

Jurnal MASHURI.docx

by

Submission date: 21-Jun-2022 08:44AM (UTC+0700)

Submission ID: 1860466791

File name: Jurnal MASHURI.docx (84.98K)

Word count: 5361

Character count: 33990

PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIPO KERETA SIDOTOPO PADA MASA PANDEMI COVID-19

Muchamad Ali Mashuri¹⁾, Kumara Adji Kusuma^{*2)}, Dewi Andriani³⁾, Rifdah Abadiyah⁴⁾

¹⁾Program Studi Ilmu Hukum, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Teknik Informatika, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

* adji@umsida.ac.id

1 **Abstract.** *The purpose of this study was to determine the effect of job training, work discipline and compensation partially (individually) and simultaneously (together) on employee performance at the Sidotopo train depo. The approach used in this research is quantitative, which is an approach based on the results of the answers to the questionnaires that have been distributed. The sampling technique used was the saturated sample technique with 37 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression, validity test, reliability test, classical assumption test, partial test, simultaneous test of multiple correlation coefficient test, and multiple determination test of respondents with software SPSS version 24 software. The results of this study state that job training has a significant effect on employee performance, work discipline has a significant effect on employee performance, compensation has a significant effect on employee performance, and job training, work discipline, compensation simultaneously (simultaneously) affect employee performance.*

Keywords - Job Training, Work Discipline, Compensation and Employee Performance

Abstrak. *Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan kompensasi secara parsial (sendiri-sendiri) dan simultan (bersama-sama) terhadap kinerja karyawan pada dipo kereta sidotopo. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu pendekatan yang berlandaskan angka hasil dari jawaban kuisioner yang telah disebar. Teknik sampel yang digunakan teknik sampel jenuh dengan 37 responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial, uji simultan uji koefisien korelasi berganda, dan uji determinasi berganda responden dengan bantuan software SPSS Versi 24. Hasil penelitian ini menyatakan Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan, dan pelatihan kerja, disiplin kerja, kompensasi secara simultan (bersamaan) berpengaruh terhadap kinerja karyawan.*

Kata Kunci - Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kinerja Karyawan

I. PENDAHULUAN

2 Salah satu cara yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan yaitu dengan memberdayakan dan menggali seluruh potensi SDM yang dimilikinya secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, maka suatu organisasi perlu meningkatkan perhatiannya terhadap kualitas karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, karir maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga dapat meningkatkan prestasi dan motivasi pegawai untuk **6** memberikan seluruh kemampuannya dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan dari kinerja dan keefektifan para pegawai dalam menjalankan tugas. Setiap organisasi pada umumnya mengharapkan para pegawainya mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif, efisien, produktif dan profesional. Semua ini bertujuan agar organisasi memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan sekaligus memiliki daya saing yang tinggi.

Semenjak 2020 lalu, terjadi wabah pandemi yang berpengaruh besar terhadap perekonomian berbagai organisasi. Salah satu perusahaan yang terdampak ialah Dipo Kereta Sidotopo. Di saat pandemi saat ini jumlah penumpang menurun sehingga berdampak pada kesejahteraan pegawai. Selain itu, hal tersebut juga berdampak pada minimnya dana yang seharusnya dialokasikan pada kegiatan pengembangan kinerja karyawan. Dipo Kereta Sidotopo merupakan bengkel perbaikan dan perawatan gerbong khususnya kereta api. Dipo ini khusus melayani perbaikan dan perawatan kereta yang berada di jalan Sidotopo Lor nomor 2 Surabaya. Dipo ini termasuk dalam area Daerah Operasioal 8 surabaya. Dipo kereta Sidotopo merupakan dipo paling besar di area Jawa. Adapaun perbaikan yang dilakukan di dipo tersebut seperti penggantian roda kereta, perbaikan mesin genset, dan perawatan gerbong lainnya. Perawatan sangat penting dilakukan agar dapat menambah umur masa pakai kereta karena jika tidak dirawat akan berpengaruh terhadap kualitas kereta itu sendiri. Di Dipo Kereta Sidotopo terdapat pegawai berjumlah 37 orang yang terdiri dari pegawai tetap dan tidak tetap. Baik pegawai tetap maupun tidak tetap tentunya merasakan dampak akibat pandemic Covid-19. Dampak yang paling tampak adalah dicabutnya tunjangan kerja, menurunnya penumpang kereta, dan minimnya kegiatan pelatihan.

