

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP
PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN**

Diajukan Oleh :

Nur Zam Zam

4516012087



SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan

Guna Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS BOSOWA

MAKASSAR

2020

HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. PLN. (Persero) ULP
Panakkukang Makassar Selatan

Nama Mahasiswa : Nur Zam Zam

Stambuk/NIM : 4516012087

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Tempat Penelitian : PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar
Selatan

Telah disetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Herminawati AB, SE., M.M


Dr. Munawar Yantahin, ST., M.BA

Mengetahui dan Mengesahkan :

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bosowa Makassar**

**Ketua Program Studi
Manajemen**


Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE., M.Si., SH., MH


Indrayani Nur, S.Pd., SE., M.Si

Tanggal Pengesahan.....

PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nur Zam Zam
NIM : 4516012087
Jurusan : Manajemen SDM
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Judul : Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran, dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, 10 September 2020

Mahasiswa Yang Bersangkutan



Nur Zam Zam

ABSTRAK

Nur Zam Zam.2020.Skripsi.Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan yang telah dibimbing oleh Hj. Herminawati AB dan Munawar Yantahin.

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan dan menjelaskan: pelatihan, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan yang berjumlah 108 orang dan sampel sebanyak 32 orang.

Dalam penelitian ini pengumpulan data menggunakan angket. Analisis yang dipergunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda, dengan menggunakan uji F dan uji t. Hasil dari regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel pelatihan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung $2,150 > t$ tabel $1,697$. Variabel disiplin kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung $2,861 > t$ tabel $1,697$ jadi artinya berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil F hitung sebesar $12,278 > F$ tabel sebesar $3,32$ menunjukkan bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Nur Zam Zam. 2020. Thesis. The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang South Makassar which has been supervised by Hj. Herminawati AB and Munawar Yantahin.

This study aims to describe and explain: training, work discipline and employee performance. This type of research uses a quantitative approach to research. The population in this study were all employees of PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang South Makassar which assessed 108 people and a sample of 32 people.

In this study the data used a questionnaire. The analysis used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis, using the F test and t test. The results of the multiple linear regression indicate that the training variable (X1) has a significant effect on employee performance with a t-count value of 2,150 > t table 1,697. Work discipline variable (X2) shows the t value of 2.861 > t table 1.697, so it means that it has a significant effect on employee performance. The result of F count of 12.278 > F table of 3.32 shows that the variables of training and work discipline simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Training, Work Discipline, and Employee Performance

KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan usulan proposal penelitian ini dengan judul “PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana program studi Manajemen Fakultas Ekonomi.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan usulan proposal penelitian ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr. H. A. Arifuddin Mane, SE.,M.Si.SH.,MH selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan izin dalam penulisan usulan proposal penelitian ini.
2. Ibu Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen yang telah memberikan kelancaran pelayanan dalam urusan Akademik.
3. Ibu Dr. Hj. Herminawati AB,SE.,M.M selaku Dosen Pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan usulan proposal penelitian ini.
4. Bapak Dr. Munawar Yantahin, ST.,M.BA selaku Dosen Pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan usulan proposal penelitian ini.

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmunya kepada penulis.
6. Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan atas kesediannya menjadi responden penelitian.
7. Kedua orang tua yang memberikan doa serta dukungan penuh buat.
8. Sahabat-sahabatku Ayu, Feby, Mifta, Ilmi, Anggi, Puput serta sepupu yang memberikan dukungannya.
9. Teman-teman manajemen Angkatan 2016 yang memberikan semangat dan dukungannya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis tapi juga bagi para pembaca.

Penulis

Nur Zam Zam

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN KEORISINILAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kerangka Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.2 Pelatihan	9
2.1.3 Disiplin Kerja	13
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	16
2.2 Kerangka Pikir	20
2.3 Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian	22
3.2 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.2.1 Metode Penelitian Lapangan	22
3.3 Jenis Dan Sumber Data.....	23
3.3.1 Sumber Data	23
3.3.2 Jenis Penelitian	23

3.4	Metode Analisis	24
3.4.1	Metode Analisis Deskriptif	24
3.4.2	Analisis Regresi Berganda	24
3.4.3	Uji Reliabilitas	25
3.4.4	Uji Validitas	25
3.4.5	Uji Asumsi Klasik	26
3.4.6	Pengujian Hipotesis	27
3.4.7	Populasi dan Sampel	29
3.5	Defenisi Operasional.....	30

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Perusahaan	32
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan.....	32
4.1.2	Visi dan Misi Motto Perusahaan	35
4.1.3	Struktur Organasasi Perusahaan	36
4.1.4	Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan	37
4.2	Hasil Penelitain	43
4.2.1	Karakteristik Responden	43
4.2.1.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	43
4.2.1.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.1.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	44
4.2.1.4	Katakarakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.2.2	Deskripsi Data Penelitian	46
4.2.2.1	Deskripsi Pelatihan	46
4.2.2.2	Deskripsi Disiplin Kerja	48
4.2.2.3	Deskripsi Kinerja Karyawan.....	50
4.3	Analisis Data	52
4.3.1	Uji Validitas	52
4.3.2	Uji Realiabilitas	54

4.3.3 Uji Asumsi Klasik	54
4.3.3.1 Uji Multikolineritas	54
4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas	55
4.3.4 Regresi Linear Berganda	57
4.3.5 Uji Hipotesis	58
4.3.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	58
4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t)	59
4.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	60
4.4 Pembahasan	60
4.4.1 Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan	61
4.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan	62
4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan ..	62
BAB V PENUTUP	
5.1 Kesimpulan	64
5.2 Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Teks	Halaman
1.1	Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan	4
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
4.2	Responden Berdasarkan Usia	44
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	45
4.5	Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan	46
4.6	Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	48
4.7	Tanggapan Responden Mengenaik Kinerja Karyawan	50
4.8	Hasil uji Validitas	53
4.9	Hasil uji Realibilitas	54
4.10	Hasil uji Multikolinearitas	55
4.11	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	57
4.12	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)	58
4.13	Hasil Uji Parsial (Uji t)	59
4.14	Hasil Koefisien Determinasi (R^2)	60

DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Halaman
2.1	Kerangka Pikir	21
4.1	Struktur Organisasi	36
4.2	Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
4.3	Hasil Uji Normalitas	56



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini pada era globalisasi, semua perusahaan harus bisa berorientasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing dan melewati semua tantangan pada masa yang akan datang dan mampu mencapai tujuan. Sumber daya manusia mempunyai kedudukan sangat penting dalam sebuah organisasi, yang berarti unsur manusia memiliki peranan penting dalam melakukan sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan. Pada era globalisasi saat ini, persoalan sumber daya manusia menjadi perhatian maupun tumpuan bagi perusahaan agar tetap dapat bertahan. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengaplikasikan manajemen yang efektif, yang berfungsi untuk mengatur kegiatan agar dapat mencapai tujuan organisasi yang dilakukan oleh sekelompok orang dengan cara bekerja sama dalam memanfaatkan sumber daya yang ada.

Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia akan menjadi penentu kesuksesan pelaksanaan setiap kegiatan perusahaan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan, manusia selalu berperan aktif karena yang menjadi pelaku, perencana dan penentu terwujudnya tujuan perusahaan adalah manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dan tidak terlepas dari organisasi, baik perusahaan maupun instansi.

Kinerja karyawan yaitu hasil yang harus diraih baik yang berbentuk kualitatif, kuantitatif, fleksibilitas atau hal khusus yang diinginkan oleh perusahaan.

Perusahaan dapat mengukur tingkat keberhasilannya melalui hasil dari kinerja yang diperoleh, selain itu hasil dari kinerja karyawan dapat dijadikan bahan penilaian oleh perusahaan dan hasil kinerja yang baik tidak terlepas dari adanya pelatihan dan disiplin kerja.

Seperti yang telah dikemukakan oleh Carrel dalam Salinding (2011:15) bahwasanya Pelatihan dapat memperbaiki kinerja, meningkatkan keterampilan karyawan, menghindari keusangan manajerial, memecahkan masalah, orientasi karyawan baru, persiapan promosi dan keberhasilan manajerial, dan memperbaiki kepuasan untuk kebutuhan pengembangan personel. Sikap disiplin kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil yang maksimal.

Dalam proses pengembangan perusahaan, pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pelatihan yang dimaksud disini merupakan bagian dari investasi SDM (*human investment*) untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Simanjuntak, 2005). Selain pelatihan, disiplin kerja juga merupakan hal yang penting untuk dapat mengatur waktu dengan baik dan pada akhirnya mampu mengoptimalkan kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2006:444).

PT. PLN (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak pada bagian jasa yang menyediakan listrik rumah tangga atau industri dan merupakan penyedia listrik di Indonesia yang berjuang dengan energi untuk

memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat di Indonesia. PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan adalah bagian Unit Layanan Pelanggan dimana di dalamnya terdapat 4 bidang yaitu bidang pelayanan, TE (Transaksi Energi), K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja), dan Distribusi. Dimana pada tiap bidang tersebut karyawan dituntut agar mewujudkan kinerja yang baik dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan peraturan perusahaan.

PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan mengusahakan program pengembangan kinerja karyawan dengan cara terorganisasi dan terencana, agar tercipta suatu sumber daya manusia yang mempunyai pengalaman kerja dengan semangat loyalitas yang tinggi dan agar dapat mencapai standar perusahaan. PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan juga menyadari bahwa untuk bisa mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan terencana akan tercipta jika karyawan bekerja dengan keahlian serta kinerja yang baik. Akan tetapi pada hakikatnya di lapangan tidak semua karyawan mempunyai kemampuan dan kinerja yang sama dalam mengatasi kinerjanya masing-masing. Oleh karena itu diperlukan program pelatihan yang terarah dan penerapan disiplin kerja sesuai dengan kebutuhan dan target dari PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan terhadap karyawannya, hal ini dikarenakan agar karyawannya yang telah mengikuti program pelatihan dapat memberi pelayanan yang baik kepada pengguna listrik di Indonesia.

