



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA



**“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO
TARUNA JAKARTA”**

SKRIPSI

Barry Ryandana Heryanto

1102015016

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO
TARUNA JAKARTA”**

SKRIPSI
Barry Ryandana Heryanto
1102015016

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
JAKARTA
2018

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO TARUNA JAKARTA”** merupakan hasil karya sendiri dan sepanjang pengetahuan dan keyakinan saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagian bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka atau perguruan tinggi lainnya.

Semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila ternyata di kemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan di Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.

Jakarta, 22 Oktober 2018

Yang Menyatakan,



(Barry Ryandana Heryanto)
1102015016

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

JUDUL : **PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. METRO TARUNA JAKARTA**

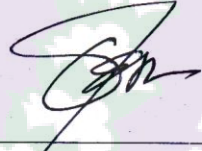
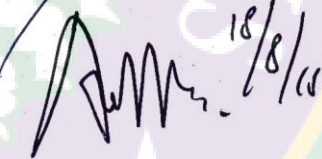
NAMA : **BARRY RYANDANA HERYANTO**

NIM : **1102015016**

PROGRAM STUDI : **MANAJEMEN**

TAHUN : **2018**

Skripsi ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diujikan dalam ujian skripsi:

Pembimbing 1	Dr. Andi Sessu, M.Si.	
Pembimbing 2	Aditya Ari Wibowo, SE. MM.	 18/8/18

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka

 20/8/18
Faizal Ridwan Zamzany, SE. MM.

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO TARUNA JAKARTA**

yang disusun oleh :
Barry Ryandana Heryanto
1102015016

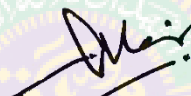
Telah diperiksa dan dipertahankan didepan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal : 27 Agustus 2018

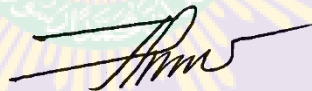
Tim Penguji:

Ketua merangkap anggota



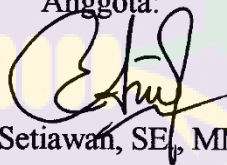
(Drs. Ahmad H. Abubakar, MM.)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Yusdi Daulay, SE., MM.)

Anggota:

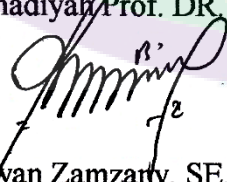


(Edi Setiawan, SE., MM.)

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas
Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. DR.
HAMKA



(Faizal Ridwan Zamzary, SE. MM.)



(Nuryadi Widiharjono, SE. MM.)

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

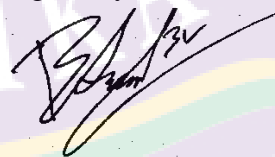
Sebagai sivitas akademik Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Barry Ryandana Heryanto
NIM : 1102015016
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*Non-exclusive Royalty-free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. METRO TARUNA JAKARTA”** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka berhak menyimpan, mengalihmediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Jakarta
Pada tanggal: 20 Agustus 2018
Yang Menyatakan,



(Barry Ryandana Heryanto)

ABSTRAKSI

Barry Ryandana Heryanto (1102015016)

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. METRO TARUNA JAKARTA

Skripsi Program Strata Satu Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Taruna Jakarta.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survey dengan pengumpulan secara langsung dari sumber asli, berupa penyebaran kuesioner yang diambil dari suatu sampel. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan tetap PT Metro Taruna sebanyak 82 responden. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, analisis deskriptif, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji autokorelasi, analisis regresi linear berganda, uji simultan, uji koefisien, dan koefisien korelasi determinasi.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data uji “f” untuk melihat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). dapat diketahui bahwa tingkat signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan nilai F hitung = $190,125 > F$ tabel $(2:82) = 3,11$, sehingga dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikansi terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian H_3 diterima. Dan berdasarkan dari hasil pengolahan data uji “t” untuk melihat pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja signifikan atau tidak, dapat dilihat dari angka probabilitas (sig). Nilai probabilitas $0,000 < 0,05$ dengan nilai variabel pelatihan hasil $t_{hitung} = 3,901$ dan variabel disiplin kerja hasil $t_{hitung} = 4,853$. Angka 1,66365 diperoleh dari t_{tabel} dengan $\alpha = 0,05$ dan derajat kebebasan (df) $n-k-1 = 82$. Jika pada variabel pelatihan $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,901 > 1,66365$ dan variabel disiplin kerja $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,853 > 1,66365$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima atau pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Metro Taruna Jakarta.