Pelatihan merupakan aktivitas yang paling umum dilakukan oleh organisasi, karena melalui pelatihan seorang karyawan dibekali untuk menjadi lebih terampil dan produktif. Hal ini sejalan dengan keadaan di Dipo Kereta Sidotopo berdasarkan hasil wawancara terhadap Mandor dan beberapa karyawan yang menyatakan bahwa semakin sedikit karyawan yang terlatih maka beban kerja karyawan terlatih semakin berat, sedangkan karyawan yang lain menjadi terlalu banyak waktu senggang, dan pekerjaan membutuhkan lebih banyak waktu untuk diselesaikan. Sayangnya, dikarenakan pandemi di tahun 2020 sampai saat ini, banyak kegiatan pelatihan yang belum dilaksanakan sehingga berakibat pada pengetahuan dan keterampilan karyawan yang kurang memadai.

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan yang Telah Mengikuti Pelatihan Periode 2018-2020

Tahun	Kode Pelatihan		
	T2	T3	T4
2018	5 orang	6 orang	12 orang
2019	25 orang	18 orang	23 orang
2020	30 orang	18 orang	23 orang

Sumber : Unit Dipo Kereta Sidotopo, Surabaya (2020)

Tak hanya berhenti pada pelatihan karyawan saja, hal lain yang harus diperhatikan suatu organisasi perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang mampu membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya, yaitu kompensasi kerja. Tenaga kerja akan memiliki motivasi yang rendah bila kinerjanya tidak diapresiasi dengan kompensasi yang proporsional. Pada dasarnya, perusahaan harus memberikan hak-hak seorang karyawan seperti, gaji, tunjangan, bonus ataupun yang lainnya. Pemberian kompensasi pada karyawan dinilai sebagai suatu daya penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan dan memenuhi hak kerja karyawannya. Karena pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak bagi kinerja karyawan.

Sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Mutholib [5], Karnelis Adi Wijaya [9], serta Alvi Nugraha dan Sri Surjani Tjahjawi [6] yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pada penelitian Mutholib [5], kompensasi bersama dengan pelatihan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Ada pula variabel yang tidak kalah penting dalam peningkatan hasil kinerja yang wajib dimiliki oleh semua anggota organisasi, yakni disiplin kerja. Disamping memiliki pengetahuan kerja yang mumpuni, pekerja juga harus memiliki sikap yang baik dan mendukung proses dan hasil kerja. Sikap yang mendasar yang wajib dimiliki pekerja adalah sikap disiplin. Disiplin kerja merupakan salah satu kunci seseorang atau sebuah perusahaan dalam mencapai sukses. Disiplin yang baik membangun kinerja yang optimal pada diri seseorang. Kinerja karyawan yang rendah dapat dilihat dari banyaknya jumlah keterlambatan seorang karyawan yang terjadi di Dipo Kereta Sidotopo. Semakin tinggi jumlah keterlambatan karyawan di perusahaan, maka dapat dimungkinkan tingkat disiplin kerja karyawan tergolong rendah, sehingga kinerja yang diberikan pun kurang optimal. Berkurangnya kompensasi menyebabkan turunnya tingkat kedisiplinan karyawan. Hal ini dapat dilihat dari data keterlambatan karyawan di Dipo Kereta Sidotopo yang semakin tinggi ketika dimulainya pandemi Covid-19 di akhir tahun 2020 dibandingkan dengan awal tahun 2020.

Berdasarkan latar belakang masalah yang terjadi di Dipo Kereta Sidotopo, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian terhadap kinerja karyawan dengan variabel pendukung pelatihan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi di Dipo Kereta Sidotopo yang berjudul "Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dipo Kereta Sidotopo".

II. METODE

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian Kuantitatif. Rancangan penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif kausalitas. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda (*multiple regression*), di mana teknik tersebut akan menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Penelitian ini dilakukan di Dipo Kereta Sidotopo.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini berada pada Jl. Sidotopo Lor No.2, Sidotopo, Kec. Semampir, Kota SBY, Jawa Timur 60152.

