



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
UP3 KRAMAT JATI**

SKRIPSI

Syifa Fauziah

1502025255

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO)
UP3 KRAMAT JATI**

SKRIPSI

Syifa Fauziah

1502025255

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memenuhi Gelar Sarjana Ekonomi

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

JAKARTA

2019

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Skripsi dengan judul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT JATI”** 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 yang 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, 19 Agustus 2019
Yang Menyatakan,

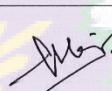



(Syifa Fauziah)
1502025255

PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI

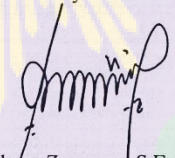
JUDUL : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT
JATI
NAMA : SYIFA FAUZIAH
NIM : 1502025255
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
TAHUN AKADEMIK : 2019

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

Pembimbing I	Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M	
Pembimbing II	Adityo Ari Wibowo, S.E, M.M	

Mengetahui,

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


Faizal Ridwan Zamzany, S.E, M.M

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi dengan judul:
**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT JATI**

Yang disusun oleh:
Syifa Fauziah
1502025255

telah diperiksa dan dipertahankan di depan panitia ujian kesarjanaan strata satu
(S1) Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof.

DR. HAMKA

Pada tanggal: 13 September 2019

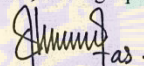
Tim Penguji:

Ketua, merangkap anggota :



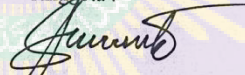
(Dr. Yadi Nurhayadi, M.Si)

Sekretaris, merangkap anggota :



(Ani Silvia, S.TP., M.SM)

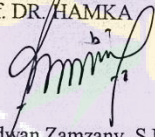
Anggota :



(Dr. Sunarta, S.E., M.M)

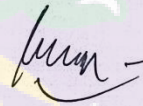
Mengetahui,

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



Faizal Ridwan Zamzany, S.E., M.M

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



Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama	: Syifa Fauziah
NIM	: 1502025255
Program Studi	: Manajemen
Fakultas	: Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA
Jenis Karya	: Skripsi

Demi pembangunan 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 PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT JATI”** 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 : 19 Agustus 2019
Yang Menyatakan



(Syifa Fauziah)

ABSTRAK

Syifa Fauziah (1502025255)

PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT JATI.

Skripsi. Program Strata Satu Program Studi Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam penelitian ini menggunakan metode survei dengan pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner dan diukur menggunakan skala likert. Variabel yang digunakan yaitu, Pelatihan dan Disiplin Kerja sebagai variabel independen dan variabel Kinerja Pegawai sebagai variabel dependen. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan populasi seluruh pegawai perusahaan PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati, yang berjumlah 83 orang. Teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, regresi linier berganda, uji asumsi klasik, analisis koefisien korelasi parsial, analisis koefisien korelasi berganda, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis. Hasil regresi linier berganda yang diperoleh yaitu $\hat{Y} = 7,799 + 0,422 X_1 + 0,294 X_2$. Hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa residual berdistribusi normal tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan tidak terjadi autokorelasi. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel pelatihan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $7,342 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan, variabel disiplin kerja terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar $4,275 > 1,990$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan variabel pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ sebesar $99,229 > 3,11$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

ABSTRACT

Syifa Fauziah (1502025255)

THE INFLUENCE OF TRAINING AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. PLN (PERSERO) UP3 KRAMAT JATI.

Essay. Strata One Program Management Study Program. Faculty Economics and Business of University Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. 2019. Jakarta.

Keyword : Training, Work Discipline, Employee Performance

This study aims to determine the effect of Training and Work Discipline on Employee Performance.