Berdasarkan dari hasil pengolahan data Koefisien Korelasi dan Determinasi, sifat hubungan antara pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan sangat kuat, karena koefisien korelasi sebesar 0,910 dan nilai koefisien determinasi $r^2 = 0,824$ atau 82,4%, artinya 82,4% variasi atau perubahan pada variabel kinerja karyawan merupakan kontribusi pengaruh variabel pelatihan dan disiplin kerja, sementara 17,6% sisanya merupakan kontribusi pengaruh faktor-faktor lain seperti pemberian kompensasi, beban kerja yang tidak sebanding dengan pembayaran, kurangnya motivasi, tingkat stress kerja yang tinggi, rendahnya tingkat promosi jabatan dan sebagainya.

ABSTRACT

Barry Ryandana Heryanto (1102015016)

EFFECT OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES PT. METRO TARUNA JAKARTA

Thesis Tier One Program Management Department. Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2018. Jakarta.

Keywords: Training, Discipline Work, Employee Performance.

This study aims to determine the training and discipline of work to employees performance in PT Metro Taruna Jakarta. In this study using a survey method to collect directly from the original source, in the form of questionnaires were drawn from a sample. The sample in this study were permanent employees of PT Metro Youth by 82 respondents. Data analysis and processing techniques used are validity, reliability test, descriptive analysis, normality test, multicollinearity, heteroskedastisitas test, test autokorelasi, multiple linear regression analysis, simultaneous test, test the coefficient, and the correlation coefficient of determination.

Based on the results of the test data processing "f" to see the effect of variabel training and discipline to the performance of significant or not, it can be seen from the figures the probability (sig). it is known that a significant level of $0,000 < 0,05$ $F_{count} = 190,125 > F_{table} (2:82) = 3,11$, so it can be interpreted that the training and discipline of work simultaneously affect the significance of the performance of employees. Thus H3 is received. And based on the results of the test data processing "t" to see the effect of variabel training and discipline to the performance of significant or not, it can be seen from the figures the probability (sig). 0,000 probability value of $< 0,05$ with the variabel value result $t = 3,901$ training and work discipline variabel results $t = 4,853 > 1,66365$ Figures obtained from t tabel with $\alpha = 0,05$ and degrees of freedom (df) $nk-1 = 82$. If the training variabel $t_{hitung} > t_{table}$ namely $3,901 > 1,66365$ and work discipline variabel $t_{hitung} > t_{table}$ namely $4,853 > 1,66365$, so it can be concluded that H1 is accepted or training and discipline positively significant effect on the performance of employees at PT Metro Taruna Jakarta.