Alasan penting dikemukakannya program pelatihan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009:46) bahwa suatu organisasi perlu melibatkan karyawannya pada aktivitas pelatihan hanya jika hal itu merupakan keputusan terbaik dari

manajer. Pelatihan diharapkan dapat mencapai hasil lain daripada memodifikasi perilaku karyawan. Hal ini juga perlu mendapat dukungan secara organisasi dan tujuan, seperti produksi, distribusi barang dan pelayanan lebih efisien, menekan biaya operasi, meningkatkan kualitas, dan hubungan pribadi lebih efektif.

Menurut Sutrisno (2013:88) bahwa disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktifitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun kepentingan karyawan. Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Berikut ini jumlah karyawan yang mengikuti pelatihan.

Tabel 1.1
Karyawan Yang Mengikuti Pelatihan Tahun 2017-2019

No.	Tahun	Jumlah Karyawan
1.	2017	23 Orang
2.	2018	24 Orang
3.	2019	23 Orang

Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan

Berdasarkan Tabel.1, jumlah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Makassar Selatan yang mengikuti program pelatihan pada tahun 2017-2019 adalah sebanyak 69 karyawan. Sebagai badan usaha milik negara, PT. PLN (Persero) ULP Makassar Selatan memiliki tugas untuk menyediakan pelayanan terbaik bagi masyarakat, oleh sebab itu, PT. PLN (Persero) ULP Makassar Selatan merasa perlu mengadakan program pelatihan bagi sumber daya manusianya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi terdapat beberapa kesulitan dalam

perencanaan sistem pelatihan yang memberikan dampak kurangnya kinerja karyawan. Saat ini pelatihan dijalani dengan kurang sungguh-sungguh oleh para karyawan sebab aturan dan program dari pelatihan tersebut kurang diaplikasikan dengan baik, selain itu pelatihan yang diberikan belum dapat menekan tingkat keterlambatan jam kerja para karyawan. Dan terdapat beberapa permasalahan mengenai disiplin kerja, seperti masih minimnya karyawan melakukan prinsip kinerja pada perusahaan, diantaranya masih banyaknya karyawan yang datang tidak tepat waktu, karyawan sering mengobrol pada waktu kerja, masih ada karyawan yang sering mengerjakan hal di luar dari tugasnya pada waktu kerja, dan banyaknya karyawan yang tidak melakukan program yang ditetapkan oleh perusahaan seperti senam bersama setiap hari jumat. Ini terjadi dilapangan karena minimnya efek pelatihan dan disiplin kerja terhadap perusahaan.

Mengenai pentingnya masalah yang dialami perusahaan tersebut, Maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **”Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan?
2. Apakah Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari peneliti ini adalah :

1. Bagi perusahaan

Sebagai masukan dan referensi positif bagi perusahaan dan pihak-pihak yang terkait didalam perusahaan sebagai pertimbangan dalam membuat dan menetapkan kebijakan perusahaan tentang pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber atau tambahan referensi para mahasiswa/mahasiswi dan bagi peneliti selanjutnya.

3. Bagi penulis

Diharapkan penulis dapat menambah pengetahuan, wawasan serta sumber daya manusia khususnya mengenai pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengukur tingkat keberhasilan yang diberikan oleh universitas kepada mahasiswa-mahasiswi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kerangka Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *management* yang artinya “mengatur atau mengelola”. Sedangkan manajemen sumber daya manusia mempunyai pengertian suatu ilmu yang mengatur atau mengelola sumber daya manusia untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia sebagai bagian dari bidang manajemen memiliki peranan yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sofyandi (2009:6) manajemen sumber daya manusia adalah suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu *planning, organizing, leading and controlling*, dalam setiap aktivitas atau fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari sumber manusia organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Bohlander dan Snell (2010:4) mengemukakan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu yang mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dan bekerja.

Tugas pokok manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan beberapa persoalan penting, yaitu: penarikan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola perencanaan, rekrutmen dan seleksi tenaga kerja, mengembangkan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola orientasi, pelatihan dan pengembangan serta perencanaan dan pengembangan karir pegawai, mempertahankan tenaga kerja yang berkualitas, mengelola, penahanan dan pergantian, penilaian kinerja, kompensasi benefit dan hubungan tenaga kerja dan manajemen (Yuli, 2005:18).

2.1.2 Pelatihan

Menurut Gary Dessler (2015:284) pelatihan merupakan proses mengajarkan pegawai baru atau yang ada sekarang, keterampilan yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Menurut Kaswan (2013) pelatihan adalah proses meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif. Dan menurut Simamora (2006:273) bahwa Pelatihan (*training*) merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keahlian, konsep, peraturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut pendapat yang dikemukakan oleh Bangun (2012:202) pelatihan (*training*) merupakan proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan. Menurut pendapat dari Hamalik (2005:10) pengertian pelatihan secara spesifik adalah serangkaian tindakan (upaya) yang dilaksanakan secara berkesinambungan,

bertahap dan terpadu. Pengertian pelatihan menurut Simamora (2006:141) Pelatihan adalah proses perubahan sistematis perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan organisasional. Sedangkan menurut Handoko (2005:112), Pelatihan adalah suatu usaha untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa pelatihan adalah salah satu usaha untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia dengan memperoleh keahlian, keterampilan atau sikap karyawan dalam perusahaan. Pelatihan juga merupakan upaya pembelajaran yang diselenggarakan oleh organisasi atau perusahaan untuk memenuhi dan mencapai tujuan organisasi. Dan pelatihan bertujuan untuk meningkatkan keahlian dan mengembangkan pengetahuan intelektual karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan agar kualitas mereka meningkat sehingga dapat memberikan manfaat bagi kemajuan perusahaan.

1. Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Mangkunegara (2006:46) diantaranya :

a. Instruktur

Pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan *instruktur* pun harus benar-benar baik untuk melakukan pelatihan.

b. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dengan kualifikasi yang sesuai.

c. Materi

Pelatihan sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi sekarang.

2. Tujuan pelatihan

Menurut Mangkunegara (2009:45) tujuan dari pelatihan adalah :

- a. Meningkatkan penghayatan jiwa dan idiologi
- b. Meningkatkan produktivitas kerja
- c. Meningkatkan kualitas kerja karyawan
- d. Meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia
- e. Meningkatkan sikap moral dan semangat kerja
- f. Meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi secara maksimal
- g. Meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja
- h. Menghindari keusangan (*obsolescence*)
- i. Meningkatkan pengembangan pegawai.

Pelatihan juga bertujuan untuk meningkatkan serta mengembangkan produktifitas, disiplin, sikap kerja dan etos kerja pada tingkat keterampilan sesuai bidangnya berdasarkan persyaratan jabatan tertentu yang pelaksanaannya lebih mengutamakan praktek daripada teori.

3. Manfaat Pelatihan

Menurut Rivai dan Sagala (2011 : 217) manfaat Pelatihan yaitu :

- a. Meningkatkan komunikasi antar group dan individual
- b. Membantu dalam orientasi bagi karyawan baru dan karyawan transfer atau promosi
- c. Memberikan informasi tentang kesamaan kesempatan dan aksi alternatif
- d. Memberikan informasi tentang hukum pemerintah dan kebijakan internasional
- e. Meningkatkan keterampilan interpersonal
- f. Membuat kebijakan perusahaan, aturan dan regulasi
- g. Meningkatkan kualitas moral
- h. Membangun kohesivitas dalam kelompok
- i. Memberikan iklim yang baik untuk belajar, pertumbuhan dan koordinasi
- j. Membuat perusahaan menjadi tempat yang lebih baik untuk bekerja dan hidup.

Dengan adanya pelatihan ini maka karyawan dapat menghindari kesalahan yang dapat menyebabkan kerugian terhadap dirinya dan perusahaan, selain itu karyawan dapat mengerti dan bertanggungjawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan

Menurut Veithzal Rivai (2014:173), faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan, yaitu :

- a. Instruktur
- b. Peserta
- c. Materi (bahan)
- d. Metode
- e. Tujuan pelatihan
- f. Lingkungan yang menunjang.

2.1.3 Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Mangkunegara (2013) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam sebuah organisasi (Sulistiyani, 2009:290).

Menurut Simamora (2006:610) disiplin adalah produser yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Menurut Sinambela (2012:238) disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Dari pengertian dari beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tindakan manajemen untuk memperoleh

pengetahuan dan membentuk sikap serta perilaku para anggotanya. Dan disiplin kerja bertujuan agar para karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan yang berlaku pada perusahaan.

1. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2005) beberapa indikator disiplin kerja yaitu :

- a. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu, dan teratur.
- b. Berpakaian rapih.
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati.
- d. Mematuhi cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan.
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryono (2013) tujuan pembinaan disiplin kerja karyawan adalah sebagai berikut :

- a. Agar karyawan menaati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Mampu melaksanakan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan maksimum kepada pihak tertentu.
- c. Mampu menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d. Mampu bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Dengan disiplin kerja maka karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta mampu memberikan pelayanan yang baik kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Selain itu, karyawan dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2015) pada dasarnya ada faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan, diantaranya :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan.

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan pada karyawan

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat yaitu atasan harus aktif dan turun langsung mengawasi perilaku yang dilakukan karyawannya

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan adanya hukuman, kemungkinan besar karyawan tidak akan melanggar peraturan-peraturan yang berlaku

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk memberikan hukuman kepada setiap karyawan yang *indisipliner* sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditentukan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik disuatu perusahaan. Manajer atau pimpinan harus mewujudkan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi, vertical maupun horizontal.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kasmir (2016) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selain itu menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Menurut Mangkunegara

(2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan.

Rivai (2008:14) mendefinisikan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Simanjuntak (2005:9) berpendapat bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut pendapat Noor (2013), kinerja karyawan adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi.