In this study using a survey method with data collection in the form of questionnaires and measured using a Likert scale. The variables used are Training and Work Discipline as an independent variable and Employee Performance variable as the dependent variable. The sampling technique in this study uses a saturated sample with a population of all employees of the company PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati, totaling 83 people. Processing and data analysis techniques used are descriptive statistical analysis, multiple linear regression, classic assumption tests, partial correlation coefficient analysis, multiple correlation coefficient analysis, determination coefficient analysis, and hypothesis testing. The results of multiple linear regression obtained are $\hat{Y} = 7,799 + 0,422 X_1 + 0,294 X_2 + e$. The classic assumption test results show that the residuals are normally distributed, multicollinearity did not occur, heteroscedasticity did not occur and autocorrelation did not occur. The results of the study partially show that there is a positive and significant influence between training variables on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $7.342 > 1.990$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. While, work discipline variables have a positive and significant influence on employee performance variables with a $t_{count} > t_{table}$ of $4.275 > 1.990$ and a significance value of $0.000 < 0.05$. Simultaneously the training variables and work discipline had a positive and significant effect on employee performance variables with a $F_{count} > F_{table}$ value of $99.229 > 3.11$ and a significance value of $0.000 < 0.05$.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat serta salam selalu kita curahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita ke zaman yang canggih ini. Tidak lupa penulis mengucapkan terima kasih kepada orang tua dan keluarga tercinta yang telah banyak memberikan do'a, nasihat, motivasi serta dukungan baik moril maupun materil, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati". Skripsi ini disusun untuk memenuhi satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA. Dalam penyusunan skripsi, penulis memperoleh bantuan, bimbingan dan pengarahan oleh berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih dan rasa hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunawan Suryoputro, M.Hum. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
2. Bapak Dr. Nuryadi Wijiharjono, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
3. Bapak Faizal Ridwan Zamzany, S.E., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.
4. Bapak Drs. Ahmad H. Abubakar, M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Adityo Ari Wibowo, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan serta saran-saran dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama perkuliahan.

7. Sahabat-sahabat saya Dede Kurnia, Febriana Yustianingtyas, Deefi Setiani dan Erina Damayanti yang telah memberikan motivasi serta semangat bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Teman-teman penulis dalam satu dosen pembimbing. Terima kasih telah memberikan dukungan dan bantuannya.
9. Teman-teman Prodi Manajemen kelas C yang telah memberikan bantuan dan motivasi selama proses perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini.
10. Teman-teman saya Mira Silvia, Puri Selviani Mutia, Sulviana Agustin, Fathi Khairunnisa, Rahayu S. Podungge, Rinda Agustina, Rani Oktapiani Widaningsih Saraswati dan teman seperjuangan Prodi Manajemen angkatan 2015 yang saling membantu dan memberi dukungan bagi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT, membalas semua kebaikan mereka yang telah diberikan kepada penulis. Akhir kata, penulis mohon maaf jika dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kesalahan yang tidak disadari. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Jakarta, 19 Agustus 2019