Based on the results of data processing Correlation and determination, the nature of the relationship between training, work discipline, and employee performance is very strong, because the correlation coefficient of 0,910 and the coefficient of determination $r^2 = 0,824$, or 82,4%, meaning that 82,4% of the variation or change in the variabel employee performance is contributing variabels influence the training and discipline of work, while the remaining 17,6% is contributed by the influence of other factors such as remuneration, the workload is not comparable with the payment, lack of motivation, high levels of job stress, low levels of promotion and so on.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini serta salam dan shalawat kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang cangguh ini. Pada kesempatan ini saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suyatno, M.Pd, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
2. Bapak Nuryadi Wijiharjono, SE. MM., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. Hamka.
3. Bapak Faisal Ridwan Zamzany SE. MM. selaku Kepala Program Studi Manajemen.
4. Bapak Dr. Andi Sessu, M.Si, selaku Dosen Pembimbing I, terima kasih atas bimbingan dan saran-saran dalam penyelesaian proposal ini.
5. Bapak Aditya Ari Wibowo, SE. MM., selaku Pembimbing II yang sudah sangat membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Segenap Staff dari PT. Metro Taruna yang sudah membantu penulis dalam mengerjakan proposal ini.
7. Jonna Mae Alvarez yang sudah memberikan suntikan semangat bagi penulis untuk terus memperjuangkan apa yang masih harus diperjuangkan.
8. Serta tidak lupa saya ucapkan terima kasih kepada para sahabat, Damara Imam Faozi, Fauzi Wiryana Widodo, Muhammad Iqbal Jaelani, Endang Sudrajat, Muhammad Fahmi.
9. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu yang telah memberikan bantuannya.

Akhir kata, mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat yang baik bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Jakarta, 20 Agustus 2018



(Barry Ryandana Heryanto)



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI	iv
PERYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI / INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Permasalahan	8
1.2.1 Identifikasi Masalah	8
1.2.2 Pembatasan Masalah.....	9
1.2.3 Perumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu	11
2.2 Telaah Pustaka	15
2.2.1 Pengertian Manajemen.....	15
2.2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.2.3 Pelatihan.....	17
2.2.3.1 Definisi Pelatihan	17

2.2.3.2 Tujuan Pelatihan.....	18
2.2.3.3 Manfaat Pelatihan	18
2.2.3.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Pelatihan	19
2.2.3.5 Metode Program Pelatihan	20
2.2.4 Disiplin Kerja.....	23
2.2.4.1 Definisi Disiplin Kerja.....	23
2.2.4.2 Bentuk-bentuk Disiplin Kerja	24
2.2.4.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	25
2.2.4.4 Teknik-teknik Disiplin Kerja.....	25
2.2.5 Kinerja	26
2.2.5.1 Definisi Kinerja.....	26
2.2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	27
2.2.5.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	28
2.2.5.4 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja	30
2.2.5.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.....	31
2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.4 Rumusan Hipotesis	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Metode Penelitian	34
3.2 Operasionalisasi Variabel	35
3.3 Populasi dan Sampel	38
3.4 Teknik Pengumpulan Data	38
3.4.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	38
3.4.2 Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	40
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	53
4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan	54
4.2 Hasil Penelitian dan Pembahasan	56

4.2.1 Karakteristik Responden	56
4.2.2 Uji Kualitas Data	58
4.2.2.1 Uji Validitas	58
4.2.2.2 Uji Reabilitas	61
4.2.3 Analisis per Variabel	61
4.2.3.1 Persepsi Karyawan Terhadap Pelatihan	61
4.2.3.2 Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja	71
4.2.3.3 Persepsi Karyawan Terhadap Kinerja	81
4.2.4 Analisis Deskriptif.....	89
4.2.5 Uji Asumsi Klasik.....	91
4.2.5.1 Uji Normalitas	91
4.2.5.2 Uji Multikolinearitas.....	93
4.2.5.3 Uji Heteroskedastisitas	94
4.2.5.4 Uji Autokorelasi	95
4.2.6 Analisis Regresi Linear Berganda	96
4.2.6.1 Regresi Linear Berganda	96
4.2.6.2 Koefisien Korelasi.....	98
4.2.6.3 Koefisien Determinasi.....	98
4.2.7 Uji Simultan (Uji F)	99
4.2.8 Uji Koefisien Regresi (Uji t)	100
4.3 Pembahasan Umum.....	100
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan.....	103
5.2 Saran	107
DAFTAR PUSTAKA	109
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