C. Populasi dan Sampel

Adapun subjek dalam penelitian ini adalah Karyawan Dipo Kereta Sidotopo. Populasi di penelitian ini adalah seluruh Karyawan Dipo Kereta Sidotopo dengan jumlah 37 Karyawan. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Karyawan Dipo Kereta Sidotopo, yaitu sebanyak 37 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode kuesioner sebagai cara untuk mengumpulkan data. Metode menggunakan pertanyaan yang akan dijawab oleh responden secara langsung.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teknik Analisis Data

1) Uji Validitas

Jika suatu alat ukur mempunyai korelasi yang signifikan antara skor item terhadap nilai konstruk 0,3 maka dikatakan alat skor tersebut adalah valid. Berikut ini hasil uji validitas pada setiap pernyataan pada kuesioner:

Tabel 3.1
Hasil Uji Validitas

Variabel	Items	Construck	Correlations
Pelatihan Kerja (X ₁)	X _{1,1}	0,3	0,693
	X _{1,2}	0,3	0,788
	X _{1,3}	0,3	0,744
	X _{1,4}	0,3	0,766
	X _{1,5}	0,3	0,710
Disiplin Kerja (X ₂)	X _{2,1}	0,3	0,561
	X _{2,2}	0,3	0,875
	X _{2,3}	0,3	0,810
	X _{2,4}	0,3	0,808
	X _{2,5}	0,3	0,808
	X _{2,6}	0,3	0,863
Kompensasi (X ₃)	X _{3,1}	0,3	0,624
	X _{3,2}	0,3	0,786
	X _{3,3}	0,3	0,802
	X _{3,4}	0,3	0,726
Kinerja Karyawan(Y)	Y _{1,1}	0,3	0,778
	Y _{1,2}	0,3	0,775
	Y _{1,3}	0,3	0,719
	Y _{1,4}	0,3	0,567
	Y _{1,5}	0,3	0,782
	Y _{1,6}	0,3	0,455
	Y _{1,7}	0,3	0,605
	Y _{1,8}	0,3	0,695
	Y _{1,9}	0,3	0,756

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan tabel 4.10 Hasil uji validitas pada tabel diatas diketahui nilai pada setiap item pernyataan yang dapat dilihat dari nilai correlations kisaran 0,561 – 0,863 lebih besar dari 0,3 (nilai konstruk), maka dapat diputuskan bahwa kuesioner penelitian yang digunakan adalah valid.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono [7] dalam suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha > 0,60 dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas pada setiap variabel yang dilakukan peneliti :

Tabel 3.2
Hasil Uji Reliabilitas

No	Item	Construck	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Pelatihan Kerja (X_1)	0,6	0,790	Reliabel
2.	Disiplin Kerja (X_2)	0,6	0,797	Reliabel
3.	Kompensasi (X_3)	0,6	0,790	Reliabel
4.	Kinerja Karyawan(Y)	0,6	0,767	Reliabel

Sumber: olah data IBM Statistic SPSS Versi 24, 2021

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan cronbach alpha diketahui variabel instrumen memiliki cronbach alpha lebih besar dari 0,6. Sebuah variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach alpha* > 0,6 [7]. Nilai *cronbach alpha* pada Pelatihan Kerja (X_1) yaitu 0,790, Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,797, Kompensasi (X_3) yaitu 0,790, dan Kinerja Karyawan(Y) yaitu 0,767 sehingga nilai setiap variabel lebih besar dari 0,6 dan setiap variabel dapat dikatakan reliabel.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Linearitas

Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*linearity*) kurang dari 0,05. Sehingga nilai linear dapat dilihat dari *linearity*. Berikut ini hasil uji linieritas:

Tabel 3.3

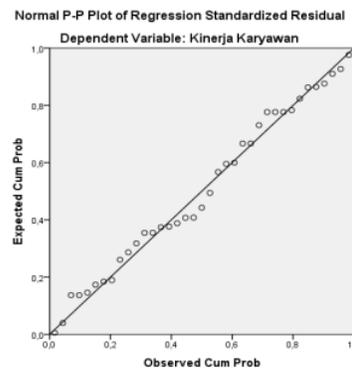
Hasil Uji Linieritas				
No	Item	Linearity	Sig.	Keterangan
1.	Variabel X_1 dengan Y	0,00	0,05	Linear
2.	Variabel X_2 dengan Y	0,00	0,05	Linear
3.	Variabel X_3 dengan Y	0,00	0,05	Linear

