

LAPORAN PENELITIAN

Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat



Disusun Oleh: Ketua Peneliti
Noviherni S.E., M.M 0315116302

Anggota:

Annisa Rhamdani 2017021039

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

2022

HALAMAN PENGESAHAN

1.	Judul Penelitian	:	Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat
2.	Bidang Ilmu Penelitian	:	Manajemen (SDM)
3.	Ketua Peneliti:		
	a. Nama Lengkap dan Gelar	:	Noviherni S.E., M.M
	b. Jenis Kelamin	:	Perempuan
	c. NIDN	:	0315116302
	d. Golongan/Pangkat	:	III C / Lektor
	e. Program Studi	:	Manajemen
	f. Email	:	novi.herni@stie-yai.ac.id
4.	Anggota Tim Peneliti	:	Annisa Rhamdani (2017021039)
5.	Waktu Penelitian	:	Agustus 2021 – Januari 2022
6.	Biaya Penelitian		
	a. Jumlah	:	Rp. 4.500.000,-
	b. Sumber	:	LLDIKTI 3 (Tunjangan Serdos)
7.	Publikasi	:	Perpustakaan STIE Y.A.I


Jakarta, Agustus 2022

Mengetahui
Ketua Lembaga Penelitian dan
Pengabdian Kepada Masyarakat STIE Y.A.I


(Ida Musdafiah, S.E., M.M)
NIDN: 0323057001



Ketua Peneliti


(Noviherni S.E., M.M)
NIDN: 0315116302

Menyetujui
Ketua STIE Y.A.I


(Dy. Reschiwati, SE, MM, Ak. CA.)
NIDN : 0309116603

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	3
1.3 Perumusan Masalah Penelitian	4
BAB II KAJIAN LITERATUR.....	6
2.1 Landasan Teori.....	6
2.2 Kerangka Pemikiran	7
2.3 Hipotesis 7	
BAB III METODELOGI PENELITIAN	8
3.1 Populasi dan Sampel.....	8
3.2 Operasionalisasi Variabel.....	8
3.3 Rancangan Analisis.....	8
BAB IV HASILDAN PEMBAHASAN	9
4.1 Uji Instrumen Data	9
4.2 Uji Asumsi Klasik.....	12
4.3 Uji Hipotesis.....	16
4.4 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	18
BAB V KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI	19
5.1 Kesimpulan.....	19
5.2 Implikasi	19
5.3 Saran	20
DAFTAR PUSTAKA	21
LAMPIRAN	22

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Uji Validitas Data Pelatihan (X1).....	9
Tabel 4.2 Uji Validitas Data Motivasi (X2).....	9
Tabel 4.3 Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X3).....	10
Tabel 4.4 Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y).....	10
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Data Pelatihan (X1).....	11
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Data Motivasi (X2).....	11
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja (X3).....	11
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Data Kinerja Karyawan (Y).....	12
Tabel 4.9 Uji Normalitas Pelatihan One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	13
Tabel 4.10 Uji Normalitas Pelatihan One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	13
Tabel 4.11 Uji Normalitas Pelatihan One Sample Kolmogorov-Smirnov.....	14
Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Coefficients ^a	15
Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients ^a	16
Tabel 4.14 Uji Parsial X1 – Y Coefficients ^a	17
Tabel 4.15 Uji Parsial X2 – Y Coefficients ^a	17
Tabel 4.16 Uji Parsial X3 – Y Coefficients ^a	17
Tabel 4.17 Uji F ANOVA ^a	18
Tabel 4.18 Uji Model Summary ^b	18

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pemikiran	7
Gambar 2 Hasil Uji Normalitas dengan P-P Plot	12
Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	15

KATA PENGANTAR

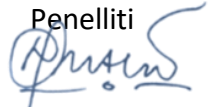
Puji syukur kehadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia – Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini. Penelitian yang sederhana ini dimaksud untuk menjadi bahan kajian di bidang manajemen dengan judul Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusdiklat Kemeterian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.

Terimakasih banyak kepada Ketua STIE YAI dan Kepala LPPM YAI yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan Penelitian ini.

Dengan penuh kesadaran, penulis menyadari bahwa Penelitian ini masih banyak kekurangannya, dan jauh dari kata sempurna, sehingga penulis mengharapkan saran dan kritik berbagai pihak, baik bantuan moril maupun materil.

Akhir kata, penulis mengharapkan agar Penelitian ini dapat berguna memberikan manfaat yang berarti bagi penulis dan bagi pembaca.

Jakarta, Agustus 2022

Peneliti

Noviherni S.E., M.M

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusdiklat Kemeterian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan di Pusdiklat Kemeterian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat dengan responden yang dipilih secara acak populasi yang digunakan adalah 70 responden. Sampel yang digunakan 60 responden menggunakan jenis metode *random sampling* dan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus *Slovin*. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t, uji F dan uji koefisien determinasi dengan menggunakan program SPSS 21.

Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa pelatihan (diklat), motivasi, disiplin kerja terdapat pengaruh signifikan antara pelatihan (diklat), motivasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, serta mempunyai nilai *adjusted R-square* adalah sebesar 74,4 %.

Implikasi dari temuan penelitian ini adalah bahwa selain pelatihan (diklat), motivasi, dan disiplin kerja yang berpotensi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja paling dominan mempengaruhi untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan.

Kata Kunci : Pelatihan (Diklat) (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y)

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah aset penting perusahaan yang memiliki kemampuan berkembang sebagai penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang, berperan penting dalam pencapaian visi dan misi perusahaan, dalam peningkatan keterampilan Sumber Daya Manusia berada di urutan tertinggi. Memiliki sumber daya manusia yang teruji baik berdasar kemampuan, keterampilan, kesetiaan pada perusahaan dan bersemangat dalam mencapai tujuan perusahaan akan membuat perusahaan tetap mampu bersaing dalam era persaingan global.

Menurut Mangkunegara (2017:188) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan dapat menempuh beberapa cara misalnya menyediakan program pelatihan (diklat), pemberian motivasi yang baik, dan menciptakan disiplin kerja. Menurut Gary Dessler (2011) Pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai baru atau pun yang sudah bekerja perlu mengikuti pelatihan”.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Simantunjak (2015 : 133) adalah kualitas dan kemampuan pegawai, pendidikan/pelatihan, motivasi kerja, disiplin kerja. Menurut Sutrisno (2016) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada empat yaitu efektivitas atau efisiensi, otoritas, disiplin, dan inisiatif.

Selain pelatihan, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Hal ini ditujukan agar karyawan memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja. Menurut Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Selain motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja. Menurut Sinambela (2018 : 335) Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma–norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja

dapat diukur dari ketepatan waktu datang dan pulang, tidak sering izin, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan demikian dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan.

Kementerian Luar Negeri Republik Indonesia (disingkat Kemlu RI), dahulu Departemen Luar Negeri (disingkat Deplu), adalah Kementerian dalam Pemerintah Indonesia yang membidangi urusan luar negeri Negara. Kementerian Luar Negeri mempunyai tugas untuk menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang politik dan hubungan luar negeri dalam pemerintahan untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan Negara.

Kementerian Luar Negeri mendirikan sebuah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan yang bernama Akademi Dinas Luar Negeri akan tetapi berubah menjadi Pusat Pendidikan dan Pelatihan pada tahun 1973. Pada awal pembentukannya, Pusdiklat hanya mendidik dan melatih diplomat Indonesia tentang masalah diplomasi dan hubungan internasional. Dalam perkembangannya hingga saat ini, Pusdiklat menyelenggarakan Pendidikan dan pelatihan, dari keterampilan diplomatik untuk pejabat dinas luar negeri, pelatihan untuk anggota staf administrasi dan komunikasi, pelatihan bagi diplomat asing, pejabat dari lembaga pemerintah lainnya, serta organisasi lainnya. Pusdiklat bertekad menjadi lembaga Pendidikan dan pelatihan yang terakreditasi secara internasional dan menghasilkan diplomat yang profesional, berdedikasi dan berwawasan kebangsaan. Untuk itu, Pusdiklat secara teratur mengundang tokoh - tokoh, baik nasional maupun internasional, untuk berbagi pengetahuan dan pengalaman mereka dengan para peserta diklat. Pusdiklat juga bertanggung jawab untuk mengirim diplomat Indonesia belajar di luar negeri, baik mengikuti kursus singkat atau untuk studi dalam program gelar sarjana dan pasca sarjana. Pusdiklat juga mengembangkan kerja sama dengan lembaga pelatihan terkait di seluruh dunia.

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan kepada beberapa karyawan Pusdiklat Kementerian Luar Negeri di Bidang Pendidikan dan Pelatihan Nondiplomatik dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat di Bidang Sekretariat Jenderal dijelaskan bahwa ada beberapa permasalahan yang terdapat pada proses pelatihan yaitu terdapat instruktur pelatihan yang menggunakan bahasanya terlalu cepat, sehingga peserta pelatihan kurang memahami materi yang disampaikan dan terdapat beberapa peserta pelatihan yang nilai pelatihannya kurang dari target yang ditentukan oleh perusahaan karena minimnya pengetahuan peserta sehingga menurunnya kinerja karyawan. Selain pelatihan, terdapat

permasalahan pada motivasi kerja yaitu masih adanya karyawan yang bermalas – malasan dalam menyelesaikan tugasnya dan masih kurangnya inovasi pegawai untuk memunculkan ide – ide baru dalam penyelesaian tugas, kemudian adanya pekerjaan yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar jam operasional kerja sehingga menurunnya motivasi kerja karyawan, lalu masih adanya karyawan yang kurang memiliki antusias tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja sehingga motivasi kinerja karyawan menurun. Selain motivasi, terdapat permasalahan pada disiplin kerja yaitu kurangnya sanksi atau hukuman yang tegas yang diterapkan perusahaan membuat kinerja pegawai dalam bekerja kurang maksimal dimana sanksi atau hukuman yang diberikan hanya berupa teguran tertulis yang berisikan pasal – pasal yang mengatakan bahwa pegawai tersebut telah melanggar jadwal kerja seperti keterlambatan atau ketidakhadiran dalam bekerja, dan terdapat beberapa karyawan yang tidak berada di ruangan pada saat jam kerja sedang berlangsung meskipun masih banyak pekerjaan yang harus diselesaikan diantaranya melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawab dan peraturan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan berakibat pada gagalnya pencapaian tujuan organisasi.