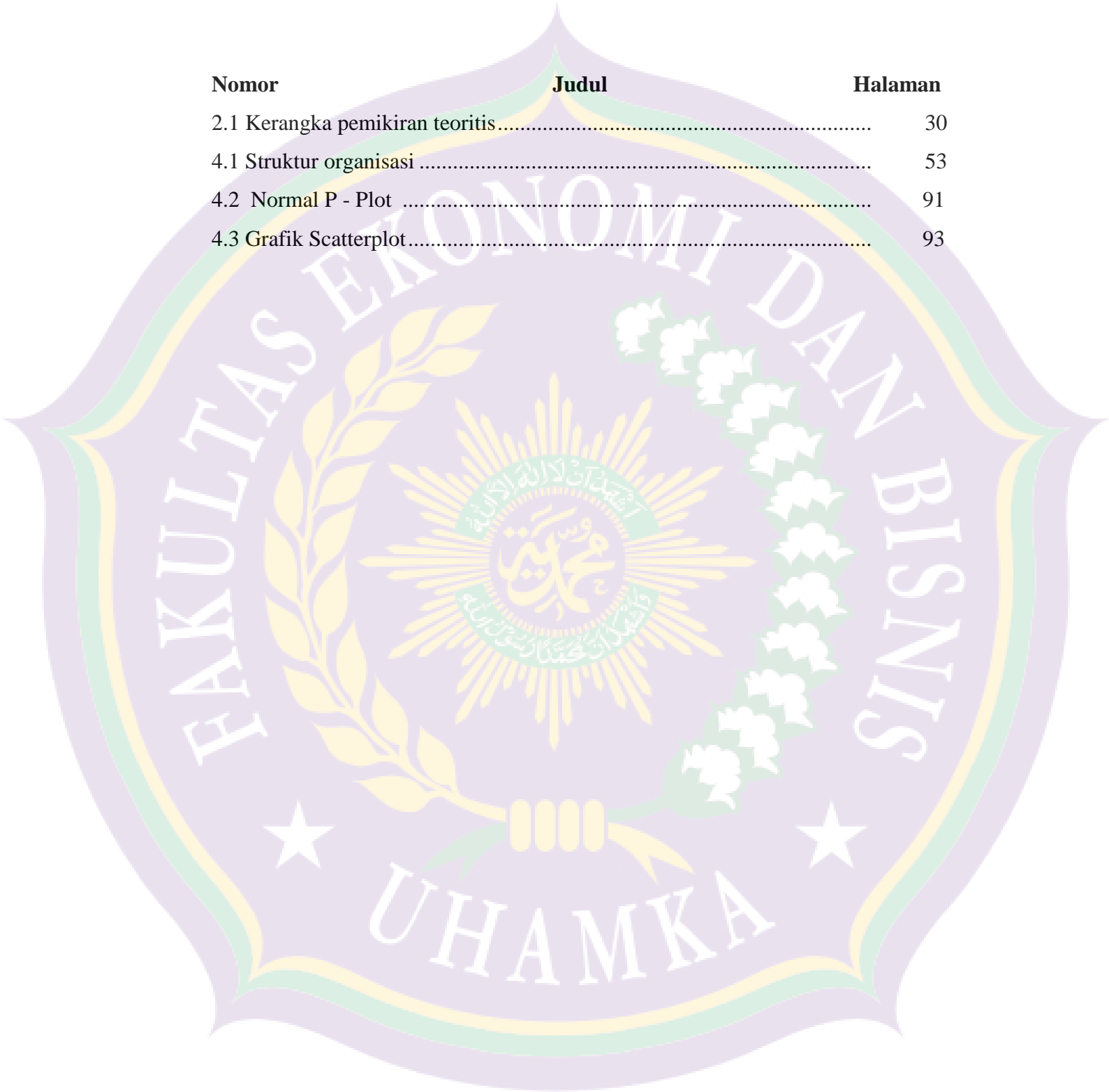
Nomor	Judul	Halaman
1.1	Presentase Kinerja Karyawan	5
1.2	Presentase Pelatihan Kerja	6
1.3	Presentase Disiplin Kerja	8
2.1	Gambaran Penelitian Terdahulu	13
3.1	Operasional Variabel	36
3.2	Bobot Nilai Skala Likert.....	40
3.3	Kriteria Persentase Tanggapan Responden	43
3.4	Pengambilan Keputusan Autokorelasi	46
3.5	Interpretasi Koefisien Korelasi	49
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	56
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	57
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	58
4.6	Uji Validitas Pelatihan.....	59
4.7	Uji Validitas Disiplin Kerja.....	60
4.8	Uji Validitas Kinerja.....	60
4.9	Hasil Uji Realibilitas	61
4.11	Materi dari pelathan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan.....	61
4.12	Sistem yang diberikan penyelenggara pelatihan sesuai dengan materi	62
4.13	Jenis pelatihan yang saya ikuti sudah sesuai dengan kebutuhan kompetensi jabatan saya.	62
4.14	Metode pelatihan sesuai dengan subjek yang diajarkan.	63
4.15	Metode yang digunakan pada program pelatihan sesuai dengan gaya belajar karyawan.....	63
4.16	Instruktur mengetahui tujuan yang hendak dicapai dari pelatihan tersebut.....	64
4.17	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dimengerti.....	64