Menurut Mangkuprawira (2007:153), kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu, tempat dari karyawan dan organisasi bersangkutan. Selain itu Moehariono (2012), berpendapat kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Dari pengertian oleh beberapa ahli maka penulis menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Indikator kinerja karyawan

Menurut Mangkunegara (2009) ada beberapa indikator kinerja yaitu :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2. Metode Kinerja Karyawan

Sedangkan menurut Mangkunegara (2007:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan pada perusahaan, yaitu :

a. Kualitas hasil kerja

Pada penilaian ini perusahaan lebih mendasarkan pada nilai kualitas produk yang telah dihasilkan para karyawannya. Penilaian lewat kualitas ini ditujukan untuk memberi tahu sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melakukan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

b. Kuantitas hasil kerja

Pengukuran melewati kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini kuat hubungannya dengan keahlian seorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berkaitan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam membuahakan suatu produk menjadi salah satu alat untuk menilai tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Dalam penilaian ini biaya perusahaan dapat dijadikan barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah diraih seorang karyawan.

3. Faktor-faktor kinerja

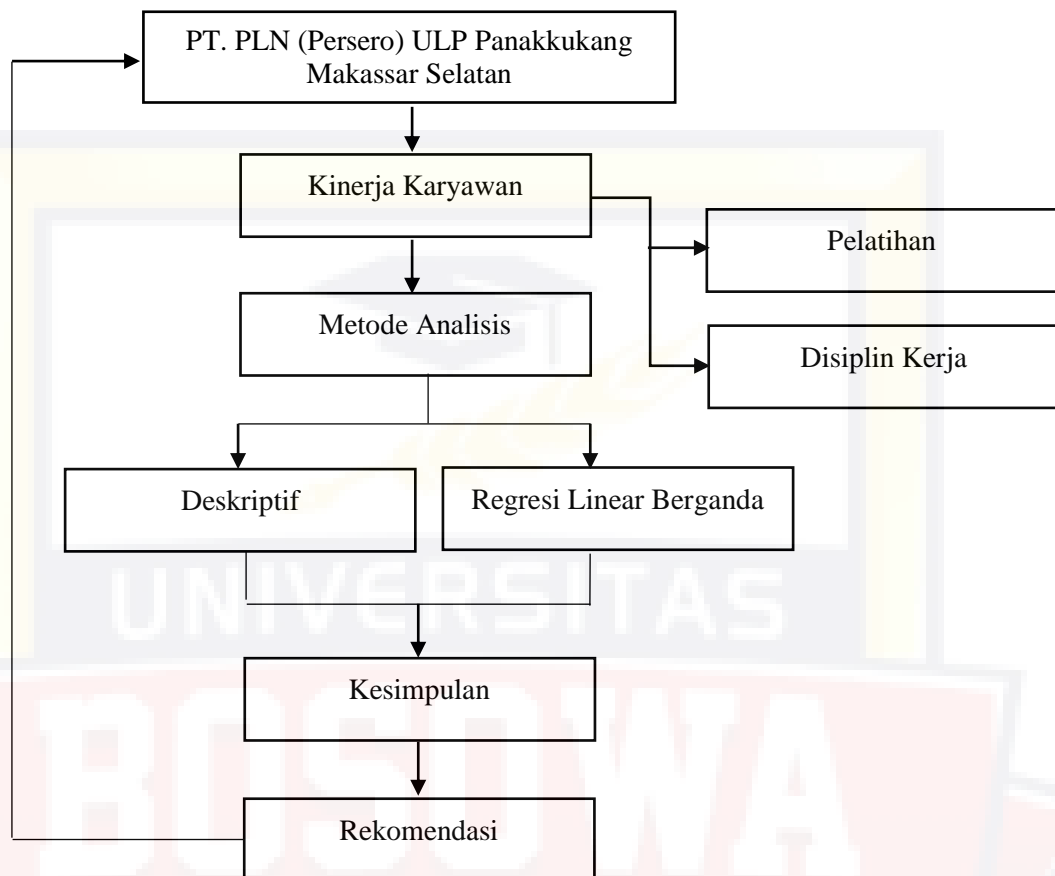
Menurut (Magkuprawira dan Vitayala, 2007:155-156) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

- a. Faktor personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan,kepercayaan diri,motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh tiap individu karyawan.

- b. Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team *leader* dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan kerja kepada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan, dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor konstektual (situasional), meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2 Kerangka Pikir

Berdasarkan teori mengenai Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan dan Disiplin Kerja berperan penting dalam sebuah Organisasi/Perusahaan. Dari pernyataan tersebut kerangka berfikir yang terbentuk adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

2.3 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.
2. Diduga bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Daerah dan Waktu Penelitian

Dalam penelitian ini lokasi yang dijadikan tempat penelitian adalah PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan yang berlokasi di Jl. Letjen Hertasning Blok B, kec. Rappocini, kota Makassar yang merupakan unit pelaksana baru dibawah kantor Wilayah Sulselbar yang merupakan pemekaran dari PT. PLN (Persero) Area Makassar yang beralamatkan di Jl. Letjen Hertasning No. 102, Bonto Makkio, kec. Rappocini, kota Makassar, Sulawesi Selatan 90222. Dipilihnya PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan dikarenakan perusahaan ini merupakan perusahaan BUMN yang menyediakan tenaga listrik di Indonesia. PLN (Persero) sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi khususnya pembangunan industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya, adapun waktu penelitian dilakukan pada bulan September 2020.

3.2 Metode Pengumpulan Data

3.2.1 Metode Penelitian Lapangan

1. Kuesioner

Pengumpulan data dalam penelitian ini memerlukan teknik pengumpulan data dengan menggunakan metode *kuesioner* (angket) yang terdiri dari beberapa pertanyaan yang berasosiasi dengan variabel yang diteliti. *Kuesioner* merupakan angket yang terusun secara tekstur untuk menjangring data, sehingga diperoleh data akurat berupa tanggapan langsung responden.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah aktivitas atau proses sistematis dalam melakukan pengumpulan, pencarian, penyelidikan, pemakaian, dan penyediaan dokumen untuk mendapatkan keterangan, penerangan dan pengetahuan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Sumber Data

Sumber Data adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sumber data terbagi dua yaitu, data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh peneliti secara langsung (dari tangan pertama).

2. Data sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dari sumber yang sudah ada. Data ini dapat diperoleh dari perusahaan yang dapat dilihat dari buku-buku referensi, dokumentasi perusahaan, dan informasi lain yang berhubungan dengan penelitian.

3.3.2 Jenis Penelitian

Jenis penelitian adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah.

1. Kuantitatif

Kuantitatif adalah data yang berisi angka-angka yang berasal dari beberapa kegiatan pengukuran dan hasilnya dapat berupa data frekuensi, prosentase atau rasio.

2. Kualitatif

Kualitatif adalah penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

3.4 Metode Analisis

Analisis data dilakukan dengan menggunakan program aplikasi *SPSS*. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Peneliti juga melakukan berbagai uji statistik untuk keakuratan penyajian pengolahan hasil data. Metode analisis data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

3.4.1 Metode Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri) tanpa membuat perbandingan dan mencari hubungan variabel itu dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2009).

3.4.2 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menaksir bagaimana keadaan (naik turunnya) *variabel dependen*, bila dua atau lebih *variabel dependen* sebagai faktor *predictor* dinaik turunkan nilainya. (Sugiyono, 2011) Secara matematis bentuk persamaan dari regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Dimana :

Y = Kinerja Karyawan

a = Nilai Konstanta

X_1 = Pelatihan

X_2 = Disiplin Kerja

β_1, β_2 = Koefisien

3.4.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisioner (Bhuono Agung Nugroho, 2005). Reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi, maka apabila ada penelitian lain mengulangi atau mereplikasi metode yang sama akan menghasilkan data yang sama (Sugiyono, 2009). Pengukuran reliabilitas dapat diuji dengan menggunakan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu indikator variabel dapat dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* (α) $> 0,70$ (Sugiyono, 2007).

3.4.4 Uji Validitas

Uji validitas mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar (konstruk) pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Menilai masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai *correcte item-total correlation* (Bhuono Agung Nugroho, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner, apabila dikatakan valid sebuah data maka terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dan data yang sesungguhnya pada objek penelitian yang dituangkan dalam sebuah kuesioner (Sugiyono, 2009). Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi bivariat antara masing-masing skor indikator dengan total suatu konstruk, uji ini juga

membandingkan nilai r hitung dengan r tabel jika r hitung lebih besar dari r tabel hasilnya dinyatakan valid (Ghozali, 2016).

3.4.5 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antar variabel-variabel bebas (*independen*) dalam suatu model regresi linear berganda (Kurniawan, 2014). Mendeteksi ada atau tidaknya *multikoloniaritas* didalam model regresi, dapat diketahui dengan memperhatikan nilai *tolerance* dan nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor*) apabila $VIF > 10$ dan nilai *tolerance* $< 0,10$ maka variabel terjadi *multikolinearitas* (Ghozali, 2016).

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *Variance* dari *residual* satu pengamatan kepengamatan lain (Imam Ghozali, 2013). Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada atau tidak adanya *heteroskedastisitas* adalah dengan melihat grafik *scatterplot* antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPREIJ*) dengan *residual* (*SPRESID*). Refleksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* bisa dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *ZPRED* dan *SPRESID*. Jika *variance* dan *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas* dan jika berbeda disebut *heteroskedastisitas*. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

- a. Nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SPRESID*). Refleksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara *ZPRED* dan *SPRESID*.
- b. Model regresi yang baik adalah yang *homoskedastisitas* dan tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara memprediksi ada tidaknya *heteroskedastisitas* pada suatu model dapat dilihat dari gambar *scatterplot*.
- c. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

3. Uji Normalitas

Menguji apakah dalam model variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Imam Ghozhali, 2013). Uji ini menginginkan model yang akan dihasilkan memiliki nilai residul yang menyebar normal atau dengan kata lain untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data (Uyanto dalam Sani dan Maharani, 2013). Untuk mengetahui apakah residual data berdistribusi normal apa tidak maka penelitian ini menggunakan uji statistik *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Sebaran data berdistribusi normal jika *probability (p-value) > 0,05* (Latan dan Temalagi, 2013).

3.4.6 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini, menggunakan *software SPSS*, dengan cara memasukkan hasil dari operasionalisasi variabel yang akan di uji.