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS versi 24

Dari tabel tersebut menunjukkan hubungan variabel bebas (independen) dengan variabel terikat (dependen) seluruhnya bersifat linear.

b. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan IBM Statistic SPSS versi 24 maka terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas atau data berdistribusi normal. Dengan didapatkan hasil gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1
Normal P-P of Regression Standardized Residual

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS versi 24

c. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai Varian Inflation Factor (VIF). Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3.4
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Tolerance	VIF
1	(Constant)	7,662	3,320		
	Pelatihan Kerja (X ₁)	0,539	0,183	0,482	2,074
	Disiplin Kerja (X ₂)	0,340	0,134	0,655	1,526
	Kompensasi (X ₃)	0,597	0,235	0,496	2,016

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas dalam penelitian ini lebih kecil dari 10 yaitu Pelatihan Kerja (X₁) dengan nilai VIF 2,074 atau 2,0, Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai VIF 1,526 atau 1,5 dan Kompensasi (X₃) dengan nilai VIF 2,016 atau 2,0 yang berarti nilai 1,5 dan 1,6 lebih kecil dari 10 sedangkan nilai toleransi semua variabel bebas lebih dari 10% atau 0,1 yaitu Pelatihan Kerja (X₁) dengan nilai tolerance 0,482 atau 0,4, Disiplin Kerja (X₂) dengan nilai tolerance 0,655 atau 0,6 dan Kompensasi (X₃) dengan nilai tolerance 0,496 atau 0,4 yang berarti nilai 0,4 dan 0,6 lebih besar dari 0,1 sehingga tidak terjadi korelasi antar variabel bebas dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

d. Uji Multikolinearitas

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5. Berikut ini hasil uji Autokorelasi:

Tabel 3.5
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b							
Model	R	R Square	Adjust R Square	df1	df2	Sig. F Change	Durbin Watson
1	,853 ^a	0,728	0,703	3	33	0,000	2,104

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan(Y)

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS versi 24

Adapun nilai standart yang digunakan dalam suatu penelitian dikatakan tidak terjadi autokorelasi jika nilai Durbin Watson di bawah 5. Tabel diatas menunjukkan hasil dari uji autokorelasi dapat dilihat dari nilai durbin watson yakni 2,104 sehingga memenuhi persyaratan tidak terjadi autokorelasi karena nilai durin watson 2,104 < 5.

e. Uji Heterokedastisitas

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan cara uji dengan uji rank spearman. Dasar analisis yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikasi lebih besar dari 0,05 dapat mengindikasikan tidak terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 dapat mengindikasikan terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas atau terjadi homoskedastisitas (Ghazali, 2018).

Berdasarkan hasil uji IBM Statistic SPSS versi 24 didapatkan hasil berikut:

Tabel 3.6
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Correlations

		Pelatihan Kerja	Disiplin Kerja	Kompensasi	Unstandardized Resid
Spearman's rho	Pelatihan Kerja	1,000	,445**	,470**	-,033
			,006	,003	,845
		N	37	37	37

Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	,445**	1,000	,346*	-,095
	Sig. (2-tailed)	,006	.	,036	,575
	N	37	37	37	37
Kompensasi	Correlation Coefficient	,470**	,346*	1,000	,015
	Sig. (2-tailed)	,003	,036	.	,928
	N	37	37	37	37
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,033	-,095	,015	1,000
	Sig. (2-tailed)	,845	,575	,928	.
	N	37	37	37	37

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

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

Sumber :Hasil Output IBM Statistic SPSS versi 24

Berdasarkan hasil uji heterokedastisitas menunjukkan bahwa nilai Signifikasi dari variabel pelatihan kerja adalah 0,845, nilai signifikasi dari variabel disiplin kerja adalah 0,575 dan nilai signifikasi pada variabel kompensasi 0,928 sehingga nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas.

4) Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam rangka menguji pengaruh Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kompensasi (X3), terhadap Kinerja Karyawan (Y), maka digunakan analisis regresi berganda. Perhitungan dilaksanakan dengan dengan program IBM Statistic SPSS versi 24 dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7,662	3,320		2,308	0,027
Pelatihan Kerja(X ₁)	0,539	0,183	0,385	2,940	0,006
Disiplin Kerja (X ₂)	0,340	0,134	0,285	2,539	0,016
Kompensasi(X ₃)	0,597	0,235	0,327	2,537	0,016

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24

Pada tabel tersebut mengenai hasil pengolahan SPSS, maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 7,662 + 0,539 X_1 + 0,340 X_2 + 0,597 X_3$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

1. Nilai konstanta adalah 7,662 Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂) dan Kompensasi (X₃) maka nilai variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan(Y) tetap konstan sebesar 7,662
2. Nilai koefisien regresi dari Pelatihan Kerja (X₁) sebesar 0,539. Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Pelatihan Kerja (X₁), berakibat kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,539 atau 53,9%
3. Nilai koefisien regresi dari Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,340 Artinya setiap kenaikan satu satuan variabel Disiplin Kerja (X₂), mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,340 atau 34,0%.
4. Nilai koefisien regresi dari Kompensasi (X₃) sebesar 0,597 Artinya bahwa setiap kenaikan satu satuan variabel Kompensasi (X₃), akan mengakibatkan kenaikan variabel Kinerja Karyawan(Y) sebesar 0,597 satuan atau 59,7 %.

5) Uji Hipotesis

a. Parsial (Uji t)

Dengan $df = n - k - 1 = 37 - 3 - 1 = 33$ sehingga diperoleh t tabel sebesar 1,692. Nilai t hitung yang diperoleh dari hasil pengolahan SPSS disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 3.8
Uji t (uji parsial)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,662	3,320		2,308	0,027
Pelatihan Kerja (X ₁)	0,539	0,183	0,385	2,940	0,006
Disiplin Kerja (X ₂)	0,340	0,134	0,285	2,539	0,016
Kompensasi (X ₃)	0,597	0,235	0,327	2,537	0,016

Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa :

1. Hasil Uji t terhadap Variabel Pelatihan Kerja (X₁)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Pelatihan Kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,940, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,692. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,006. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,940 > 1,692$) dan ($sig < \alpha = 0,006 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Pelatihan Kerja (X₁) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

2. Hasil Uji t terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Disiplin Kerja (X₂) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,539, Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,692. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,016. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil dari pada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,539 > 1,692$) dan ($sig < \alpha = 0,016 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Disiplin Kerja (X₂) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

3. Hasil Uji t terhadap Variabel Kompensasi (X₃)

Berdasarkan hasil perhitungan Uji t yang dilakukan dengan bantuan program SPSS di atas, variabel Kompensasi (X₃) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,537. Sehingga Nilai t_{hitung} ini lebih besar daripada nilai t_{tabel} yaitu 1,692. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,016. Jadi, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada nilai α yaitu 0,05. Karena ($t_{hitung} > t_{tabel} = 2,537 > 1,692$) dan ($sig < \alpha = 0,016 < 0,05$) artinya variabel independen yaitu Kompensasi (X₃) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

b. Uji Simultan (F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel secara bersama-sama. Hipotesis yang pertama adalah apakah ada pengaruh anantara variabel Pelatihan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₃) secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Karyawan. Penguji hipotesis yang pertama ini dengan menggunakan uji F. Berdasarkan hasil penelitian ditapkan $df_1 = 3$, dan $df_2 = n - k - 1$, dimana n merupakan jumlah sampel dan k merupakan variabel bebas sehingga $df_2 = 37 - 3 - 1 = 33$, dan tingkat taraf signifika 5% (0,05), maka nilai F_{tabel} sebesar 2,89. Berikut ini merupakan hasil uji F (Simultan):

Tabel 3.9
Uji F (Uji simultan)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	450,425	3	150,142	29,406	,000 ^b
Residual	168,494	33	5,106		
Total	618,919	36			

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Predictors: (Constant), Kompensasi(X₃), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan Kerja (X₁)

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 29,406, sedangkan hasil F_{tabel} distribusi dengan tingkat signifikan 5% (0,05) adalah sebesar 2,89. Hal ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($29,406 > 2,89$), dan Diperkuat dengan nilai signifikan (0,00 < 0,05), Pelatihan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Kompensasi (X₃) secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat yakni Kinerja Karyawan (Y).

c. Analisis Korelasi Berganda (R)

Digunakan untuk menghitung tingkat kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Syarat dari nilai koefisien korelasi berganda Jangkauan nilai R adalah berkisar antara 0 dan 1. Semakin mendekati 1 maka hubungan antara variabel bebas secara bersama-sama dan variabel terikat adalah semakin kuat. Dan kemudian semakin mendekati 0 berarti hubungan antar variabel bebas secara bersama-sama variabel terikatnya semakin lemah atau bahkan tidak ada sama sekali. Hasil perhitungan SPSS mengenai analisis korelasi berganda ditunjukkan oleh tabel di bawah ini.