4.18	Instruktur selalu memotivasi karyawan untuk dapat mempraktikkan subjek yang telah diajarkan.	65
4.19	Sarana yang diberikan perusahaan untuk pelatihan tepat pada metode nya.....	65
4.20	Peralatan yang layak selalu tersedia untuk kelancaran praktek kerja.	66
4.21	Instruktur dapat mengendalikan ruang kelas penyelenggaraan pelatihan.....	66
4.22	Saya berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan program pelatihan	67
4.23	Saya menguasai berbagai materi yang diberikan dengan cepat.	67
4.24	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat..	68
4.25	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasakan tumbuhnya kesadaran untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaan..	68
4.26	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih percaya diri dalam penyelesaian pekerjaan dibanding sebelum mengikuti pelatihan.....	69
4.27	Indikator Pelatihan	70
4.28	Saya selalu hadir tepat waktu di kantor	72
4.29	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi	72
4.30	Karyawan yang disiplin akan mendapatkan penghargaan.....	73
4.31	Saya selalu teliti ketika menjalankan suatu pekerjaan.....	73
4.32	Saya jarang melakukan kesalahan didalam pekerjaan	74
4.33	Saya selalu mengutamakan K3 (keselamatan, keamanan dan kesehatan) dalam melaksanakan pekerjaan yang beresiko tinggi	74
4.34	Saya mampu menaati standar kerja yang diterapkan Perusahaan	75
4.35	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.....	75
4.36	Perusahaan menerapkan standar kerja kepada setiap karyawan didalam menjalankan pekerjaan.	76
4.37	Saya mematuhi peraturan tertulis di dalam perusahaan.	76
4.38	Saya bersedia membiasakan diri untuk disiplin didalam bekerja..	77
4.39	Karyawan yang tidak menaati peraturan perusahaan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	77
4.40	Saya dapat menciptakan suasana yang harmonis sesama rekan kerja	78
4.41	Saya dapat menghargai keputusan yang atasan berikan	78

4.42	Saya berkomunikasi dengan baik antar karyawan maupun atasan.....	79
4.43	Indikator Disiplin Kerja	80
4.44	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh perhitungan.....	82
4.45	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.....	82
4.46	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	83
4.47	Saya bekerja sesuai standar kerja yang telah ditentukan perusahaan .	83
4.48	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	84
4.49	Saya mencari cara lain ketika saya mengalami permasalahan saat bekerja.	84
4.50	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat dan tepat	85
4.51	Saya mampu bekerjasama yang baik didalam tim maupun individu .	85
4.52	Pimpinan memberikan kepercayaan dan wewenang tinggi kepada karyawan.	86
4.53	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan jujur dan sesuai dengan prosedur perusahaan.....	86
4.54	Atasan mendorong saya untuk kreatif dan inovatif untuk menghadapi kendala pekerjaan.....	87
4.55	Saya dapat memberikan semangat kerja terhadap sesama karyawan.....	87
4.56	Indikator Kinerja	88
4.57	Analisis Deskriptif	89
4.58	Hasil uji normalitas	91
4.59	Hasil uji Multikolinearitas	93
4.60	Hasil uji Autokorelasi	95
4.61	Hasil uji Run Test	96
4.62	Hasil uji Regresi Linier Berganda	97
4.63	Hasil uji Koefisien Korelasi Berganda	98
4.64	Hasil uji Koefisien Determinasi	99
4.65	Hasil uji simultan (Uji F).....	99
4.66	Hasil Uji Statistik (Uji t)	100