1. Uji Signifikansi Simultan (Uji statistik F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Imam Ghozali, 2013). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah: H_0 berarti variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan dan disiplin kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. H_a berarti variabel-variabel bebas yaitu Pelatihan dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a diterima.

2. Uji parsial (Uji t)

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelasan/independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Imam Ghozali, 2013). Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y , apakah variabel X_1 dan X_2 (Pelatihan, dan disiplin kerja) benar-benar berpengaruh terhadap Y (kinerja karyawan) secara terpisah atau parsial. Dasar

pengambilan keputusan adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu :

- a. Apabila angka probabilitas signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Apabila angka probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

3.4.7 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Didalam sebuah penelitian, terlebih dahulu harus menentukan objek yang akan dilakukan peneliti kemudian siapa saja yang akan menjadi populasi dalam penelitian. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu. Oleh sebab itu dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan yang berjumlah 108 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Didalam sebuah penelitian, tidak perlu seorang peneliti melakukan penelitian semua anggota populasi dengan mengingat besarnya jumlah populasi, tenaga, dan keterbatasan waktu. Maka diperlukannya sampel yang bersifat representatif artinya sampel tersebut mewakili keseluruhan populasi. Didalam Penelitian ini, metode yang digunakan dalam menentukan sampel adalah metode slovin.

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Presentase ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel
sebesar 15%

$$n = \frac{108}{1+(108 \times 0,15^2)}$$

$$n = \frac{108}{1+(108 \times 0,0225)}$$

$$n = \frac{108}{1+(2,43)}$$

$$n = \frac{108}{3,43}$$

$$n = 32$$

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 32 responden.

3.5 Defenisi Operasional

1. Pelatihan

Pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan terbatas. (Mangkunegara, 2006).

Indikator Pelatihan menurut Mangkunegara (2006) :

- a. Intstruktur
- b. Peserta

- c. Materi
- d. Metode
- e. Tujuan
- f. Sasaran

2. Disiplin Kerja

disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2005).

Indikator Disiplin kerja menurut Hasibuan (2005) :

- a. Para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu dan teratur
- b. Berpakaian rapih
- c. Mampu menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati
- d. Mematuhi cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Indikator Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Pelaksanaan Tugas
- d. Tanggung Jawab**

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan

Perusahaan Listrik Negara atau disingkat PLN merupakan sebuah BUMN di Indonesia yang menaungi segala bidang kelistrikan. Pada abad ke-19 akhir, ketenagalistrikan yang ada di Indonesia baru dimulai, saat beberapa perusahaan membangun pembangkit tenaga listrik untuk keperluan pribadi.

PT. PLN (Persero) Cabang Makassar memiliki luas wilayah kerja 5.372,4 km², yaitu meliputi : Kota Makassar, Kabupaten Gowa, Kabupaten Pangkep, Kabupaten Maros, dan Kabupaten Takalar, dengan jumlah 35 bagian kerja, yang terdiri dari 4 bagian Rayon, 6 bagian Ranting, 15 bagian Kantor Jaga, dan 11 bagian Lises. Seluruh wilayah yang tercatat mendapat pasokan tenaga listrik dari 2 Gardu Induk tersebar yang terhubung dari Sistem Sulsel dengan jaringan Transmisi 70, 150 dan 30 KV. Beban puncak terhadap system Sulawesi Selatan yang meliputi Wilayah kerja Cabang Makassar sebesar 222 MW.

Melainkan dari Sistem Sulawesi Selatan, PT. PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan-Sulawesi Tenggara Cabang Makassar memasok masyarakat kepulauan dengan menggunakan diesel atau isolated yaitu pembangkit listrik sendiri terhadap 11 Pulau yang ada di Makassar, Kabupaten Takalar dan Pangkep. Di bawah ini adalah tahun-tahun yang penting dalam sejarah listrik pada PLN Cabang Makassar.

Pada tahun 1914 saat zaman penjajahan di Indonesia oleh Belanda Perusahaan Ketenagalistrikan yang ada di kota Makassar dan sekitarnya sudah ada. Waktu itu yang mengelola penyediaan tenaga listrik yaitu Lembaga yang disebut Electriciteit Weizen. Kabarnya pembangkit listrik yang pertama kali terpasang di kota Makassar yang lokasinya berada di Pelabuhan Makassar yaitu pada tahun 1914 dengan menggunakan mesin uap. Seiring dengan perkembangan kota berdasarkan peningkatan kebutuhan atas tenaga listrik, sejak tahun 1925 di tepi sungai Jeneberang daerah Pandang-pandang, Sungguminasa didirikan Pusat Listrik Tenaga Uap atau disingkat (PLTU). Kapasitas PLTU tersebut yaitu 2000KW. PLTU Pandang-pandang Sungguminasa ini dicatat oleh sejarah hanya bisa beroperasi sampai tahun 1957.

Pusat Listrik Tenaga Diesel (PLTD) dibangun di lokasi bekas lapangan sepak bola Bontoala pada tahun 1946. Yang mengelola pembangkit listrik PLTD Bontoala dan PLTU Pandang-pandang, Sungguminasa adalah N.V. Nederlands Indische Gas Electriciteit Maatschappij (N.V.NIGEM). Kemudian semua pengelolaannya dialihkan ke Electriciteit Maatschappij (N.V. OGEM) dan N.V. Ovesseece pada tahun 1945.

Tahun 1975 melanjutkan momen Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia tanggal 17 Agustus 1945, sebagai dampak dari perkembangan politik pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia, perusahaan ketenagalistrikan di kota Makassar dinasionalisasi sejak pertengahan tahun 1975. Perusahaan ketenagalistrikan kemudian diberikan kepada (PLN)

Perusahaan Listrik Negara Makassar. Dewasa ini PLN Makassar inilah yang kita ketahui. PLN Makassar mempunyai wilayah operasi Perusahaan yang terbatas yaitu hanya di kota Makassar. Adapun daerah-daerah yang termasuk luar kota Makassar yaitu kota Bantaeng, Majene, Bulukumba, Palopo, dan Watampone untuk pendistribusiannya dilaksanakan oleh PT. Maskapai bagi perusahaan-perusahaan setempat (PT. MPS) dan pusat pembangkitnya dikoordinir oleh PLN Cabang luar kota.

PLN Pusat Jakarta membuat Unit PLN Exploitasi IV dengan wilayah kerja mencakup Provinsi Sulawesi Selatan dan Sulawesi Tenggara yang bertempat di Makassar pada tahun 1961. Melalui surat edaran PLN Pusat no. 076/PST/1967 tentang klasifikasi bagi kesatuan-kesatuan Perusahaan Listrik Negara oleh karena itu, PLN Cabang yang berada di luar kota sebagai cabang tidak bisa dimasukkan klasifikasi dalam organisasi. Oleh sebab itu PLN Cabang luar kota dibubarkan berdasarkan surat keputusan Pemimpin PLN Exploitasi IV No. 001/E.VI/1986. Bertepatan dengan itu semua diserahkan dan ditangani oleh PLN Exploitasi VI. Pada tahun 1971 yang diresmikan oleh Presiden Soeharto dalam kemajuannya, PLN Exploitasi VI selain dari membawahi sejumlah unit PLTD juga membawahi unit PLTU Makassar dan PLN Cabang Makassar. Sementara itu PLN Cabang Makassar membawahi unit kerja yaitu PLN Ranting Kendari, Watansoppeng, Sengkang dan unit perusahaan pembangkit PLTD Bontoala.

Pemerintah Republik Indonesia mengeluarkan PP. 18 tahun 1972 tentang perusahaan Umum Listrik Negara yang memiliki makna berarti bagi

PLN sebab merupakan dasar hukum pergantian status dari perusahaan Negara ke Perusahaan Umum dan Tenaga Listrik No. 01/PRT/1973 mengenai struktur Organisasi dan Pemberian Tugas Perusahaan Umum Listrik Negara, PLN Exploitasi VI Namanya berubah menjadi PLN Exploitasi VIII. Tanggal 20 Oktober 1973 Direksi PLN mengeluarkan SK.No.050/DIR/1973 tentang Struktur Organisasi dan wewenang Perum Listrik Negara Exploitasi VIII oleh tindak lanjut peraturan Menteri yang didalamnya terdapat unit pelaksana yaitu Cabang Ujung Pandang dan Sektor Tello.

PLN ditetapkan sebagai pemegang kuasa usaha ketenagalistrikan melalui peraturan pemerintah No. 17 tahun 1990. Dan Pemerintah memberi peluang kepada sektor swasta untuk dapat bergerak dalam bisnis penyediaan tenaga listrik pada tahun 1992. dari kebijakan tersebut maka status PLN dialihkan dari perusahaan umum menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) pada bulan Juni 1994.

4.1.2 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Diakui sebagai Perusahaan kelas Dunia yang bertumbuh kembang, Unggul dan terpercaya dengan bertumpuh pada potensi insane.

2. Misi Perusahaan

- a. Menjalankan bisnis kelistrikan dan bidang lain yang terkait, berorientasi pada kepuasan pelanggan, anggota perusahaan, dan pemegang saham.

b. Menjadikan tenaga listrik sebagai media untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat.

c. Mengupayakan agar tenaga listrik menjadi pendorong kegiatan ekonomi.