Tabel 3.10
Koefisien Korelasi Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	.853 ^a	0,728	0,703	3	33	2,104

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24

Pada tabel diatas diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,853 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas yang meliputi Pelatihan Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Kompensasi (X₃) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) sesuai dengan interpretasi koefisien korelasi menurut [2] sebagai berikut:

Tabel 3.11
Interpretasi koefisien korelasi

Interpretasi Koefisien Korelasi	Nilai Korelasi (hubungan variabel X dan Y)
0,00 - 0,199	Sangat rendah
0,20 - 0,399	Rendah
0,40 - 0,599	Sedang/ Cukup
0,60 - 0,799	Kuat
0,80 - 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Ghazali, 2018 (Lampiran 4)

d. Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²) Digunakan untuk menghitung kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan variabel tergantung akibat variasi variabel bebas. Bila R² makin mendekati 1 atau 85% berarti semakin baik model regresi tersebut dalam menjelaskan variasi variabel. Berikut ini hasil Koefisien Determinasi Berganda (R²):

Tabel 3.12
Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Change Statistics		Durbin-Watson
				df1	df2	
1	.853 ^a	0,728	0,703	3	96	2,104

a. Predictors: (Constant), Kompensasi (X_3), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan Kerja (X_1)

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output IBM Statistic SPSS versi 24 (Lampiran 4)

Persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi berganda (R_{Square}), variabel bebas lebih dari 2 variabel maka menggunakan Adjusted R Square sebagai koefisien determinasi. Adjusted R Squared artinya R squared yang disesuaikan. Dalam penelitian ini besarnya Adjusted R Square adalah sebesar 0,703. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) sebesar 70,3%.

B. Heading number two

Berdasarkan hasil analisa dan pengujian dari asumsi klasik dan regresi linear berganda yang dilakukan menggunakan data penelitian yang disesuaikan penelitian sebelumnya dapat dijelaskan sebagai berikut :

1) Hipotesis Pertama: ada pengaruh Pelatihan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo yang akan diuraikan dibawah ini:

Pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar kinerja [1]. Fenomena yang terjadi dilapangan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja baik kecermatan, ketepatan, inisiatif, dan tanggung jawab dengan adanya kompetensi dari seminar dan praktik kerja yang di dalamnya mengarahkan pengembangan pengetahuan, keterampilan kerja, kemampuan kerja, dan perilaku kerja.

Berdasarkan teori dan fenomena yang terjadi di lapangan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan juga mendukung penelitian terdahulu dari Mutholib [5] dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja yang memperoleh hasil Pelatihan Kerja sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Realita tersebut sesuai dengan tanggapan responden dengan persentase 62% pada "Saya dilatih untuk berpikir kritis dalam suatu permasalahan" adalah tanggapan sangat setuju dari responden yang terbanyak yakni 23 responden memilih setuju terhadap pernyataan diatas, sehingga indikator "kemampuan berpikir" mewakili bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan untuk melatih kemampuan berikir baik dengan seminar ataupun kegiatan maka kemampuan berpikir kritis dapat diterapkan pada aktivitas kerja yang berlangsung dalam menyelesaikan masalah.

2) Hipotesis Kedua: ada pengaruh Disiplin Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo yang akan diuraikan dibawah ini:

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang ditubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan [5]. Disiplin Kerja yang ada pada Dipo Kereta Sidotopo khususnya dimensi ketaatan waktu kerja disiplin yaitu dengan memberikan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang, jadi jika terjadi keterlambatan pada jam masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja dan jam masuk yang sudah ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi (punishment).

Fenomena pada Dipo Kereta Sidotopo dengan juga dapat dilihat dari dimensi tanggungjawab kerja yang terjadi dalam menyampaikan Disiplin Kerja yang dilakukan oleh Karyawan Dipo Kereta Sidotopo ialah "Saya selalu melengkapi laporan kerja yang dibutuhkan perusahaan" merupakan pernyataan dari indikator disiplin kerja yakni dimensi tanggung jawab.