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
2.1	Kerangka pemikiran teoritis.....	30
4.1	Struktur organisasi	53
4.2	Normal P - Plot	91
4.3	Grafik Scatterplot.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner Pelatihan	1
2.	Data Kuesioner Variabel Pelatihan	7
3.	Data Kuesioner Variabel Disiplin kerja	9
4.	Data Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan	12
5.	Hasil SPSS	14
6.	Tabel Distribusi r	21
7.	Tabel Distribusi t	25
8.	Tabel Distribusi f	28
9.	Surat Tugas	35
10.	Surat Keterangan.....	36
11.	Catatan Konsultasi	37

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Untuk itu setiap perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai kemampuan dan tujuan guna memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan juga untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan.

Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan sikap yang baik dalam bekerja. Perusahaan perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan dan meningkatkan kualitas pegawai. Pegawai diharapkan selalu mengasah pengetahuan, keterampilan dan kemampuan agar lebih baik sesuai dengan tuntutan zaman serta dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam tersebut.

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia dalam hal ini yaitu pegawai yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Dimana kinerja karyawan yang tinggi atau baik dapat dijadikan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan adalah salah satu modal guna mencapai tujuan perusahaan. Sehingga kinerja karyawan adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin perusahaan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para karyawan harus mendapat perhatian dari para pimpinan perusahaan, sebab menurunnya kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Safitri Indriyani, 2014:41).

Perusahaan bukan hanya memperoleh keuntungan dari kinerja karyawan tetapi juga harus meningkatkan kinerja karyawan agar lebih bekerja dengan efektif dan efisien. Pelatihan merupakan salah satu cara guna meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan adalah suatu usaha meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. (Hasibuan, 2010:69)

Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan

spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti proses membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi, 2009:63).

Perusahaan harus bisa memilih jenis-jenis pelatihan yang sesuai dengan kondisi perusahaan serta menimbang manfaat yang didapatkan setelah pelaksanaan program pelatihan ini dilaksanakan. Program pelatihan sangat berpengaruh bagi meningkatnya kinerja kerja karyawan di suatu organisasi atau perusahaan. Karena dengan pengetahuan, keterampilan dan kreativitas seorang karyawan saat bekerja akan berdampak positif bagi pekerjaannya. Dengan adanya peningkatan keahlian, pengetahuan, wawasan, dan sikap karyawan pada tugas-tugasnya melalui program pelatihan yang sudah dilaksanakan dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan perusahaan tersebut. Diharapkan dengan semakin tingginya frekuensi dilaksanakannya program pelatihan, semakin tinggi pula kinerja karyawannya (Hasibuan, 2010:56).

Pelatihan merupakan suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir di mana pegawai non-manajerial mempelajari pengetahuan dan ketrampilan teknis dalam tujuan terbatas (Mangkunegara, 2009:50). Pelatihan itu perlu untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan sikap karyawan. Ini juga akan membuat lebih mudah bagi karyawan untuk memperoleh pengetahuan lebih lanjut berdasarkan

pondasi yang diperoleh dari pelatihan dan efek perubahan lebih lanjut dalam rekan kerja lainnya (Wirawan, 2011:79).

Pelatihan saja tidak cukup, disiplin kerja juga dapat dikatakan sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan (Rivai & Sagala, 2013:825).