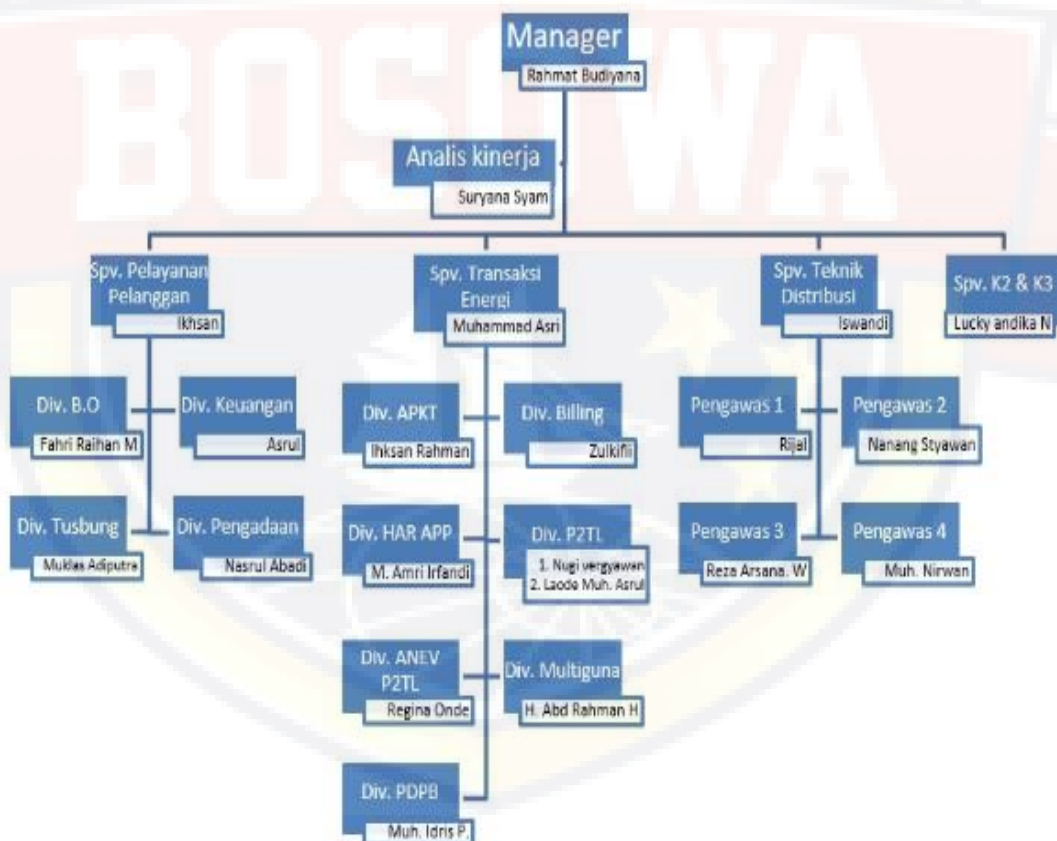
d. Menjalankan kegiatan usaha yang berwawasan lingkungan.

3. Motto Perusahaan

Listrik untuk kehidupan yang lebih baik (Electricity For A Better Life).

4.1.3 Struktur Organisasi Perusahaan

Gambar 4.1
Struktur Organisasi



Sumber : PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan

4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perusahaan

1. Tanggung Jawab dan Wewenang Manajer

- a. Mengkoordinasikan tugas karyawan untuk dapat mencapai target perusahaan.
- b. Mengatur pengelolaan Pelayanan bagi pelanggan
- c. Mengelola operasi, rekening dan pengendalian losses, pemeliharaan tenaga listrik, Pembangkit beserta Keuangan dan administrasi.
- d. Mengkoordinasikan pengoperasian Sumber Daya Manusia (SDM) sesuai dengan wewenangnya agar memenuhi target yang ingin dicapai.
- e. Mengontrol pelaksanaan sosialisasi K3 untuk keselamatan dan keamanan dalam bekerja.
- f. Mengontrol pelaksanaan perencanaan strategi dalam mencapai target kinerja pada perusahaan.
- g. Mengontrol dan mengendalikan operasi pemeliharaan jaringan distribusi agar dapat mempertahankan keunggulan penyuplai energi tenaga listrik.
- h. Menyurvei dan bertanggung jawab atas pembaharuan data para pelanggan (PDPJ) untuk ketertiban administrasi pelanggan.
- i. Mengontrol dan mengevaluasi pemasukan dan pengeluaran dana imprest demi kelancaran operasional pada perusahaan.

2. Tugas Pokok Supervisor Pelayanan Pelanggan dan Administrasi

- a. Mengatur fungsi tata usaha langganan.
- b. Mengendalikan keamanan dan K3 pada lingkungan gedung Rayon.
- c. Mengelola administrasi perusahaan, pemeliharaan kantor dan fasilitas kerja yang ada pada.
- d. Mengatur fungsi Keuangan pada Rayon.
- e. Mengelola fungsi kehumasan.
- f. Mengelola Administrasi Piutang Pelanggan Lancar.
- g. Melakukan pengesahan rekening pada TNI / Polri.
- h. Melakukan penagihan rekening pada PEMDA .
- i. Melaksanakan tanggung jawab atau kegiatan yang ditetapkan oleh cascading KPI atasannya.
- j. Membuat laporan rutin sesuai bidang tanggung jawabnya.

3. Tugas Pokok Supervisor Teknik

- a. Memonitoring dan memenuhi permintaan PB/PD, pemutusan kembali, penyambungan sementara, pembongkaran sementara atau rampung pelayanan lainnya.
- b. Merancang dan mengendalikan kebutuhan material jaringan tegangan rendah (JTR), jaringan tegangan menengah (JTM), SR, trafo, dan APP JUGA kebutuhan anggaran sesuai dengan kewenangannya.
- c. Mengatur pemeliharaan jaringan distribusi dan SOP pengoperasian.

- d. Menyusun strategi pembangunan, pemeliharaan dan pengoperasian jaringan distribusi.
- e. Mengelola dan mengawasi pelaksanaan pengoperasian dan pemeliharaan jaringan cubicle, proteksi, distribusi dan pembangunan jaringan.
- f. Melakukan penertiban penggunaan Tenaga Listrik (P2TL) bersama dengan tim.
- g. Mengamati susut Kwh serta melakukan penekanannya.
- h. Melakukan pembacaan Kwh meter transaksi terhadap Kwh batas antar unit dan gardu induk.
- i. Mengamati pembebanan jaringan distribusi, SAIDI/SAIFI dan mutu tegangan.
- j. Melakukan pengelolaan data asset.

4. Tugas Pokok Supervisor Transaksi Energi

- a. Melaksanakan pemeliharaan atau perbaikan Kwh baik eks baru maupun yang bongkaran.
- b. Memvalidasi APP baru, KV ARF, Time Switch dan Kwh meter untuk pelanggan besar.
- c. Mendata APP yang akan dan telah dilakukan pemeliharaan.
- d. Melaksanakan tugas kedinasan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pokoknya.
- e. Membuat laporan sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

5. Bagian Pelaksana K3 dan Lingkungan

- a. Mengkoordinir, memelihara dan mendata sarana kantor.
- b. Mengatur administrasi surat menyurat.
- c. Membuat perhitungan absensi bulanan Karyawan.
- d. Menerima barang-barang berupa material instalasi, kelengkapan kantor, dan ATK.
- e. Mengatur dan menangani persediaan barang-barang untuk gudang.
- f. Melayani permintaan atas barang-barang gudang sesuai dengan bon permintaan.
- g. Menyusun laporan berkala sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya.

6. Bagian Analyst Kinerja

Analisis Kinerja memiliki wewenang mengumpulkan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan prosedur yang ditetapkan untuk penyelesaian pekerjaan, mencatat Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi lancarnya pelaksanaan tugas, menguraikan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) berdasarkan standar kinerja pegawai untuk kelancaran pelaksanaan tugas, melakukan pengorganisasian terhadap unit kerja atau instansi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan demi kelancaran pelaksanaan tugas, menyusun laporan hasil pelaksanaan tugas berdasarkan prosedur yang ditetapkan sebagai bahan evaluasi dan

pertanggungjawaban, dan melaksanakan tugas kedinasan yang diperintahkan oleh atasan baik secara lisan maupun tertulis.

7. Bagian Operator Operasi Distribusi

- a. Merancang data rencana operasi jaringan distribusi dengan keadaan normal ataupun gangguan untuk dapat menjaga kualitas dan keunggulan tenaga listrik.
- b. Melakukan operasi jaringan dan proteksinya berdasarkan SOP agar dapat menjaga keunggulan operasi dan keselamatan penyaluran tenaga listrik.
- c. Melakukan realisasi perolehan tingkat kualitas pelayanan, SAIDI atau SAIFI, losses berdasarkan kinerja yang ditetapkan.
- d. Melakukan pencatatan data counter LBS, PMT, dan Sectionalizer dan Recloser.
- e. Memelihara peralatan kerja jaringan distribusi.
- f. Melakukan pengukuran tegangan di titik pelayanan termasuk trafo dan jaringan distribusi serta menyampaikan kepada fungsi terkait.
- g. Melakukan pemulihan gangguan pada jaringan distribusi.
- h. Menghitung dan membuat laporan gangguan trafo dan SAIDI / SAIFI.
- i. Melakukan inspeksi jaringan

8. Bagian Engineer Pengendalian Susut dan PJU

- a. Merancang data sasaran tujuan operasi terhadap pelanggan yang diperkirakan melakukan pelanggaran.

- b. Mencadangkan peralatan kerja, perlengkapan administrasi, dan sarana P2TL.
- c. Melakukan P2TL sesuai dengan target operasi
- d. Menghitung kerugian kWh yang diakibatkan oleh pelanggaran
- e. Melakukan inventarisasi dan penertiban atau pembongkaran PJU secara periodik.
- f. Menghitung dan menyusun laporan susut distribusi
- g. Membuat laporan rutin sesuai dengan bidang dan tanggungjawabnya.

9. Bagian Officer Pembacaan Meter dan Pengendalian Piutang

- a. Menentukan realisasi dan kualitas hasil pembacaan meter berdasarkan konvensional dan AMR.
- b. Melakukan penyusunan data (perhitungan) tagihan listrik
- c. Mengadakan tagihan listrik atau pencetakan rekening listrik
- d. Menentukan tagihan listrik serta tagihan listrik susulan
- e. Memantau tagihan listrik (rekening)
- f. Melakukan pengawasan piutang
- g. Merencanakan laporan piutang pelanggan
- h. Merancang proses usulan penghapusan piutang pada pelanggan ragu-ragu
- i. Melaksanakan koordinasi realisasi penagihan pelanggan tertentu, yaitu TNI/POLRI & instansi vertikal.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden berguna untuk mengetahui keragaman dari tiap responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan yang berjumlah 32 orang . Karakteristik responden dapat di uraikan pada tabel berikut ini :

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dalam tiap perusahaan yang sering menjadi pembeda dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah jenis kelamin. Berikut ini data responden berdasarkan jenis kelamin :

Tabel 4.1
Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Jumlah	Persentase
Laki-laki	24	75 %
Perempuan	8	25 %
Total Responden	32	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 4.1, dapat diketahui bahwa responden laki-laki dengan presentase 75% sebanyak 24 orang dan responden perempuan dengan presentase 25% yaitu sebanyak 8 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden laki-laki jumlahnya paling banyak.

