig. (2-tailed)	.000	.563	.141	.841	.002	.000	.150		.106	.287	.759	.524	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.9	Pearson Correlation	.050	.606**	.071	1	.098	.067	.049	-.021	.232*	.052	1	-.251*	.546**
	Sig. (2-tailed)	.626	.000	.494		.343	.518	.633	.841	.002	.099	.684	.256	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.10	Pearson Correlation	.652**	.188	-.035	.098	1	-.399**	.116	.308**	-.211*	.177	-.058	.126	.509*
	Sig. (2-tailed)	.000	.067	.738	.343		.000	.261	.002	.039	.085	.572	.223	.001
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.11	Pearson Correlation	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.335**	.148	.091	.330**	-.201*	.518**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.001	.518	.000		.008	.000	.150	.379	.001	.049	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Y.12	Pearson Correlation	.182	-.057	-.183	.049	.116	-.269**	1	.148	.166	.110	.032	.066	.551**
	Sig. (2-tailed)	.076	.582	.074	.633	.261	.008		.150	.106	.287	.759	.524	.002
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40
Ratarata.Y	Pearson Correlation	.571**	.558**	.286**	.498**	.503**	-.136	.329**	.443**	.515**	.391*	.351**	.232*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.005	.000	.000	.188	.001	.000	.000	.000	.000	.023	
	N	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40	40

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

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

2. Uji Reliability

a. Reliability Variabel (X1) Profesionalisme Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	12

b. Reliability Variabel (X2) Pelatihan

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.748	15

c. Reliability Variabel (X3) Disiplin Kerja

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	40	100.0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	40	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	10

d. Reliability Variabel (Y) Kinerja

		N	%
Cases	Valid	40	100,0
	Excluded <sup>a</sup>	0	,0
	Total	40	100,0

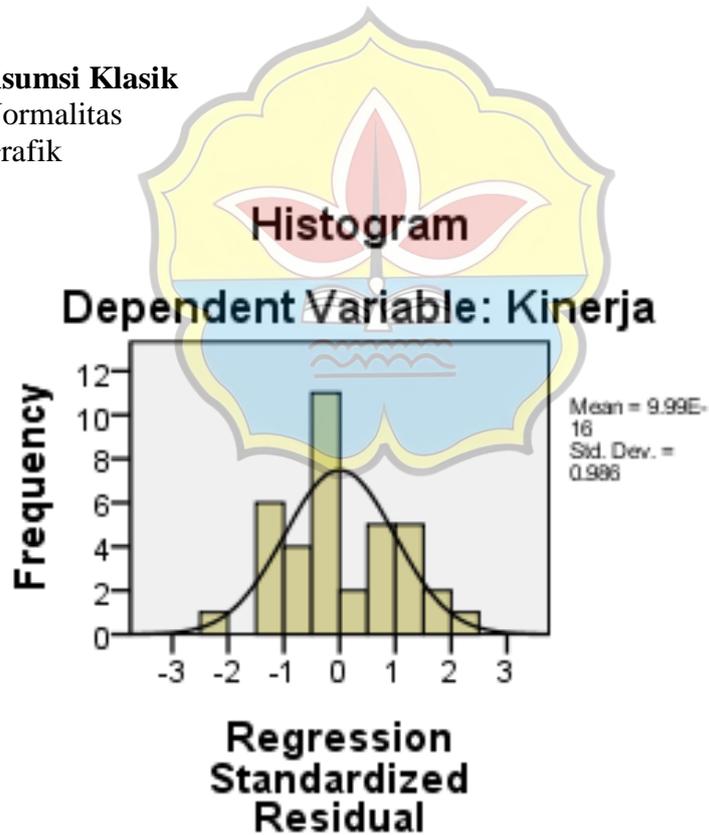
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
,762	12