Teori dan fenomena yang terjadi dilapangan mendukung jurnal dari

Syafrina [8], dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dengan hasil penelitian Disiplin Kerja yang dilakukan yang bertujuan meningkatkan Kinerja Karyawan dan mendukung hasil penelitian terdahulu dari Safitri (2013) yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan".

Hal tersebut sesuai dengan jawaban terbanyak dari kuesioner yang menyatakan 51% setuju yakni sebanyak 19 pelangan menanggapi sangat setuju terhadap pernyataan "Saya selalu melengkapi laporan

kerja yang dibutuhkan perusahaan” merupakan bentuk sebuah pertanggung jawaban kerja, pernyataan ini berdasarkan indikator disiplin kerja yakni dimensi tanggung jawab.

Jawaban setuju dari kuesioner menggambarkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan mendukung penelitian dari Isvandiari [3] dengan judul Pengaruh “Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”, yang memperoleh hasil yang sama yakni Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Hipotesis Ketiga: ada pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo yang akan diuraikan dibawah ini:

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan [4]. Fenomena yang terjadi pada Dipo Kereta Sidotopo yakni karyawan bekerja dengan tujuan utama adalah mendapat imbalan ditempat kerja, sedangkan perusahaan membayar karyawan agar karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, maka karyawan akan bekerja lebih baik dan kinerja karyawan lebih meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Realita tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden dengan persentase terbesar yakni sangat setuju dengan persentase 54% artinya 20 responden setuju pada pernyataan “Saya menerima insentif sesuai beban kerja yang saya kerjakan” sehingga dengan diterima insentif yang sesuai beban kerja maka kinerja karyawan dapat dilaksanakan maksimal.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu dari Isvandiari [3] dengan judul Pengaruh “Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”, kedua penelitian ini memperoleh hasil yakni penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Mutholib [5] dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja yang memperoleh hasil kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4) Hipotesis Keempat: ada pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi secara simultan mempengaruhi Kinerja Karyawan karena ke tiga variabel ini berkaitan.

Fakta ditempat kerja dapat dilihat pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan berjalan bersamaan dalam aktivitas kerja sehari-hari dan tidak terpisah. Sehingga pengaruh ketiga variabel terhadap kinerja karyawan terjadi bersamaan.

Pelatihan bagi pegawai adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu dalam melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik sesuai dengan standar kinerja [1]. Fenomena yang terjadi dilapangan bahwa karyawan dapat meningkatkan kinerja baik kecermatan, ketepatan, inisiatif, tanggung jawab dengan adanya kompetensi dari seminar dan praktik kerja yang di dalamnya mengarahkan pengembangan pengetahuan, keterampilan kerja, kemampuan kerja, dan perilaku kerja.

Berdasarkan teori dan fenomena yang terjadi di lapangan Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan juga mendukung penelitian terdahulu Wijaya [9] yang berjudul “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. Lembah Tidar Jaya”. Hal tersebut juga mendukung penelitian dari Mutholib [5] dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja yang memperoleh hasil Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Realita tersebut sesuai dengan tanggapan responden dengan persentase 62% pada “Saya dilatih untuk berpikir kritis dalam suatu permasalahan” adalah tanggapan dari responden yang terbanyak dari 23 responden memilih sangat setuju terhadap pernyataan diatas, sehingga indikator “kemampuan berpikir” mewakili bahwa Pelatihan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan adanya pelatihan untuk melatih kemampuan berikir baik dengan seminar ataupun kegiatan maka kemampuan berpikir kritis dapat diterapkan pada aktivitas kerja yang berlangsung dalam menyelesaikan masalah.

Disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang ditubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan [5]. Disiplin Kerja yang ada pada Dipo Kereta Sidotopo khususnya dimensi ketaatan waktu kerja disiplin yaitu dengan memberikan peraturan yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan, salah satu aturan yang diterapkan yaitu memberlakukan absensi pada jam masuk dan pulang, jadi jika terjadi keterlambatan pada jam masuk kerja dan pulang kerja lebih awal dari jam pulang kerja dan jam masuk yang sudah ditetapkan perusahaan, maka akan diberikan sanksi (punishment).