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam tiap perusahaan yang sering menjadi pembeda dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah usia. Berikut ini data responden berdasarkan usia :

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Usia

Keterangan	Jumlah	Presentase
20-30 Tahun	17	53,1%
31-40 Tahun	6	18,8%
41-50 Tahun	8	25,0%
Di atas 50 Tahun	1	3,1%
Total Responden	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik usia responden pada table 4.2, dapat diketahui bahwa responden yang berusia 20-30 tahun dengan presentase 53,1% sebanyak 17 orang, responden yang berusia 31-40 tahun dengan presentase 18,8% sebanyak 6 orang, responden yang berusia 41-50 tahun dengan presentase 25,0% sebanyak 8 orang, dan responden yang berusia diatas 50 tahun dengan presentase 3,1% sebanyak 1 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang kisaran umurnya 20-30 orang yang paling banyak.

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam tiap perusahaan yang sering menjadi pembeda dalam kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan oleh perusahaan terhadap karyawan adalah pendidikan. Berikut ini data responden berdasarkan pendidikan :

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Keterangan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK	21	65,6%
D3	1	3,1%
S1	10	31,3%
Total Responden	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik pendidikan responden pada table 4.3, dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK dengan presentase 65,6% sebanyak 21 orang, responden yang berpendidikan D3 dengan presentase 3,1% sebanyak 1 orang dan responden yang berpendidikan S1 dengan presentase 31,3% yaitu sebanyak 10 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang berpendidikan SMA/SMK jumlahnya paling banyak.

4.2.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4
Responden Berdasarkan Masa Kerja

Keterangan	Jumlah	Presentase
1-5 Tahun	7	21,9%
6-10 Tahun	10	31,3%
Di atas 10 Tahun	15	46,9%
Total Responden	32	100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan karakteristik masa kerja responden pada table 4.4, dapat diketahui bahwa responden yang masa kerjanya 1-5 tahun

dengan presentase 21,9% sebanyak 7 orang, responden yang masa kerjanya 6-10 tahun dengan presentase 31,3% sebanyak 10 orang dan responden yang masa kerjanya diatas 10 tahun dengan presentase 46,9% yaitu sebanyak 15 orang. Jadi dapat disimpulkan bahwa responden yang masa kerjanya di atas 10 tahun jumlahnya paling banyak.

4.2.2 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan melalui pembagian kuesioner terhadap 32 responden, yang tujuannya untuk mendapatkan masing-masing jawaban dari variable dapat didasarkan pada skor jawaban pada lampiran.

4.2.2.1 Deskripsi Pelatihan

Hasil dari tanggapan responden melalui variable pelatihan yang memiliki 5 indikator, dapat dilihat dari tabel 4.5.

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Pelatihan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	X1.1	16 50,0%	16 50,0%	-	-	-	32 100%
2.	X2.2	13 40,6%	19 59,4%	-	-	-	32 100%
3.	X3.3	11 34%	20 62,5%	1 3,1%	-	-	32 100%
4.	X4.4	10 31,3%	22 68,8%		-	-	32 100%

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
5.	X5.5	8 25,0%	23 71,9%	10 31,3%	-	-	32 100%
6.	X6.6	11 34,4%	21 65,6%	-	-	-	32 100%
7.	X7.7	11 34,4%	21 65,6%	-	-	-	32 100%
8.	X8.8	9 28,1%	23 71,9%	-	-	-	32 100%
9.	X9.9	13 40,6%	19 59,4%	-	-	-	32 100%
10.	X10.10	15 46,9%	17 53,1%	-	-	-	32 100%
11.	X11.11	11 34,4%	21 65,6%	-	-	-	32 100%
12.	X12.12	13 40,6%	18 56,3%	-	1 3,1%	-	32 100%

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Tanggapan responden pada tabel 4.5. Responden dominan memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju terhadap pelatih yang benar-benar menguasai baik teori maupun dilapangan, pernyataan kedua, responden dominan memberikan tanggapan setuju terhadap instruktur yang bisa berinteraksi dengan baik terhadap peserta pelatihan, pernyataan ketiga responden dominan menyatakan setuju Pelatihan bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, pernyataan keempat responden dominan menyatakan setuju mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan baik, pernyataan kelima responden dominan menyatakan setuju materi yang disampaikan dapat menambah pengetahuan pelatihan, pernyataan keenam responden dominan menyatakan setuju materi

pelatihan yang diikuti sesuai tugas dan pekerjaan dilapangan, pernyataan ketujuh responden dominan menyatakan setuju metode yang digunakan dalam pelatihan menghasilkan kinerja yang baik, pernyataan kedelapan responden dominan menyatakan setuju metode pelatihan yang diterapkan dapat menyampaikan materi secara efektif, pernyataan sembilan responden dominan menyatakan setuju kegiatan pelatihan yang diselenggarakan dapat membantu karyawan meningkatkan keterampilan, pernyataan sepuluh responden dominan menyatakan setuju pelatihan mengarahkan menuju sikap positif, kerja sama, dan loyalitas pernyataan sebelas responden dominan menyatakan setuju pelatihan yang dilaksanakan membantu karyawan menguasai materi, pernyataan duabelas responden dominan menyatakan setuju Pelatihan yang dilaksanakan memiliki tujuan yang jelas dan bermanfaat.

4.2.2.2 Deskripsi Disiplin Kerja

Hasil dari tanggapan responden melalui variable disiplin kerja yang memiliki 5 indikator, dapat dilihat dari tabel 4.6.

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	X1.1	9 28,1%	20 62,5%	3 9,4%	-	-	32 100%
2.	X2.2	11 34,4%	20 62,5%	1 3,1%	-	-	32 100%
3.	X3.3	11	20	-	-	1	32

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)	
		34,4%	62,5%			3,1%	100%
4.	X4.4	10 31,3%	22 68,8%		-	-	32 100%
5.	X5.5	6 18,8%	26 81,3%	-	-	-	32 100%
6.	X6.6	8 25,0%	24 75,0%	-	-	-	32 100%
7.	X7.7	9 28,1%	23 71,9%	-	-	-	32 100%
8.	X8.8	8 25,0%	22 68,8%	2 6,3%	-	-	32 100%
9.	X9.9	11 34,4%	20 62,5%	1 3,1%	-	-	32 100%
10.	X10.10	10 31,3%	22 68,8%	-	-	-	32 100%
11.	.X11.11	8 25,0%	22 68,8%	2 6,3%	-	-	32 100%
12.	.X12.12	10 31,3%	19 59,4%	3 9,4%	-	-	32 100%
13.	X13.12	12 37,5	20 62,5%				32 100%

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Tanggapan responden pada tabel 4.6. Responden dominan memberikan tanggapan setuju yaitu selalu datang dan pulang kantor dengan tepat waktu, pernyataan kedua, responden dominan memberikan tanggapan setuju selalu menggunakan alat-alat kantor dengan baik, pernyataan ketiga responden dominan menyatakan setuju selalu mentaati peraturan perusahaan, pernyataan keempat responden dominan menyatakan setuju mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pernyataan kelima responden dominan menyatakan setuju selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu,

pernyataan keenam responden dominan menyatakan setuju menggunakan waktu jam kerja secara efektif, pernyataan ketujuh responden dominan menyatakan setuju mempunyai kepribadian yang baik dalam bekerja, pernyataan kedelapan responden dominan menyatakan setuju selalu menggunakan waktu kerja dengan baik agar hasil kerjanya memuaskan, pernyataan sembilan responden dominan menyatakan setuju tidak mengeluh dan bersemangat dalam bekerja, pernyataan sepuluh responden dominan menyatakan setuju berpakaian rapi saat masuk kerja, pernyataan sebelas responden dominan menyatakan setuju mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu, pernyataan duabelas responden dominan menyatakan setuju selalu menggunakan waktu istirahat dengan benar tepat waktu , pernyataan tigabelas responden dominan menyatakan setuju memakai seragam sesuai dengan peraturan perusahaan.

4.2.2.3 Deskripsi Kinerja Karyawan

Hasil dari tanggapan responden melalui variable kinerja karyawan yang memiliki 4 indikator, dapat dilihat dari tabel 4.7.