Syifa Fauziah
1502025255

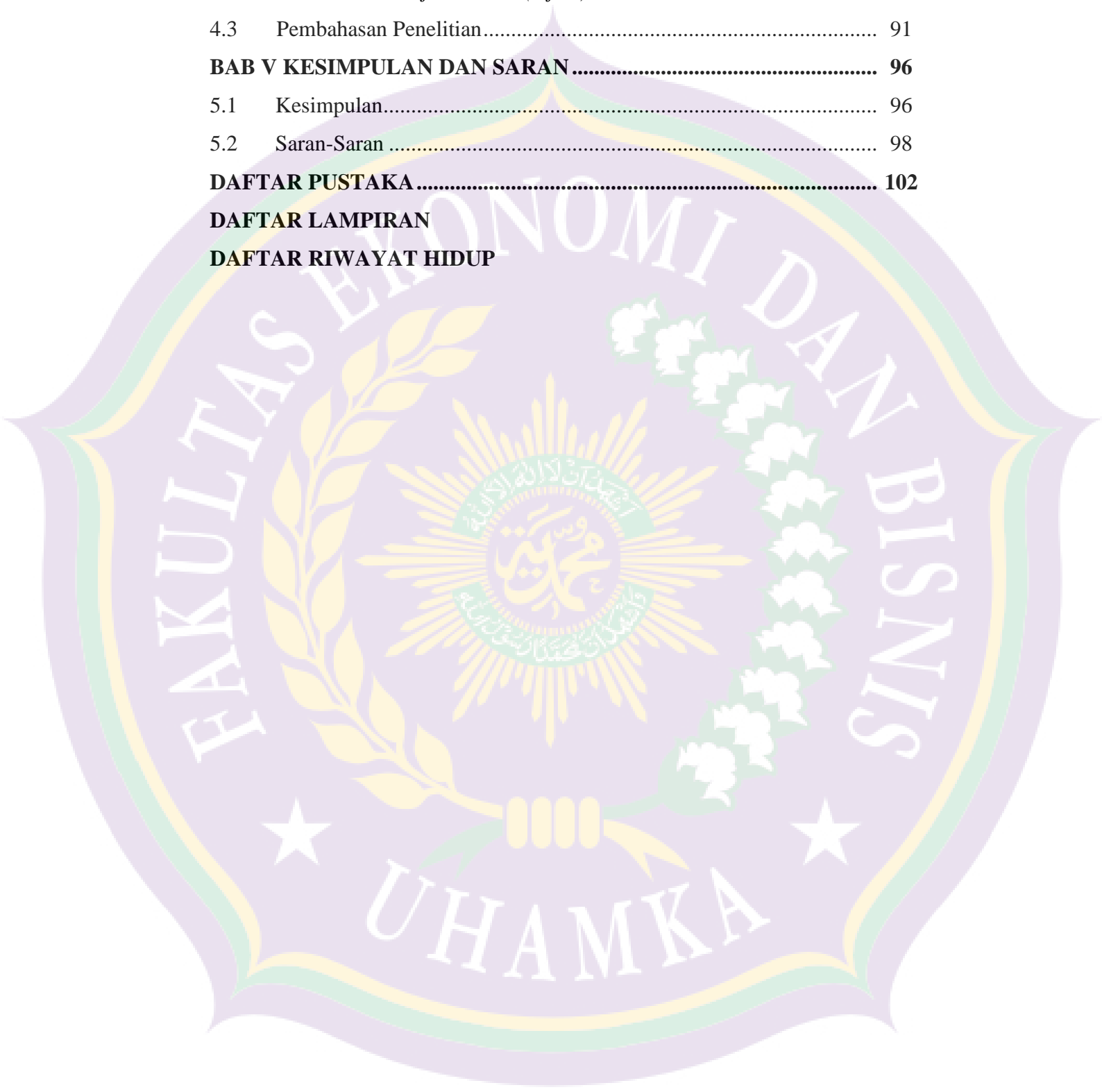
DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAN ORISINALITAS	ii
PERSETUJUAN UJIAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS	v
ABSTRAKSI/INTISARI	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Permasalahan.....	5
1.2.1 Identifikasi Masalah	5
1.2.2 Pembatasan Masalah	6
1.2.3 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Gambaran Penelitian Terdahulu.....	9
2.2 Telaah Pustaka.....	18
2.2.1 Pengertian Pelatihan.....	18
2.2.1.1 Manfaat Pelatihan	19
2.2.1.2 Dimensi Pelatihan	20
2.2.1.3 Indikator Pelatihan.....	21