Berikut hasil penelitian sebelumnya tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (1) Dea Fanny Sefriady dkk, (2018) membuktikan pengaruh pelatihan dan disiplin secara parsial baik terhadap kinerja karyawan (2) Rukhayati (2019) membuktikan pengaruh motivasi secara parsial baik terhadap kinerja (3) Kenny (2018) membuktikan pengaruh disiplin secara parsial baik terhadap kinerja (4) Muhammad Ekhsan(2019) motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama baik terhadap kinerja (5) M Ardi Nupi Hasim dkk (2020) motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama baik terhadap kinerja (6) Patricia M dan Sahanggamu dkk (2015) pelatihan dan motivasi kerja secara parsial baik terhadap kinerja. Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusdiklat Kemeterian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat”**.

1.2 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengevaluasi Pelatihan terhadap kinerja karyawan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis Motivasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengevaluasi dan menganalisis Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara Teoritis hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat dan memberi kontribusi untuk mengembangkan ilmu pengetahuan secara umum, khususnya manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan masalah pelatihan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu menjadi pelengkap dari penelitian terdahulu, serta menjadi acuan dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai informasi mengenai pelatihan (diklat), motivasi dan disiplin kerja, dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai pada Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat. Selain itu diharapkan dapat menambah wawasan bagi mahasiswa yang berguna bagi kehidupan khususnya di dunia kerja.

b. Bagi Peneliti

Melalui penelitian ini, penulis dapat mengetahui pengaruh pelatihan (diklat), motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat. Selain itu penulis juga dapat menumbuhkan wawasan dan pengetahuan dalam bidang akademis serta menumbuhkan sikap kritis terhadap fenomena-fenomena yang terjadi seperti di organisasi tersebut atau fakta yang terjadi sehingga menambah wawasan bagi peneliti.

1.3 Perumusan Masalah Penelitian

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.
4. Apakah pelatihan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.

BAB II

KAJIAN LITERATUR

2.1 Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

Menurut Rivai dan Basri dalam Masram (2017:138) menyatakan: “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun criteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Prawirosentono (2014:87) dimensi kinerja karyawan yaitu Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Pengetahuan atas Tugas, Kerja Sama, Tanggung Jawab, Sikap Kerja, Inisiatif.

2. Pelatihan

Menurut Widodo (2015:82), pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya. Menurut Mangkunegara (2011:57) dimensi pelatihan yaitu : Instruktur, Peserta, Materi, Metode, Tujuan.

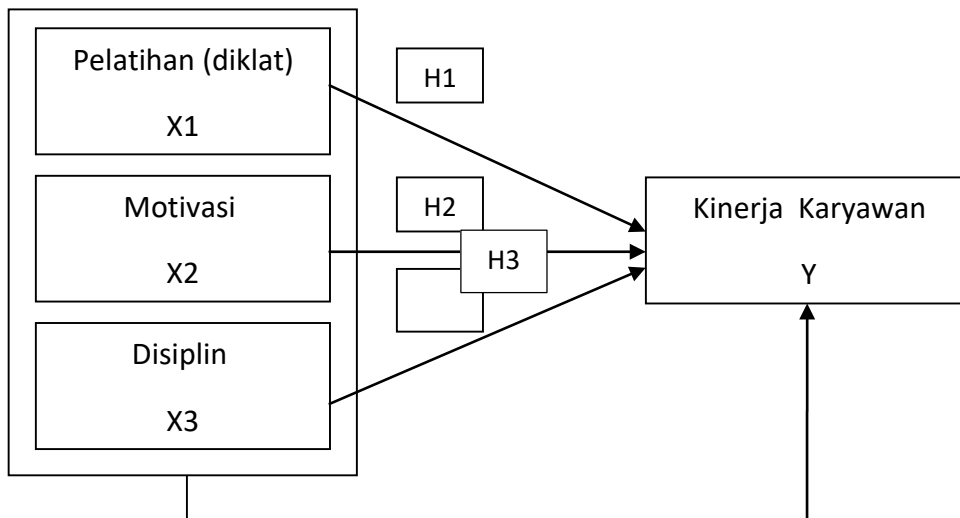
3. Motivasi

Menurut Stefan Invanko dalam (Hamli Arif Yusuf, 2018) “Mendefinisikan motivasi sebagai keinginan dan energi seseorang yang diarahkan untuk pencapaian suatu tujuan. Motivasi adalah sebab dari tindakan”. Menurut Mc Clelland dalam Hasibuan (2016:95) dimensi motivasi yaitu : Kebutuhan untuk Berprestasi, Kebutuhan untuk Berafiliasi, Kebutuhan untuk Berkuasa.

4. Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2013) menyatakan bahwa “Disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan – peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi – sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Martoyo (dalam Yulianto, 2011) dimensi disiplin kerja yaitu: Penggunaan Waktu Kerja, Perbuatan Tingkah Laku, Ketertiban dalam Melaksanakan Tugas, Rencana Harian Tugas.

2.2 Kerangka Pikiran



Gambar 1 Kerangka Pemikiran

Hubungan antara Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

2.3 Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah jawaban sementara dari suatu masalah yang dihadapi dan perlu diuji kebenarannya dengan data yang lengkap dan menunjang. Oleh karena itu berdasarkan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini yaitu :

1. Hipotesis Pertama (H1)

- Ha : Terdapat pengaruh dari pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H0 : Tidak terdapat pengaruh dari pelatihan (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y).

2. Hipotesis Kedua (H2)

- Ha : Terdapat pengaruh dari motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H0 : Tidak terdapat pengaruh dari motivasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y).

3. Hipotesis Ketiga (H3)

- Ha : Terdapat pengaruh dari disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H0 : Tidak terdapat pengaruh dari disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y)

4. Hipotesis Keempat (H4)

- Ha : Terdapat pengaruh bersama-sama motivasi kerja (X1) gaji (X2) disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).
- H0 : Tidak terdapat pengaruh bersama-sama pelatihan(X1) motivasi (X2) disiplin kerja (X3) terhadap Kinerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif diperoleh melalui kuesioner dan wawancara. Data pada penelitian ini diperoleh dari kuesioner menggunakan data primer yang diperoleh langsung dari sampel melalui penelitian dengan kuesioner yang diberikan secara online kepada responden dari objek penelitian dan melakukan wawancara dengan beberapa karyawan. Populasi obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2015) diambil sejumlah 70 karyawan pada Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat.

Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode random sampling karena mengambil sampelnya penulis “mencampur” segala macam subjek yang terdapat pada populasi sehingga subjek yang terdapat pada populasi di anggap sama dan cara yang digunakan adalah dengan mengedarkan kuisisioner kepada karyawan Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat. Sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dalam V. Wiratna Sujarweni (2014) dengan jumlah sampel 70.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini terdiri dari empat variabel pokok yaitu: Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin Kerja (X3) sebagai variabel bebas/independent dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat/dependent. Operasionalisasi variabel diperlukan untuk menentukan jenis, indikator, serta skala dari variabel-variabel yang terkait dalam penelitian, sehingga pengujian hipotesis dengan alat bantu statistik dapat dilakukan secara benar sesuai dengan judul penelitian.

3.3 Rancangan Analisis

Analisis data yang dilakukan uji kualitas data dengan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik dengan normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas, dan uji hipotesis dengan Uji regresi, Uji t, Uji f, dan uji R². Dalam pengolahan data penelitian ini menggunakan program SPSS 21. Untuk memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Uji Instrumen Data

4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas menggunakan rumus korelasi bivariate person menggunakan alat bantu program SPSS versi 21. Didalam uji validitas dinyatakan valid bila nilai r hitung > r tabel pada nilai signifikan 5%. Sedangkan bila dinyatakan tidak valid bila nilai r hitung < r tabel pada nilai signifikan 5%. Adapun ringkasan dari uji validasi masing- masing variabel dijabarkan berikut ini :

Tabel 4.1 Uji Validitas Data Pelatihan (X1)

KuesionerX1	Nilai RHitung	Nilai RTabel	Keputusan
X1.1	0,733	0,210	Valid
X1.2	0,619	0,210	Valid
X1.3	0,742	0,210	Valid
X1.4	0,765	0,210	Valid
X1.5	0,710	0,210	Valid
X1.6	0,773	0,210	Valid
X1.7	0,808	0,210	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas dinyatakan bahwa hasil dari variabel Pelatihan (Diklat) memiliki korelasi yang nilai R hitung > R tabel 0,210 dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel Pelatihan (Diklat) X1 valid.

Tabel 4.2 Uji Validitas Data Motivasi (X2)

Kuesioner X2	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
X2.1	0,599	0,210	Valid
X2.2	0,710	0,210	Valid
X2.3	0,736	0,210	Valid
X2.4	0,779	0,210	Valid
X2.5	0,822	0,210	Valid
X2.6	0,672	0,210	Valid
X2.7	0,800	0,210	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas dinyatakan bahwa hasil dari variabel Motivasi memiliki korelasi yang nilai R hitung > R tabel 0,210 dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel Motivasi X2 valid.