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Karyawan

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
1.	X1.1	23	23	-	-	-	32
		71,9%	71,9%				100%
2.	X2.2	9	23	-	-	-	32
		28,1%	71,9%				100%

No.	Pernyataan	Tanggapan Responden					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	
3.	X3.3	11	21	-	-	-	32
		34,4%	65,6%				100%
4.	X4.4	11	16	5	-	-	32
		34,4%	50,0%	15,6%			100%
5.	X5.5	10	22	-	-	-	32
		31,3%	68,8%				100%
6.	X6.6	11	21	-	-	-	32
		34,4%	65,6%				100%
7.	X7.7	11	20	-	1	-	32
		34,4%	62,5%		3,1%		100%
8.	X8.8	9	22	1	-	-	32
		28,1%	68,8%	3,1%			100%
9.	X9.9	13	18	1	-	-	32
		40,6%	56,3%	3,1%			100%
10.	X10.10	14	18	-	-	-	32
		43,8%	56,3%				100%
11.	X11.11	13	19	-	-	-	32
		40,6%	59,4%				100%
12.	X12.12	12	20	-	-	-	32
		37,5%	62,5%				100%

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Tanggapan responden pada tabel 4.7. Responden dominan memberikan tanggapan setuju dan sangat setuju mengerjakan suatu pekerjaan dengan teliti, cermat, dan penuh perhitungan. pernyataan kedua, responden dominan memberikan tanggapan setuju menyadari akan pentingnya akurasi dalam setiap pekerjaan, pernyataan ketiga responden dominan menyatakan setuju selalu meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan, pernyataan keempat responden dominan menyatakan setuju kuantitas pekerjaannya melebihi standar rata-rata karyawan lain, pernyataan kelima responden dominan

menyatakan setuju mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan, pernyataan keenam responden dominan menyatakan setuju mampu dan memahami tugas yang saya kerjakan setiap harinya di kantor, pernyataan ketujuh responden dominan menyatakan setuju selalu menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, pernyataan kedelapan responden dominan menyatakan setuju tidak pernah menunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, pernyataan sembilan responden dominan menyatakan setuju dapat menyelesaikan tugas dengan hasil yang memuaskan, pernyataan sepuluh responden dominan menyatakan setuju memiliki tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, pernyataan sebelas responden dominan menyatakan setuju akan tanggung jawab jika ada kesalahan yang dilakukan terhadap perusahaan, pernyataan duabelas responden dominan menyatakan setuju akan tanggung jawab jika menghilangkan salah satu peralatan kantor.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui benar atau tidaknya suatu kuesioner, item kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r table (n-2). Uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Hasil Pengujian Validitas

No.	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Pelatihan			
1.	X1.1	371	0,361	Valid
2.	X1.2	563	0,361	Valid
3.	X1.3	742	0,361	Valid
4.	X1.4	643	0,361	Valid
5.	X1.5	577	0,361	Valid
6.	X1.6	623	0,361	Valid
7.	X1.7	867	0,361	Valid
8.	X1.8	822	0,361	Valid
9.	X1.9	768	0,361	Valid
10.	X1.10	748	0,361	Valid
11.	X1.11	623	0,361	Valid
12.	X1.12	665	0,361	Valid
Disiplin Kerja				
1.	X2.1	453	0,361	Valid
2.	X2.2	592	0,361	Valid
3.	X2.3	363	0,361	Valid
4.	X2.4	592	0,361	Valid
5.	X2.5	498	0,361	Valid
6.	X2.6	585	0,361	Valid
7.	X2.7	639	0,361	Valid
8.	X2.8	565	0,361	Valid
9.	X2.9	681	0,361	Valid
10.	X2.10	248	0,361	Valid
11.	X2.11	494	0,361	Valid
12.	X2.12	429	0,361	Valid
13.	X2.13	629	0,361	Valid
Kinerja Karyawan				
1.	Y1	682	0,361	Valid
2.	Y2	474	0,361	Valid
3.	Y3	614	0,361	Valid
4.	Y4	507	0,361	Valid
5.	Y5	517	0,361	Valid
6.	Y6	775	0,361	Valid
7.	Y7	723	0,361	Valid
8.	Y8	611	0,361	Valid
9.	Y9	662	0,361	Valid
10.	Y10	543	0,361	Valid
11.	Y11	564	0,361	Valid
12.	Y12	517	0,361	Valid

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Hasil uji validitas berdasarkan tabel 4.8 dapat dikatakan bahwa semua item pernyataan membuktikan bahwa r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 5%. Jadi setiap pernyataan pada indikator variabel dikatakan valid untuk dapat digunakan dalam suatu penelitian.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas yaitu ukuran suatu konsistensi responden dalam menjawab suatu hal yang berkaitan dengan pernyataan yang merupakan indikator suatu variabel dan kemudian disusun dalam bentuk kuesioner.. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $>$ 0,60. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Hasil Pengujian Reliabilitas

Croanbach's Alpha	N of Items
909	37

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Berdasarkan tabel output 4.9, dikatakan bahwa nilai Cronbach's Alpha sebesar 909 dengan nilai r tabel sebesar 0,361 signifikansi 5%. Jadi dapat disimpulkan Cronbach's Alpha $>$ 0,60 ($0,361 > 0,60$) yang berarti item-item tersebut bersifat reliabel dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Multikolinearitas

Tujuan dari Uji multikolinearitas adalah untuk menguji model regresi apakah terdapat korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang benar sebaiknya tidak terjadi korelasi antara variabel. Pengujian VIF dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics			
	Tolerance	Ket	VIF	Ket
(Constant)				
Pelatihan	.857	>0.1	1.167	<10
Disiplin Kerja	.857	>0.1	1.167	<10

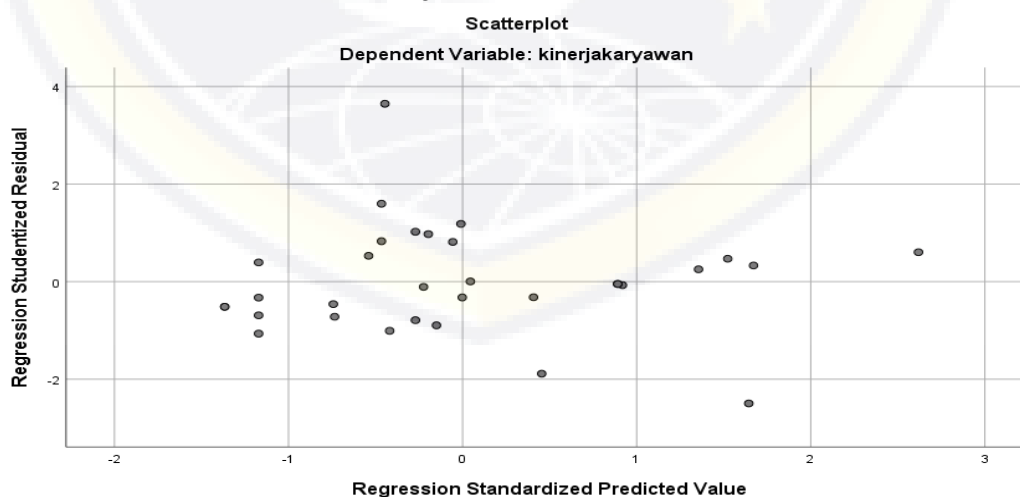
Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Pada tabel diatas menunjukkan hasil uji multikolinearitas menggunakan regresi linear. Data menunjukkan bahwa nilai VIF kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas pada variabel bebas penelitian ini.

4.3.3.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji perbedaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan. Dapat dikatakan Heteroskedastisitas jika ada titik-titik atau pola yang menyebar. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Gambar 4.2
Hasil Uji Heteroskedastisitas

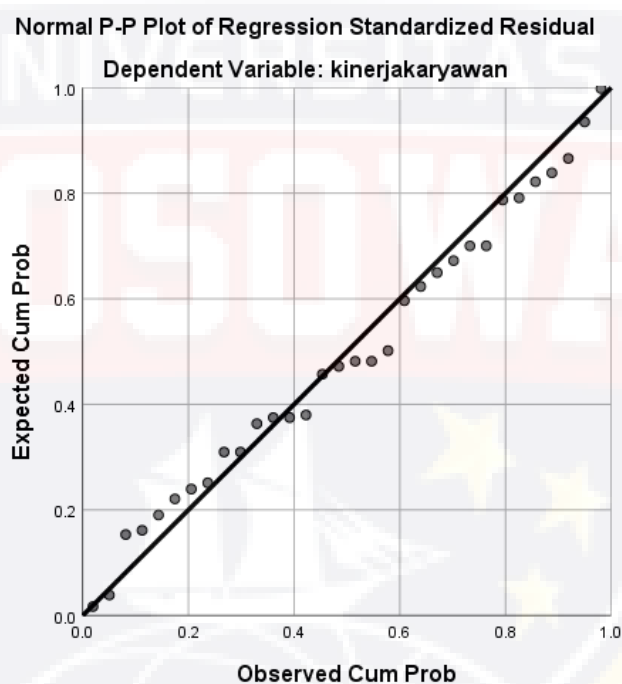


Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Data pada grafik diatas menunjukkan bahwa titik-titik (sebaran data penelitian) menyebar secara acak, tidak membuat pola tertentu dan juga sebaran data berada diatas ataupun dibawah sumbu Y. maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas pada model regresi yang dibuat.

4.3.3.3 Uji Normalitas

Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Grafik diatas menunjukkan bahwa sebaran data mendekati/mengikuti garis diagonal pada sumbu Z. Dari grafik tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi syarat asumsi normalitas atau data pada penelitian ini terdistribusi normal.

4.3.4 Regresi Linear Berganda

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.539	8.828		.967	.341
	k.pelatihan	.306	.142	.336	2.150	.040
	k.disiplinke rja	.494	.173	.447	2.861	.008

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Berdasarkan hasil output pada tabel 4.11 Diatas, maka persamaan regresi linear berganda dapat dijabarkan sebagai berikut :

$$Y = 8,539 + 0,306X1 + 0,494X2$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

X1 = Pelatihan

X2 = Disiplin Kerja

Dari persamaan dapat dijelaskan bahwa :

- Nilai Konstanta sebanyak 8.539 maka hal ini dapat dikatakan bahwa jika variabel Pelatihan (X1) dan variabel Disiplin (X2) adalah Konstant (tidak berubah), maka Kinerja karyawan sebesar 611.
- Koefisien Regresi X1 sebesar 0,306 maka hal ini dapat dikatakan bahwa variabel Pelatihan (X1) mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,306, yang berarti jika setiap peningkatan variabel pelatihan sebesar satu poin, maka Kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,306 dan asumsi variabel yang lain tetap.

- c. Koefisien Regresi X2 sebesar 0,494 maka hal ini dapat dikatakan bahwa variabel disiplin kerja (X2) mempengaruhi Kinerja karyawan sebesar 0,494 yang berarti jika setiap peningkatan variabel disiplin kerja sebesar satu poin, maka Kinerja karyawan akan meningkatkan sebesar 0,494 dan asumsi variabel yang lain tetap.

4.3.5 Uji Hipotesis

4.3.5.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Uji F yaitu uji secara Bersama yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F hitung dengan F tabel. Hasil dari analisis dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.12
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.763	2	99.381	12.278	.000 ^b
	Residual	234.737	29	8.094		
	Total	433.500	31			

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Pada tabel 4.12 hasil perhitungan statistik Uji-F membuktikan nilai F hitung sebesar 12,278. Kemudian dibandingkan dengan nilai F table sebesar 3,32 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa f hitung > f tabel ($12,278 > 3,32$ dengan Sig f $0,000 < 0,05$), jadi berarti variabel independen Pelatihan (X1) dan

disiplin kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.3.5.2 Uji Parsial (Uji t)

Uji t berguna untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil Uji t dapat dilihat pada tabel 4.12.