Fenomena dengan dimensi tanggungjawab kerja yang terjadi dalam menyampaikan Disiplin Kerja yang dilakukan oleh karyawan Dipo Kereta Sidotopo ialah “Saya selalu melengkapi laporan kerja yang

dibutuhkan perusahaan” merupakan bentuk dari hasil pertanggungjawaban yang merupakan pernyataan dari indikator disiplin kerja yakni dimensi tanggung jawab.

Teori dan fenomena yang terjadi dilapangan mendukung jurnal dari

Syafrina [8], dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru dengan hasil penelitian Disiplin Kerja yang dilakukan yang bertujuan meningkatkan Kinerja Karyawan dan mendukung hasil penelitian terdahulu dari Safitri (2013) yang berjudul “Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan” dan penelitian dari Isvandari [3] dengan judul Pengaruh “Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”, kedua penelitian ini memperoleh hasil yang sama yakni Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan jawaban terbanyak dari kuesioner yang menyatakan 51% setuju yakni sebanyak 19 pelanggan menanggapi sangat setuju terhadap pernyataan “Saya selalu melengkapi laporan kerja yang dibutuhkan perusahaan” merupakan pernyataan dari indikator disiplin kerja yakni dimensi tanggung jawab.

Kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan [4]. Fenomena yang terjadi pada Dipo Kereta Sidotopo yakni karyawan bekerja dengan tujuan utama adalah mendapat imbalan ditempat kerja, sedangkan perusahaan membayar karyawan agar karyawan termotivasi dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Untuk itu dengan pemberian kompensasi yang layak dan adil, maka karyawan akan bekerja lebih baik dan kinerja karyawan lebih meningkat sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Realita tersebut dibuktikan dengan tanggapan responden dengan persentase terbesar yakni sangat setuju dengan persentase 54% artinya 20 responden setuju pada pernyataan “Saya menerima insentif sesuai beban kerja yang saya kerjakan” sehingga dengan diterima insentif yang sesuai beban kerja maka kinerja karyawan dapat dilaksanakan maksimal.

Hal tersebut mendukung penelitian terdahulu dari Isvandari [3] dengan judul Pengaruh “Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri”, kedua penelitian ini memperoleh hasil yakni penelitian Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan”.

Hal ini juga mendukung penelitian terdahulu dari Mutholib [5] dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan Kerja dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja yang memperoleh hasil kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti terkait dengan pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo, maka kesimpulan akan dijabarkan sebagai berikut: Variabel Pelatihan Kerja (X_1) mempunyai pengaruh secara parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo; Disiplin Kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo; Kompensasi (X_3) mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan pada Dipo Kereta Sidotopo; serta Pelatihan Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) Kompensasi (X_3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga dapat disimpulkan masing-masing variabel X berpengaruh secara simultan terhadap variabel Y dan semua hipotesis telah terjawab.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih setulusnya kepada Orangtua yang senantiasa memberikan dukungan kepada penulis, serta istri yang senantiasa mendampingi dan memberi dukungan untuk segera menyelesaikan penulisan skripsi dan jurnal.

REFERENSI

- [1] Darokah, A. (2015). Pengaruh Pelatihan Team Building Untuk Meningkatkan Kohesivitas Tim Kerja Di Inna Garuda Yogyakarta. *Empathy*, 3(1), 242040.
- [2] Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- [3] Isvandari, Any dan Fuadah, Lutfiatul. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. *Jurnal JIBEKA*, Vol. 11, No. 1, Agustus 2017.
- [4] Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*.

- [5] Mutholib. (2019). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja. *Jurnal Pendidikan Akuntansi*. Vol. 2, No.3, Desember 2019 (222-236).
- [6] Nugraha, Alvi dan Sri Surjani Tjahjawati. (2017). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis dan Investasi* Vol. 3, No. 3, Desember 2017.
- [7] Sugiyono, D. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D* / Sugiyono. Bandung: Alfabeta.
- [8] Syafrina, Nova. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*. Vol. 8, No. 4, Desember 2017.
- [9] Wijaya, Karnelis Adi Wijaya. (2019). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Pada Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Lembah Tidar Jaya). Magelang : Universitas Muhammadiyah Magelang.

Jurnal MASHURI.docx

ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

21%

INTERNET SOURCES

10%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	6%
2	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	4%
3	www.scribd.com Internet Source	3%
4	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	2%
5	pt.scribd.com Internet Source	2%
6	fe.ubhara.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%