2.2.2	<i>Pengertian Disiplin Kerja</i>	22
2.2.2.1	<i>Macam-Macam Disiplin Kerja</i>	23
2.2.2.2	<i>Dimensi Disiplin Kerja</i>	23
2.2.2.3	<i>Indikator Disiplin Kerja</i>	24
2.2.3	<i>Pengertian Kinerja</i>	25
2.2.3.1	<i>Tujuan Kinerja</i>	26
2.2.3.2	<i>Dimensi Kinerja</i>	26
2.2.3.3	<i>Indikator Kinerja</i>	28
2.3	<i>Kerangka Pemikiran Teoritis</i>	29
2.3.1	<i>Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai</i>	29
2.3.2	<i>Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i>	30
2.3.3	<i>Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</i>	30
2.4	<i>Rumusan Hipotesis</i>	32
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		33
3.1	<i>Metode Penelitian</i>	33
3.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	33
3.2.1	<i>Definisi Variabel</i>	33
3.2.2	<i>Operasionalisasi Variabel</i>	34
3.3	<i>Populasi dan Sampel</i>	37
3.3.1	<i>Populasi</i>	37
3.3.2	<i>Sampel</i>	38
3.4	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	38
3.4.1	<i>Tempat Dan Waktu Penelitian</i>	38
3.4.2	<i>Teknik Pengumpulan Data</i>	39
3.5	<i>Teknik Pengolahan dan Analisis Data</i>	40
3.5.1	<i>Uji Kualitas Data</i>	40
3.5.2	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	41
3.5.3	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	41
3.5.4	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	42
3.5.5	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	45

3.5.6	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	47
3.5.7	<i>Uji Hipotesis</i>	48
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	50
4.1.1	<i>Sejarah PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati</i>	50
4.1.2	<i>Visi, Misi, Tujuan dan Nilai PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati</i>	52
4.1.3	<i>Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati</i>	53
4.2	Hasil Pengolahan Data dan Pembahasan	56
4.2.1	<i>Karakteristik Responden</i>	56
4.2.2	<i>Analisis Hasil Tanggapan Responden</i>	58
4.2.2.1	<i>Pelatihan (X₁)</i>	58
4.2.2.2	<i>Disiplin Kerja (X₂)</i>	65
4.2.2.3	<i>Kinerja Pegawai (Y)</i>	71
4.2.3	<i>Uji Kualitas Data</i>	77
4.2.3.1	<i>Uji Validitas</i>	77
4.2.3.2	<i>Uji Reliabilitas</i>	79
4.2.4	<i>Analisis Statistik Deskriptif</i>	80
4.2.5	<i>Analisis Regresi Linier Berganda</i>	81
4.2.6	<i>Uji Asumsi Klasik</i>	82
4.2.6.1	<i>Uji Normalitas</i>	82
4.2.6.2	<i>Uji Multikolinieritas</i>	84
4.2.6.3	<i>Uji Autokorelasi</i>	85
4.2.6.4	<i>Uji Heteroskedastisitas</i>	85
4.2.7	<i>Analisis Koefisien Korelasi</i>	86
4.2.7.1	<i>Analisis Koefisien Korelasi Parsial</i>	86
4.2.7.2	<i>Analisis Koefisien Korelasi berganda</i>	88
4.2.8	<i>Analisis Koefisien Determinasi</i>	88
4.2.9	<i>Uji Hipotesis</i>	89
4.2.9.1	<i>Uji Parsial (Uji t)</i>	89

4.2.9.2 Uji Simultan (Uji F).....	90
4.3 Pembahasan Penelitian.....	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	96
5.1 Kesimpulan.....	96
5.2 Saran-Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	102
DAFTAR LAMPIRAN	
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Nomor	Judul	Halaman
1.	Nilai Indeks Kinerja Pegawai Tahun 2016-2018.....	2
2.	Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Periode Bulan Juli-Desember Tahun 2018	4
3.	Ringkasan Penelitian Terdahulu	15
4.	Operasionalisasi Variabel Penelitian	35
5.	Bobot Nilai Skala Likert	39
6.	Kriteria Persentase Tanggapan Responden.....	41
7.	Pengambilan Keputusan Ada Tidaknya Autokorelasi	44
8.	Interprestasi Koefisien Korelasi.....	46
9.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	56
10.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
11.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	57
12.	Saya mendapatkan materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan	58
13.	Saya mendapatkan materi pelatihan yang diberikan sudah <i>up to date</i>	59
14.	Metode pelatihan sesuai dengan jenis materi yang diajarkan	59
15.	Metode penyampaian yang diberikan sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.....	60
16.	Keterampilan para instruktur dalam menyampaikan materi mudah dipahami.....	60
17.	Instruktur telah menguasai materi dengan baik untuk peserta pelatihan	61
18.	Saya memahami materi sesuai dengan waktu yang tersedia dalam pelatihan.....	61
19.	Dalam penyampaian materi pelatihan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.....	62