Hasibuan (2010) mengatakan bahwa Sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja karyawan, dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap karyawan dalam rangka menjaga agar karyawan tetap berada dalam koridor aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan. Peraturan yang ditetapkan perusahaan, diharapkan mampu memupuk kesadaran karyawan untuk lebih disiplin. Amran (2011) mengatakan bahwa Disiplin mengandung makna proses “latihan yang memperkuat”, ”koreksi dan sanksi”, ”kendali untuk menciptakan ketertiban dan keteraturan”, dan “system aturan tata laku”. Disiplin dikaitkan dengan latihan yang memperkuat, terutama ditentukan pada pikiran dan watak untuk menghasilkan kendali diri, kebiasaan untuk patuh dan sebagainya.

Permasalahan yang terjadi di dalam PT. Metro Taruna adalah Kinerja karyawan yang semakin menurun atau tidak ada kenaikan yang cukup signifikan. Semakin turunnya kinerja atau tidak adanya kenaikan yang cukup signifikan bisa

dilihat dari table 1.1 selama kurun waktu lima tahun terakhir. Hasil pengukuran tersebut dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 1.1
Persentase Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Taruna
Periode 2013-2017

Tahun	Persentase Kinerja Karyawan (%)
2013	94,7%
2014	93,5%
2015	94,3%
2016	93,7%
2017	93,2%

Sumber: PT. Metro Taruna 2018

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan pada PT. Metro Taruna masih belum berjalan dengan optimal. Maka diketahui dari tabel 1.1 menunjukkan bahwa dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan secara perlahan dan tidak menunjukkan kenaikan yang signifikan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan guna meningkatkan kinerja karyawan.

Program Pelatihan (*training*) sangat diperlukan bagi karyawan lama maupun karyawan baru, hal ini tergantung pada kebutuhan perusahaan itu sendiri. Pada dasarnya pelaksanaan pelatihan tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya dukungan dari berbagai pihak antara pihak pimpinan, pemberi pelatihan maupun peserta pelatihan itu sendiri (karyawan). Pelatihan yang baik diharapkan mampu mengarahkan karyawan untuk bekerja lebih baik dari sebelumnya, dengan

demikian perusahaan memberikan pelatihan yang terarah dan intensif yang mampu diaplikasikan dalam dunia kerja sehari-hari. Selain pelatihan terarah dan intensif, pendidikan dan keterampilan juga mendorong pegawai lebih produktif dalam bekerja karena pegawai tersebut sudah mengetahui dengan baik tugas dan tanggung jawab serta berusaha mencapai tingkatan yang lebih tinggi. Maka dari itu, perusahaan mengadakan program pelatihan (*training*) guna meningkatkan kinerja karyawan.

Proses Pelatihan juga menjadi permasalahan yang terjadi di dalam PT. Metro Taruna, turunnya proses pelatihan atau tidak adanya kenaikan juga bisa dilihat dari table 1.2 selama kurun waktu lima tahun terakhir:

Tabel 1.2
Persentase Pelatihan Kerja Pada PT. Metro Taruna
Periode 2013-2017

Tahun	Persentase Pelatihan Kerja (%)
2013	94,7%
2014	94,3%
2015	93,7%
2016	93,5%
2017	93,2%

Sumber: PT. Metro Taruna 2018

Berdasarkan data di atas, dapat disimpulkan bahwa pelatihan kerja pada PT. Metro Taruna masih belum berjalan dengan optimal. Diketahui dari tabel 1.2 menunjukkan bahwa dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan secara perlahan dan tidak menunjukkan kenaikan. Hal inilah yang kiranya membuat fungsi manajemen harus benar-benar mempertimbangkan secara

lebih mendalam dalam rangka pengambilan keputusan.guna meningkatkan kinerja karyawan.