Tabel 4.3 Uji Validitas Data Disiplin Kerja (X3)

KuesionerX3	Nilai RHitung	Nilai RTabel	Keputusan
3.1	0,759	0,210	Valid
X3.2	0,777	0,210	Valid
3.3	0,779	0,210	Valid
X3.4	0,731	0,210	Valid
X3.5	0,718	0,210	Valid
X3.6	0,770	0,210	Valid
X3.7	0,585	0,210	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas dinyatakan bahwa hasil dari variabel Disiplin Kerja memiliki korelasi yang nilai R hitung > R tabel 0,210 dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel Disiplin Kerja X3 valid.

Tabel 4.4 Uji Validitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Kuesioner	Nilai R Hitung	Nilai R Tabel	Keputusan
Y1.1	0,754	0,210	Valid
Y1.2	0,832	0,210	Valid
Y1.3	0,833	0,210	Valid
Y.4	0,751	0,210	Valid
Y1.5	0,809	0,210	Valid
Y1.6	0,781	0,210	Valid
Y1.7	0,752	0,210	Valid

Sumber : Data diolah penulis

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel di atas dinyatakan bahwa hasil dari variabel Kinerja Karyawan memiliki korelasi yang nilai R hitung > R tabel 0,210 dan signifikan, maka dapat dinyatakan bahwa pernyataan variabel Kinerja Karyawan Y valid.

4.2.1 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji cronbach's alpha (α) dengan ketentuan jika $\alpha > 0,60$ maka dikatakan reliabel. Sebaliknya apabila $\alpha < 0,60$ maka dikatakan tidak reliabel.

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas Data Pelatihan (X1)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Pelatihan (Diklat) X1 sebesar 0,854 yang telah disajikan pada tabel diatas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach's menunjukkan bahwa instrument variabel Pelatihan (Diklat) memiliki nilai yang

lebih besar daripada standar yang telah ditentukan yaitu 0,60. Berdasarkan nilai koefisien bahwa angket Pelatihan (Diklat) X1 dalam penelitian ini reliable dan konsisten, sehingga dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.6 Uji Reliabilitas Data Motivasi (X2)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.854	7

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Motivasi X2 sebesar 0,854 yang telah disajikan pada tabel diatas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach's menunjukkan bahwa instrument variabel Pelatihan (Diklat) memiliki nilai yang lebih besar daripada standar yang telah ditentukan yaitu 0,60. Berdasarkan nilai koefisien bahwa angket Motivasi X2 dalam penelitian ini reliable dan konsisten, sehingga dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Data Disiplin Kerja (X3)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.846	7

Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Disiplin Kerja X3 sebesar 0,846 yang telah disajikan pada tabel diatas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach's menunjukkan bahwa instrument variabel Pelatihan (Diklat) memiliki nilai yang lebih besar daripada standar yang telah ditentukan yaitu 0,60. Berdasarkan nilai koefisien bahwa angket Disiplin Kerja dalam penelitian ini reliable dan konsisten, sehingga dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Data Kinerja Karyawan (Y)

Reliability	Statistics
Cronbach's Alpha	N of Items
.896	7

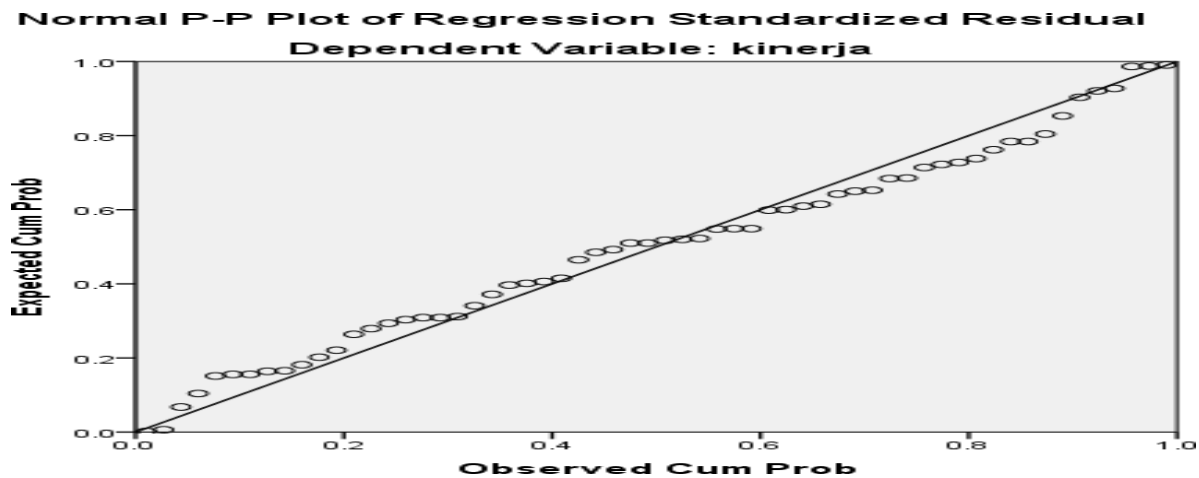
Sumber : Data diolah penulis

Dari hasil uji reliabilitas diperoleh nilai koefisien reliabilitas angket Kinerja Karyawan Y sebesar 0,896 yang telah disajikan pada tabel diatas dengan menggunakan koefisien alpha cronbach's menunjukkan bahwa instrument variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai yang lebih besar daripada standar yang telah ditentukan yaitu 0,60. Berdasarkan nilai koefisien bahwa angket angket Kinerja Karyawan Y dalam penelitian ini reliable dan konsisten, sehingga dapat di gunakan sebagai instrument penelitian.