20.	Kapasitas tempat pelatihan sesuai dengan jumlah peserta pelatihan.....	63
21.	Ketersediaan peralatan dan perlengkapan telah memnuhi kebutuhan pekerjaan.....	63
22.	Indikator Pelatihan (X_1).....	64
23.	Saya selalu taat waktu bekerja sesuai dengan yang berlaku di perusahaan.....	65
24.	Saya mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaan secara tepat waktu.....	66
25.	Saya dapat memahami peraturan dasar tentang cara berpakaian yang baik.....	66
26.	Saya selalu memahami peraturan dasar tentang cara bertingkah laku dalam pekerjaan.....	67
27.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai ketentuan bekerja.....	68
28.	Saya mampu melakukan pekerjaan kantor dengan tanggung jawab.....	68
29.	Saya memahami aturan lain yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan.....	69
30.	Indikator Disiplin Kerja (X_2).....	69
31.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang dihasilkan.....	71
32.	Kuantitas pekerjaan saya sesuai dengan standar kerja yang telah ditentukan.....	72
33.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang dihasilkan.....	72
34.	Saya dapat melakukan pekerjaan dan tugas dengan teliti, sehingga tidak terjadi kesalahan.....	73
35.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dan tugas dengan tepat waktu.....	73

36.	Saya memanfaatkan waktu secara optimal untuk menghasilkan kinerja yang baik.....	74
37.	Saya selalu datang tepat waktu sesuai dengan jam yang ditentukan perusahaan.....	75
38.	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja secara baik	75
39.	Indikator Kinerja Pegawai (Y).....	76
40.	Uji Validitas Pelatihan	77
41.	Uji Validitas Disiplin Kerja	78
42.	Uji Validitas Kinerja Pegawai	78
43.	Uji Reliabilitas	79
44.	Hasil Statistik Deskriptif.....	80
45.	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	81
46.	Hasil Uji Normalitas	83
47.	Hasil Uji Multikolinieritas	84
48.	Hasil Uji Autokorelasi	85
49.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Pelatihan dan Kinerja Pegawai.....	87
50.	Hasil Koefisien Korelasi Parsial antara Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.....	87
51.	Hasil Koefisien Korelasi Berganda.....	88
52.	Hasil Koefisien Determinasi	89
53.	Hasil Uji Parsial (Uji t)	90
54.	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	91

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kerangka Pemikiran Teoritis	31
2.	Struktur Organisasi PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati	53
3.	Uji Normalitas	83
4.	Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR LAMPIRAN

Nomor	Judul	Halaman
1.	Kuesioner	1/32
2.	Data Kuesioner	6/32
3.	Output Data SPSS	13/32
4.	Tabel r (df = 70-100)	22/32
5.	Tabel t (df = 70-100)	23/32
6.	Tabel F (df = 70-100)	24/32
7.	Tabel Durbin-Watson (80-100)	25/32
8.	Formulir Pengajuan Persetujuan Judul Skripsi	26/32
9.	Surat Permohonan Riset	27/32
10.	Surat Tugas	29/32
11.	Catatan Konsultasi Pembimbing I	30/32
12.	Catatan Konsultasi Pembimbing II	31/32
13.	Daftar Riwayat Hidup	32/32

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam berkembangnya era globalisasi ini terjadi persaingan yang semakin kompetitif sehingga setiap perusahaan harus bisa mengikuti dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan memanfaatkan peluang sekaligus tantangan yang ada serta memenangkan kompetisi dalam dunia bisnis antar perusahaan. Sumber daya manusia dan teknologi menempati situasi yang strategis dalam perusahaan, yaitu akan menghasilkan suatu produk barang dan jasa. Pemanfaatan sumber-sumber penting tersebut memerlukan kompetensi perusahaan dalam manajemen dan teknis sehingga memiliki kualitas hasil dan daya guna tinggi.