**B. Uji Asumsi Klasik**

1. Uji Normalitas

a. Grafik



b. Statistik

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

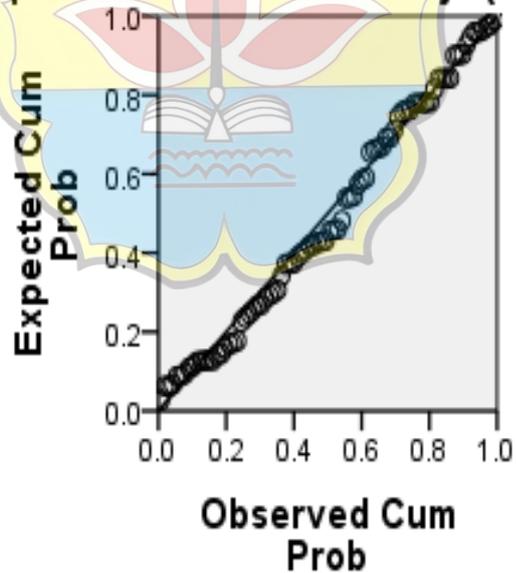
		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0E-7
	Std. Deviation	,42681062
	Absolute	,129
Most Extreme Differences	Positive	,093
	Negative	-,113
Kolmogorov-Smirnov Z		1,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,497

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**

**Dependent Variable: Kinerja (Y)**

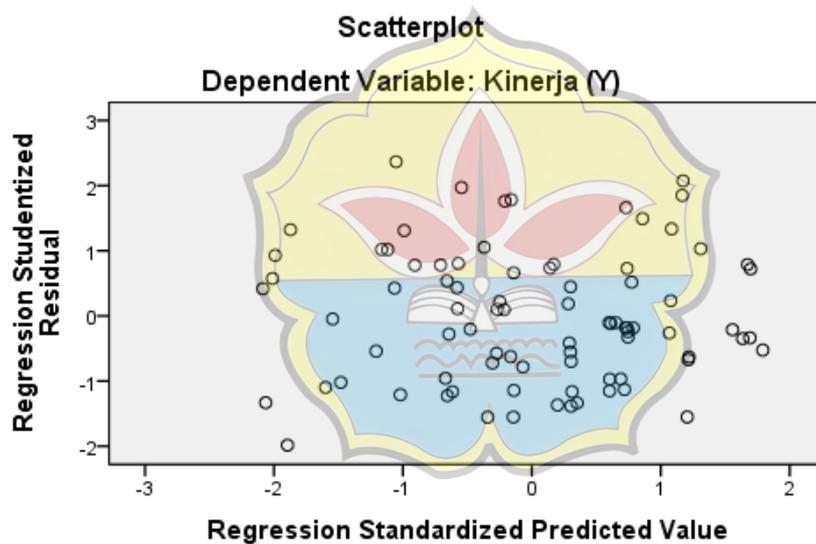


## 2. Uji Multikolinearitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
		Beta						
1	(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
	Profesionalisme Kerja (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
	Pelatihan (X2)	.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
	Disiplin Kerja (X3)	.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## 3. Uji Heterokedastisitas



## C. Persamaan Regresi

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1) <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312,827	3	293,546	23,926	,000 <sup>b</sup>
	Residual	324,291	36	4,549		
	Total	637,118	39			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1)

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,843 <sup>a</sup>	,879	,886	2,738	1,958

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X3), Pelatihan (X2), Profesionalisme Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.927	1.631		3.592	.002		
	Profesionalisme Kerja (X1)	.386	.153	.472	3.708	.002	.257	2.971
	Pelatihan (X2)	.439	.171	.619	3.475	.001	.318	3.526
	Disiplin Kerja (X3)	.452	.189	.332	3.162	.000	.249	3.419

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

$$Y = a + b_1 \cdot x_1 + b_2 \cdot x_2 + b_3 \cdot x_3 + e$$

$$Y = 1,927 + 0,386 + 0,439 + 0,452 + e$$