4.2 Uji Asumsi Klasik

4.2.1 Uji Normalitas

Dari uji normalitas dapat diketahui data sebagai berikut :



Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-Plot

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Dari grafik normal plot dapat disimpulkan bahwa grafik memiliki pola berdistribusi normal dan dapat dilihat dari normal plot bahwa titik- titik menyebar disekitaran diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.9 Uji Normalitas Pelatihan One Sample Kolmogorov-Smirnov

One Sample Kolmogorov- Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	Mean	60
Normal Parameters ^{a,b}	Std.	.0000000
	Deviation	2.52649027
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.099
	Positive	.052
	Negative	-.099
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)		.099
Test distribution is Normal.		.200 ^{c,d}
Calculated from data.		
Liliefors Significance Correction.		
This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Diketahui dari variabel Pelatihan bahwa nilai signifikansi 0,200 oleh karena itu dinyatakan data telah memenuhi standar normalitas yaitu dengan nilai signifikansi $> 0,05$. Maka dapat dikatakan bahwa data dapat berdistribusi normal.

Maka berdasarkan 3 ketentuan yang sudah dilakukan yaitu Histogram, P- Plot, dan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov ternyata keputusan dari data tersebut menunjukkan

normalitas.

Tabel 4.10 Uji Normalitas Motivasi One Sample Kolmogorov-Smirnov
One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60
	Std.	.0000000
	Deviation	2.06593573
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.113
	Negative	-.049
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)		.113
Test distribution is Normal.		.054 ^c
Calculated from data.		
Liliefors Significance Correction.		
This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Diketahui dari variabel Motivasi bahwa nilai signifikansi 0,054 oleh karena itu dinyatakan data telah memenuhi standar normalitas yaitu dengan nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data dapat berdistribusi normal.

Maka berdasarkan 3 ketentuan yang sudah dilakukan yaitu Histogram, P- Plot, dan Uji Statistik Kolmogorov-Smirnov ternyata keputusan dari data tersebut menunjukkan normalitas.

Tabel 4.11 Uji Normalitas Motivasi One Sample Kolmogorov-Smirnov
One Sample Kolmogorov- Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60
	Std.	.0000000
	Deviation	1.94047524
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.077
	Negative	-.105
Test Statistic Asymp. Sig. (2-tailed)		.105
Test distribution is Normal.		.097 ^c
Calculated from data.		
Liliefors Significance Correction.		
This is a lower bound of the true significance		

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Diketahui dari variabel Disiplin Kerja bahwa nilai signifikansi 0,097 oleh karena itu dinyatakan data telah memenuhi standar normalitas yaitu dengan nilai signifikansi > 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa data dapat berdistribusi normal.

Maka berdasarkan 3 ketentuan yang sudah dilakukan yaitu Histogram, P-Plot, dan Uji

Statistik Kolmogorov-Smirnov ternyata keputusan dari data tersebut menunjukkan normalitas.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Dari uji multikolinearitas dapat diketahui data sebagai berikut :

Tabel 4.12 Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL_X1	1.000	1.000
	TOTAL_X2	.654	1.529
	TOTAL_X3	.654	1.529

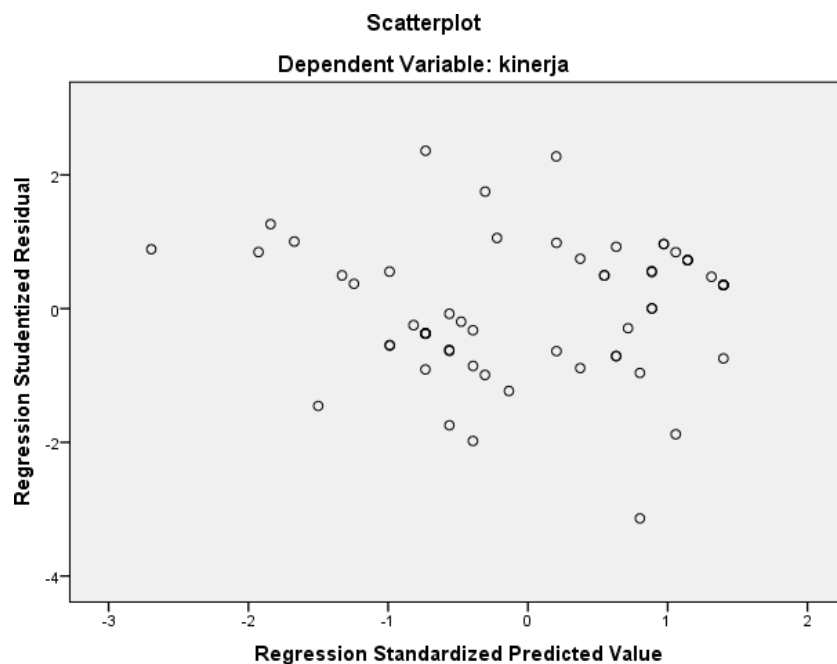
a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Diketahui bahwa semua variabel bebas memiliki tolerance > 0,10 dan untuk melihat nilai VIF jika nilai VIF < 10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas. antara variabel independen dalam model regresi.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Dari uji Heteroskedastisitas dapat diketahui hasil data seperti berikut ini:



Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Berdasarkan gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka dapat disimpulkan bahwa model regresi asumsi terjadi heteroskedastisitas.

4.3 Uji Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4.13 Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.747	2.355		.742	.461
TOTAL_X1	.041	.094	.043	.440	.661
TOTAL_X2	.385	.100	.404	3.838	.000
TOTAL_X3	.523	.095	.508	5.484	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Berdasarkan olah data diatas maka persamaan regresi linear berganda yang didapat adalah :

$$Y=1,747 + 0,041 X1 + 0,385 X2 + 0,523 X3 + e$$

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constant sebesar 1,747 menyatakan bahwa tidak ada kenaikan nilai dari variabel Pelatihan (Diklat) X1, Motivasi X2, dan Disiplin Kerja X3 maka nilai variabel Kinerja Karyawan memiliki nilai konstan sebesar 1,747.
2. Koefisien regresi variabel Pelatihan (Diklat) X1 memiliki nilai sebesar 0,041 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Pelatihan (Diklat) X1 akan memberikan skor sebesar 0,302.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi X2 memiliki nilai sebesar 0,385 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Motivasi X2 akan memberikan nilai sebesar 0,385.
4. Koefisien regresi variabel Disiplin Kerja X3 memiliki nilai sebesar 0,523 menyatakan bahwa setiap kenaikan satu nilai dari variabel Disiplin Kerja X3 akan memberikan nilai sebesar 0,523.
5. Berdasarkan dari hasil koefisien regresi variabel Pelatihan (Diklat) X1, Motivasi X2, dan Disiplin Kerja X3 maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja X3 memiliki dominan dan mempengaruhi Kinerja Karyawan Y.

4.3.2 Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.14 Uji Parsial X1 – Y Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.232	3.036		4.029	.000
TOTAL_X1	.603	.099	.625	6.096	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS21

Berdasarkan data pada tabel diatas menunjukkan bahwa Pelatihan (Diklat) memiliki nilai T hitung 6.096 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $6.096 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Tabel 4.15 Uji Parsial X2 – Y Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	12.232	3.036		4.029	.000
TOTAL_X2	.603	.099	.625	6.096	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS21

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai T hitung 6.096 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $6.096 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

Tabel 4.16 Uji Parsial X3 – Y Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1 (Constant)	5.085	2.526		2.013	.049
TOTAL_X3	.823	.081	.800	10.165	.000

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS21

Berdasarkan data pada tabel di atas menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai T hitung 10.165 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $10.165 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

4.3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.17 Uji F ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	459.817	3	153.272	54.284	.000 ^b
Residual	158.116	56	2.824		
Total	617.933	59			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Berdasarkan uji F dapat dilihat bahwa F hitung 54,284 maka dapat dikatakan F hitung $> F$ tabel yaitu $54,284 > 3,16$. Diperoleh protabilitas signifikan 0,000 oleh karena itu protabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa

Pelatihan (Diklat) X1, Motivasi X2, dan Disiplin Kerja X3 berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Y.

4.4 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 4.18 Model Summary^b

Koefisien Determinasi (R ²)				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.744	.730	1.68033

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X1, Total_X2

b. Dependent Variable: Total_Y

Sumber : Data diolah penulis dengan SPSS 21

Berdasarkan tabel output diatas dapat diketahui nilai R square sebesar :

$$\text{Koefisien Determinasi (KD)} = R^2 \times 100\% = (0,863)^2 \times 100\% = 74,4\%$$

Nilai ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel Pelatihan (Diklat) X1, Motivasi X2, dan Disiplin Kerja X3 terhadap Kinerja Karyawan Y yaitu sebesar 74,4% dan besarnya faktor lain yang mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan Y diluar penelitian ini adalah sebesar 25,6% seperti komunikasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan lain-lain.

BAB V

KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

5.1 KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel pelatihan (diklat) terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uji T menunjukkan bahwa Pelatihan (Diklat) memiliki nilai T hitung 6.096 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $6.096 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

2. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel motivasi terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji T menunjukkan bahwa Motivasi memiliki nilai T hitung 6.096 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $6.096 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$

3. Terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan dari uji T menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki nilai T hitung 10,165 dengan signifikansi 0,000 dapat dikatakan bahwa $10,165 > 2,004$ dan signifikansi $0,00 < 0,05$.