Sumber daya manusia mempunyai kontribusi penting mulai saat perumusan tujuan perusahaan hingga pada saat penerapan strateginya. Berkembangnya suatu perusahaan sangat ditentukan pada keterampilan sumber daya manusia yang dimilikinya serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Setiap organisasi swasta maupun organisasi negara dituntut guna memberikan perhatian yang besar dalam mengelola sumber daya manusianya. Salah satu usaha yang dilakukan organisasi dalam menghadapi persaingan, yaitu dengan mengatur dan menggali seluruh potensi sumber daya manusia yang dimiliki secara efektif dan efisien agar terus bertahan dan berkembang. Organisasi memiliki berbagai upaya yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas perusahaan, sehingga perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik dan kompeten.

Peningkatan kualitas sumber daya menjadi masalah yang dihadapi semua perusahaan, termasuk PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati. Berkenaan dengan peningkatan kualitas sumber daya perusahaan, dilakukan penilaian kinerja pegawai yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, kemampuan, keterampilan, tanggung jawab serta disiplin pegawai dalam bekerja. Penilaian atau evaluasi kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati dilakukan setiap 6 bulan sekali, penilaian kinerja dilakukan per divisi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Untuk bisa memperoleh pegawai dengan kinerja yang diharapkan perusahaan, maka pelatihan dan disiplin pegawai merupakan suatu jawaban yang harus ditemukan. Berikut ini hasil penilaian kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati tahun 2016-2018 :

Tabel 1
Nilai Indeks Kinerja Pegawai Tahun 2016-2018

Nilai	2016-1	2016-2	2017-1	2017-2	2018-1
Kandidat Potensial (KPO)	24,10%	7,22%	3,61%	2,41%	18,07%
Potensial (POT)	36,14%	54,21%	60,24%	61,44%	50,60%
Optimal (OPT)	21,69%	18,07%	24,10%	12,05%	12,05%
Sangat Potensial (SPO)	18,07%	20,50%	12,05%	24,10%	19,28%

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati, 2019

Dari tabel 1 dapat dilihat bahwa, 3 tahun terakhir kinerja pegawai mengalami fluktuatif yang setiap tahunnya menurun dan meningkat dengan nilai Kandidat Potensial (KPO), Potensial (POT), Optimal (OPT) dan Sangat Potensial

(SPO). Pada tahun 2016 semester 1 mengalami penurunan dibanding tahun berikutnya, yaitu tahun 2016 semester 2, tahun 2017 semester 1 dan tahun 2017 semester 2. Pada tahun 2018 semester 1 terdapat jumlah kinerja mengalami penurunan kembali yang meningkat. Dapat disimpulkan bahwa, masih ada masalah terkait dengan kinerja pegawai yang kurang mencapai target perusahaan. Oleh karena itu, solusi untuk mendapatkan kinerja pegawai yang berkualitas dengan cara memberikan pelatihan terhadap pegawai sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

Adapun masalah yang terjadi dalam proses pelaksanaan pelatihan yang diberikan perusahaan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati, seperti para instruktur dinilai kurang cakap dalam penguasaan materi bahkan peserta pelatihan belum mampu menerapkan yang telah disampaikan dalam mengaplikasikan tugasnya secara langsung, adanya instruktur yang menggunakan sistem belajar mengajar dengan metode pelatihan yang kurang menarik sehingga mengakibatkan minimnya perhatian dari beberapa peserta dalam penerimaan materi, dan instruktur pun juga kurang mampu memotivasi peserta untuk lebih semangat dalam melaksanakan pelatihan sehingga banyak pegawai senior yang masih belum mengikuti pelatihan.

Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan kurang maksimal dikarenakan rendahnya kesadaran dari perusahaan dalam memberikan pelatihan dan bimbingan untuk melaksanakan pekerjaan yang menyebabkan pelatihan

belum dapat berjalan dengan efektif sehingga tidak dapat diselesaikan sesuai target yang diharapkan.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015). Dalam penelitiannya untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan. Setelah diadakan pelatihan pada karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggarong.

Namun, pelatihan saja tidak cukup untuk membekali ilmu dan mengembangkan keterampilan pegawai tetapi perusahaan juga perlu melakukan disiplin kerja demi meningkatkan kinerja pegawai. Hetami (2008) mengatakan bahwa sikap disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengeluarkan peraturan yang harus dilakukan oleh tiap pegawai dalam aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan.

Berikut ini rekapitulasi data absensi pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati periode bulan juli sampai desember tahun 2018 :

Tabel 2
Rekapitulasi Data Absensi Pegawai Periode Bulan Juli-Desember Tahun 2018

Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Pegawai			
		C	A	I	S
Juli	83	18	-	1	14
Agustus	83	18	-	-	13
September	83	26	-	-	13
Oktober	83	17	-	1	12
November	83	9	-	2	14
Desember	83	21	-	1	15

Sumber : PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati, 2019

Berdasarkan dari tabel 2, menunjukkan bahwa pegawai perusahaan selama 6 bulan terakhir tahun 2018 mengalami penurunan disiplin kerja yang dibuktikan dengan ketidakhadiran yang terus meningkat. Hal itu disebabkan oleh tingkat kedisiplinan yang kurang dari pegawai, sehingga sangat mempengaruhi kinerja pegawai perusahaan tersebut.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pangarso dan Susanti (2016). Hasil penelitiannya membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Penelitian yang dilakukan oleh Asyifa (2016) membuktikan juga bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

Oleh sebab itu, pencapaian kinerja yang belum optimal dikarenakan kurang berjalannya program pelatihan bahkan masih ada beberapa pegawai yang belum mengaplikasikan kedisiplinan dalam bekerja. Upaya untuk peningkatan kinerja sangat tergantung kesadaran dari masing-masing pegawai dan peningkatan tersebut dapat dilihat dari perilaku pada suatu lingkungan kerja yang ada. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati.”**

1.2 Permasalahan

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut :

1. Bagaimana Pelatihan pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
2. Bagaimana Disiplin Kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
3. Bagaimana Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
4. Apakah Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
5. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
6. Apakah Pelatihan dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?

1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan serta untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka penulis perlu membuat batasan-batasan masalah agar peneliti lebih terfokus dari inti permasalahan, yaitu hanya pada Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati.

1.2.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yang akan dilakukan, yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?
2. Bagaimanakah pengaruh Disiplin Kerja pada pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?

3. Bagaimanakah pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan tersebut, tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Kramat Jati.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan sebagai informasi atau bahan pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia dan untuk dijadikan bahan pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah pegawai, khususnya yang menyangkut dengan Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai.

2. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan sebagai referensi dalam dunia pengetahuan dan memperkaya ilmu yang berhubungan dengan manajemen sumber

daya manusia, khususnya mengenai Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

3. Bagi Praktisi

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian-penelitian selanjutnya demi mengembangkan ilmu pengetahuan yang bisa dijadikan bahan pembelajaran dan sebagai sarana untuk menyampaikan opini pada Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, 2(1), 61-72.
- Baharuddin, A., Alhabsyi, T., & Utami, H.N. (2017). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Profit*, 6(2). 56-68.
- Boe, I. (2014). Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kepresidenan Republik Timor Leste. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 3. 559-580.
- Darmadi, Hamid. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Dwinati, B. N., Surati, S., & Furkan, L. M. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Kompenasai terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan Operasional Pengangkutan Sampah Dinas Kebersihan Kota Mataram). *JMM Unram-Master of Management Journal*, 8(1). 86-100.
- Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardiansyah, N. M. (2019). Faktor-Faktor Motivasi Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kolaka Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 30-42.
- Indriyani, S. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(1). 50-61.
- Kambey, F. L., & Suharnomo, S. (2013). Pengaruh Pembinaan, Pelatihan dan Pengembangan, Pemberdayaan dan Partisipasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen Organisasi*, 10(2). 142-151.
- Kandou, E. E. (2013). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada PT. Air Manado). *Jurnal Acta Diurna*, 2(3). 1-12.
- Kartikasari, R.I., dan Djastuti, I. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel

Intervening (Studi pada SPBE PT. Tunas Sejati Cilacap). *Diponegoro Journal Of Management*, 6(4). 1-12.