Selain program pelatihan (*training*), disiplin kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi awal, terdapat informasi bahwa adanya karyawan yang terlambat hadir pada saat jam masuk kantor, yang menyebabkan pada terlambatnya juga pengantaran surat kabar kepada pelanggan (*customer*). Hal ini menyebabkan adanya teguran atau pengaduan kepada perusahaan tentang terlambatnya pengiriman surat kabar dari beberapa pelanggan. Menyikapi hal ini adanya beberapa karyawan yang terlambat hadir menunjukkan disiplin karyawan terhadap perusahaan relatif rendah.

Menurunnya disiplin kerja dapat memicu dampak negatif yang pada akhirnya akan menyebabkan kinerja karyawan menjadi menurun. Hal-hal yang menyebabkan disiplin kerja antara lain adalah masih tingginya angka kemangkiran atau absensi karyawan, sering terlambatnya karyawan masuk kantor dan pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan, serta tidak tercapainya program kerja yang sudah ditargetkan dari atasan kepada bawahan. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Permasalahan yang juga terjadi di dalam PT. Metro Taruna adalah Disiplin Kerja karyawan yang semakin menurun. Data tersebut bisa dilihat dari table 1.3 selama kurun waktu lima tahun terakhir di bawah ini:

Tabel 1.3
Persentase Disiplin Kerja Pada PT. Metro Taruna
Periode 2013-2017

Tahun	Persentase Disiplin Kerja (%)
2013	95,7%
2014	95,3%
2015	94,7%
2016	94,5%
2017	94,2%

Sumber: PT. Metro Taruna 2018

Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan pada PT. Metro Taruna belum memuaskan. Diketahui dari tabel 1.3 menunjukkan bahwa dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 mengalami penurunan secara perlahan.

Memperhatikan hal tersebut, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Metro Taruna”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan pelatihan di PT. Metro Taruna ?
2. Bagaimanakah pelaksanaan disiplin kerja di PT. Metro Taruna ?
3. Bagaimanakah pelaksanaan kinerja karyawan di PT. Metro Taruna ?
4. Apakah pelatihan berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Metro Taruna ?

5. Apakah disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Metro Taruna ?
6. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh pada kinerja karyawan di PT. Metro Taruna ?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada identifikasi masalah dalam permasalahan ini, maka perlu adanya pembatasan masalah. Mengingat keterbatasan waktu, tenaga dan biaya maka batasan-batasan dalam penelitian ini adalah Pengaruh Pelatihan dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Metro Taruna.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui dengan baik penelitian dan sasaran penelitian maka penelitian harus mempunyai tujuan, dan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pelaksanaan pelatihan karyawan di PT. Metro Taruna.
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan pada PT. Metro Taruna.
3. Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerjakaryawan di PT. Metro Taruna.

4. Untuk mengetahui pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Taruna.
5. Untuk mengetahui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Taruna.
6. Untuk mengetahui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Metro Taruna.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Sebagai penerapan teori yang di pelajari selama di bangku kuliah dengan keadaan nyata yang ada di lingkungan kerja serta dapat dijadikan referensi penelitian sejenis ataupun untuk pengembangan penelitian selanjutnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2009). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
- Akhvan, Tabassi Amin. (2008). *The research exposes some barriers in the training, discipline and motivation of the construction workers and provides*. The Sains Malaysia University.
- Alit, Jaka Wiratama. (2014). *Pengaruh Kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Padjadjaran.
- Bejo, Siswanto. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Dipta, Adi Prawatya. (2014), *Pengaruh Disiplin kerja dan Budaya organanisasi terhadap Kinerja karyawan*, Universitas Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2009). *Apkikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kelima). Jakarta: Gunung Agung.
- Indriyani, Safitri (2015). *Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta : BPFE.
- Rivai, Veitzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. PT. Radja Grafindo Persada.
- Robin, Stephen P. (2010). *Mary Coulter, Managemen*, 7th ed., Prentice Hall, New Jersey.

Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*, Bandung, RefikaAditama.

Simamora, Henry. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sudarmanto SIP, MSi, (2009), *Kinerja Pengembangan Kompetensi SDM*, Cetakan Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.

Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*, Edisi Revisi, Cetakan 15, Bandung. Alfabeta

Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wirawan. (2011). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.