4. Terdapat Pengaruh secara signifikan antara variabel Pelatihan (Diklat), Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dapat dilihat dari uji F pengaruh Pelatihan (Diklat), Motivasi, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan bahwa F hitung 54,284 maka dapat dikatakan F hitung $> F$ tabel yaitu $54,284 > 3,16$. Diperoleh protabilitas signifikan 0,000 oleh karena itu protabilitas $0,000 < 0,05$ sehingga dikatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat diartikan bahwa pelatihan (diklat), motivasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

5.2 IMPLIKASI

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan terhadap model penelitian yang dikembangkan maka terdapat beberapa implikasi dari hasil penelitian ini:

Dari hasil penelitian diperoleh data bahwa secara simultan variabel Pelatihan, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 54,284 % sisanya 45,716 % lagi variabel lain yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan sangat penting untuk diperhatikan. Jadi dapat di implikasikan sebenarnya semua variabel berpotensi memberikan pengaruh

terhadap kinerja karyawan di Pusdiklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat yang paling dominan adalah variabel disiplin kerja.

5.3 SARAN

1. Bagi Perusahaan

Saran bagi perusahaan agar tetap mempertahankan setiap aspek Pelatihan (Diklat), Motivasi, Dan Disiplin Kerja perusahaan harus mempertahankan aspek yang sudah baik, dan memperhatikan aspek Pelatihan (Diklat), Motivasi, Disiplin Kerja yang kurang baik untuk para karyawannya karena akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran kepada penilitil selanjutnya untukl mencari variabel lain yangl dapat memberil pengaruh terhadapl kinerja karyawan, karenal dalam penelitianl ini ditemukanl nilai R2 sebesar 74,4% jadi ketiga variabel ini dapat menjelaskan pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Selainl itu penilitil juga menganjurkanl untuk mencaril lebih banyakl responden dalaml penelitian, karenal semakin banyakl responden makal akan semakinl banyak pulal data yangl kita lperoleh, sehingga hasill penelitian lebih valid, memuaskan danl lebih memberikanl banyak informasil didalamnya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosda Karya.
- Anung Pramudyo. 2012. Pengaruh Citra Merek Terhadap Loyalitas Melalui Kepuasan . Vol. I, No. 1, Agustus. 2012. ISSN: 2252-5483. JBMA. Diakses pada November 2015.
- Bangun, Wilson. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta: Erlangga. Baron, Robert, A., & Byrne. D. (2012). *Psikologi Sosial jilid 2*. Jakarta: Erlangga.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Davis, Gordon B. 2013. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Palembang: Maxikom.
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR.
- Fillmore H Stanford, (2017). *Human Resource Management Fourteenth Edition* Magraw Hill, New York.
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara. kemlu.go.id
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, Henry (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

LAMPIRAN
Biaya dan Jadwal

a) Anggaran Penelitian

Ringkasan anggaran biaya penelitian sebagai berikut :

No	Jenis Biaya Penelitian	Biaya Diusulkan (Rp)
1	Honor	750.000
2	Pembelian Bahan Habis Pakai	2.000.000
3	Perjalanan	900.000
4	Lain – lain	850.000
Jumlah		4.500.000

b) Jadwal Penelitian

Kegiatan	Bulan					
	Agustus	September	Oktober	November	Desember	Januari
Penerimaan Proposal Penelitian						
Seleksi Proposal						
Pelaksanaan Penelitian						
Monitoring Penelitian						
Monitoring Evaluasi						
Desiminasi Hasil Penelitian						
Pengumpulan Laporan Akhir						

Lampiran 2 Surat Tugas



SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I

• Program Pascasarjana Magister Akuntansi (S-2)

• Program Studi Akuntansi (S-1) • Program Studi Manajemen (S-1)

. Salemba Raya No. 7-9A Jakarta Pusat, Telp. (021) 3149205, (021) 3914075

Homepage : <http://www.yai.ac.id>; Email : stie@yai.ac.id

SURAT TUGAS

No.207/K/STIE Y.A.I/VIII/2021

Sehubungan dengan akan dilaksanakannya penelitian oleh dosen STIE Y.A.I, maka bersama ini Ketua STIE Y.A.I memberikan tugas kepada :

1. Nama : Noviherni S.E., M.M
NIDN : 0315116302
Jabatan : Dosen Tetap Program Studi Manajaemen S1 STIE Y.A.I
2. Nama : Annisa Rhamdani
NIM : 2017021039
Jabatan : Mahasiswa Program Studi S1 Manajemen STIE Y.A.I

Untuk membuat penelitian dengan judul :

Analisis Faktor Dominan Kinerja Karyawan Pusklat Kementerian Luar Negeri dan Kementerian Luar Negeri Kantor Pusat

Waktu : April 2021 – Oktober 2021

Demikian surat tugas ini dibuat untuk dapat dilaksanakan sebaik-baiknya, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terimakasih.

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI Y.A.I,



Dr. Reschiwati, SE, MM, Ak, CA
Ketua