Kesuma, I., & Riana, G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, dan Pelatihan, Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Kuta Paradiso Kuta, Badung. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali*. 411-426.

Kowaas, M. P. (2016). Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3).

Kumarawati, N. M. R., Suparta, G., & Yasa, P. N. S. (2017). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(2), 63-75.

Lolowang, M. G., Adolfini, A., & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Berlian Kharisma Pasifik Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).

Mashar, W. W. (2016). Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi*, 3(1).

Munir, A.A., dan Kaseng, B.H.S. (2017). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Katalogis*, 5(3). 153-164.

Noel, F. R., Lopian, S. J., & Pandowo, M. (2017). *The Affect Of Work Discipline And Competence On Employee Perfomance (Case Study At Balai Kesehatan Mata Masyarakat Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).

Pakpahan, E. S. (2014). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Malang). *Jurnal Administrasi Publik*, 2(1), 116-121.

Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan*, 9(2).

Permatasari, J. A. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).

- Rachmawati, R. W. (2017). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank BJB Kantor Cabang Suci Bandung. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa*, 9(1), 1-16.
- Ratnasari, M. D., & Sunuharyo, B. S. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Melalui Variabel Mediator Kemampuan Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Petrokimia Gresik). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 58(1).
- Riyadi, M. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Percetakan Karesidenan Banyumas. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(2), 173-186.
- Safitri, E. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(4).1044-1054.
- Salmah, N. N. A. (2012). Pengaruh program pelatihan dan pengembangan karyawan terhadap kompetensi karyawan pada PT. Muba Electric Power Sekayu. *Jurnal Ekonomi Dan Informasi Akuntansi (JENIUS)*, 2(3), 278-290.
- Sefriady, D. F., & Iskandar, D. A. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Biro Organisasi dan Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Perdagangan. *REKAMAN (Jurnal Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen)*, 2(1), 57-68.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal IlmuManajemen (JIM)*, 1(4).
- Sugiarti, S., Hartati, T., & Amir, H. (2016). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Padma Ardyta Aktuarial Jakarta. *Epigram*, 13(1).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugriningsih, R. K., & Iskandar, D. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Karyawan Staf PT. Bank Xyz Kota Bandung). *eProceedings of Management*, 2(3).
- Sulaefi, S. (2017). Pengaruh Pelatihandan Pengembangan terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1).

- Sulianti, W. M. (2015). Pengaruh Komitmen Manajemen, Pelatihan dan Pemberdayaan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perijinan Kota Malang. *Manajemen & Bisnis Jurnal*, 1(1).
- Tanujaya, L. R. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT Coronet Crown. *Jurnal Agora*, 3(1). 1-7.
- Tielung, M. V., Lengkong, V., & Djoharam, H. (2014). Analisis Program Pelatihan, Penempatan Pegawai dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1). 385-394.
- Tho'in, M. (2018). *Effects of Training, Work Discipline, and Motivation Against Employee Performance at Islamic Bank*. *Al-Tijary*, 3(2), 131-143.
- Triasmoko, D. (2014). Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Penelitian pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Kota Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1).
- Untari, D. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kie Indonesia. *Jurnal Cano Ekonomos*, 7(1), 1-15.
- Yulianti, E. (2015). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara. *E-Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(4), 900-910.
- Yunimas, A., & Putro, T. A. (2016). Analisis Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada CV Putra Luhur Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 1(1), 50-64.
- Wibowo, D. A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Indomaret di Semarang. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(1), 1-15.