Tabel 4.13
Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.539	8.828		.967	.341
	Pelatihan	.306	.142	.336	2.150	.040
	Disiplinkerja	.494	.173	.447	2.861	.008

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Hasil Uji t pada tabel 4.13 untuk variabel Pelatihan, nilai t hitungnya sebesar 2,150, nilai t tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka disimpulkan bahwa t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,040 < 0,05 yang berarti variabel Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dan untuk variabel disiplin kerja, nilai t hitungnya sebesar 2,861, nilai t tabel distribusi 5% sebesar 1,697 maka t hitung > t tabel dan nilai signifikansi yaitu 0,008 < 0,05 yang berarti variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel 4.13, variabel Pelatihan dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan oleh karena itu hipotesis pertama dan hipotesis kedua dapat diterima, serta dari kedua variabel tersebut, yaitu variabel Pelatihan dan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja karyawan.

4.3.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.14

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
.677 ^a	.459	.421	2.84506

Sumber : Data Di olah SPSS 23, 2020

Dari tabel 4.14 dapat diketahui bahwa R square atau koefisien determinasi sebesar 0,459. Ini berarti 50% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 50% kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain yang bukan dalam penelitian ini.

4.4 Pembahasan

Dari hasil pengujian statistik dapat dinyatakan bahwa secara parsial semua variabel bebas (Independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependen) serta secara simultan atau bersama-sama variabel bebas (Independen) berpengaruh terhadap variabel terikat (Dependen). Kedua variabel tersebut pengaruhnya bersifat positif yang berarti semakin tinggi pelatihan dan disiplin kerja maka

kinerja karyawan yang dihasilkan semakin tinggi. Hasil dari pengaruh variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.4.1 Pengaruh Pelatihan dan disiplin kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari pengujian hipotesis (H1) melalui uji simultan (Uji F) dengan hasil perhitungan statistic menunjukkan nilai F hitung sebesar 12,278, kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,32 dengan signifikansi sebesar 5% (0,05). Jadi dapat dikatakan bahwa f hitung > f tabel ($12,278 > 3,32$ dengan $\text{Sig } f 0,000 < 0,05$). Ini artinya “Variabel independen Pelatihan (X1) dan Disiplin kerja (X2) secara simultan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan”.

Berdasarkan hasil dari analisis, variabel pelatihan dan disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. pelatihan terdiri dari beberapa indikator yaitu kualitas, kualitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sedangkan disiplin kerja memiliki indikator yang terdiri dari para pegawai datang dengan tertib, tepat waktu, dan teratur, berpakaian rapi, menggunakan perlengkapan kantor dengan hati-hati, mematuhi cara kerja yang ditentukan perusahaan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Semakin baik pelatihan, maka kinerja karyawan juga semakin baik. Sebaliknya jika pelatihan tidak baik, maka kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Sama halnya dengan disiplin kerja, Semakin tinggi tingkat disiplin kerja maka kinerja karyawan semakin tinggi. Sebaliknya jika disiplin

kerja menurun, maka kinerja karyawan menurun. jadi hasil dari kesimpulan tersebut menerima hipotesis yang diajukan bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

4.4.2 Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial Uji t untuk variabel Pelatihan menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,150 , dan nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,697 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,040 < 0,05$ yang berarti Variable Pelatihan (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.

Hal ini dikarenakan pelatihan merupakan rangkaian kegiatan perusahaan yang tujuannya untuk membantu para karyawan dalam hal mempelajari serta mengatasi pekerjaan secara efektif. Semakin berbobot materi dan instruktur pada pelatihan, maka semakin bertambah keahlian karyawan.

4.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian secara parsial Uji t untuk variabel Disiplin kerja menunjukkan nilai t hitungnya sebesar 2,861 , dan nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,697 maka $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan nilai signifikansi yaitu $0,008 < 0,05$ yang berarti Variable Disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.

Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan suatu sikap menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan yang ada, baik lisan maupun tulisan serta dapat menjalankannya dan menerima sanksi apabila melanggar peraturan perusahaan.



BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil pembahasan dan analisis yang telah dibahas pada bab , maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil dari penelitian membuktikan bahwa variabel bebas (Independen) pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi pelatihan dan disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja serta berhubungan secara positif yang berarti semakin tinggi suatu pelatihan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi.
3. disiplin kerja berpengaruh sangat kuat dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berhubungan secara positif yang berarti semakin tinggi suatu disiplin kerja, maka disiplin kerja juga semakin tinggi.

5.2 Saran

Adapun saran penulis yang diajukan bagi perusahaan yaitu sebagai berikut :

1. Penerapan metode pelatihan sebaiknya ditingkatkan dengan pemberian pengawasan dan arahan dari supervisor secara intensif agar dapat meningkatkan pengetahuan dan kinerja karyawan, serta kegiatan pelatihan yang dilaksanakan lebih dari satu kali berdasarkan prestasi kerja atau hasil dari pelatihan.

2. Dalam hal disiplin kerja, karyawan yang sering tidak mematuhi peraturan perusahaan agar dapat mengoreksi diri demi kualitasnya kinerja karyawan.
3. Saran bagi peneliti selanjutnya pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan agar melakukan penelitian lanjutan yang lebih spesifik atau menggunakan variabel-variabel yang aktual mengikuti kemajuan zaman untuk menambah pengetahuan.



DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. (2010). *Principles Of Human Resource Management, 15th ed. Mason, OH: South Western-Cengage Learning*.
- Cantika, Yuli Sri Budi, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . UMM Press, Malang.
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (14th ed.)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 (8th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamalik, Oemar. 2005 Proses Belajar Mengajar. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko. T. Hani. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan Kelima. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. Rajafindo Persada.
- Kaswan. 2013. *Pelatihan Dan pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Kurniawan, A. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Latan, dan Temalagi. (2013). *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.

- Mangkunegara, Anwar Prabu 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketujuh PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Mangkuprawira, Tb.Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Noor, J. 2013. *Pengertian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Nugroho, B. A., Strategi Jitu : *Memilih Metode Statistik Penelitian Dengan SPSS* .2005. Yogyakarta : Andi Offset.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Penerbit Murai Kencana: Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2008. *Kepemimpinan dan perilaku Organisasi*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Salinding, Rony. 2011. *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makassar*. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.
- Sastrohadiwiryo,B, Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja. Sinar Baru*. Bandung.
- Simamora, Henry. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.

- Simanjuntak, Payaman J.2005. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Sinambela, Lijan, Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono (2011).*Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*.alfabeta
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta. Beta. Bandung.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kulitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistiyani, Ambar T dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno, Edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Zainal, Veithzal Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok: PT. Raja Grafindo Persad

L

A

M

BOSOWA

P

I

R

A

N



Lampiran 1**Kuesioner Penelitian**

Lampiran : 1 (satu) set kuesioner

Perihal : **Permohonan menjadi**

Responden Penelitian

Kepada

Yth, Bapak/Ibu

PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan

Saya mahasiswi tingkat akhir jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bosowa Makassar sedang melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP Panakkukang Makassar Selatan”**. Kuesioner ini dibuat sebagai sarana dalam rangka mendukung pembuatan skripsi sebagai syarat untuk menyelesaikan studi saya. Saya ucapkan terimakasih atas kesediaan Bapak dan Ibu untuk berpartisipasi dalam penelitian ini.

Hormat saya,

Penulis

Nur Zam Zam

1. PETUNJUK PENGISIAN:

- a. Bacalah setiap pertanyaan dengan saksama.
- b. Isilah dengan jujur sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
- c. Berilah tanda ceklis (✓) pada jawaban yang bapak/Ibu anggap benar.
- d. Keterangan :

Simbol	Kategori	Nilai Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. IDENTITAS RESPONDEN :

- a. Nama Responden :.....
- b. Jenis Kelamin :
 Laki-laki Perempuan
- c. Usia :
 21-30 Thn 31-40 Thn 41-50 Thn >50 Thn
- d. Pendidikan Terakhir :
 SMA/SMK DIII S1 S2
- e. Masa Kerja :
 1-5 Thn 6-10 Thn >10 Thn

Pelatihan (X1)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Instruktur						
1.	Pelatih program pelatihan adalah seseorang yang benar-benar menguasai baik secara teori maupun pelaksanaan dilapangan.					
2.	Instruktur dapat berinteraksi dengan baik terhadap peserta					
Peserta						
3.	Pelatihan yang saya ikuti pada dasarnya bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan yang berhubungan dengan pekerjaan.					
4.	Saya mengikuti setiap kegiatan pelatihan dengan penuh perhatian.					
Materi						
5.	Materi yang disampaikan dapat menambah pengetahuan dan wawasan peserta pelatihan					
6.	Materi pelatihan yang saya ikuti sangat sesuai tugas dan pekerjaan lapangan.					
Metode						
7.	Metode pelatihan yang digunakan telah menghasilkan kinerja yang baik					
8.	Metode pelatihan yang digunakan dapat menyampaikan materi secara efektif					
Tujuan						
9.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam meningkatkan keterampilan.					

10.	Pelatihan mengarahkan saya menuju sikap positif, loyalitas, dan kerja sama.					
Sasaran						
11.	Kegiatan pelatihan yang diselenggarakan membantu karyawan dalam menguasai materi.					
12.	Pelatihan yang diselenggarakan memiliki sasaran yang jelas dan bermanfaat.					

Disiplin Kerja (X2)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya selalu datang tepat waktu dan pulang sesuai jam pulang kantor.					
2.	Saya selalu menggunakan peralatan kantor dengan baik.					
3.	Saya selalu mentaati setiap peraturan yang diberikan oleh perusahaan.					
4.	Saya mempunyai keterampilan untuk menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya.					
5.	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu.					
6.	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif.					
7.	Saya memiliki kepribadian yang baik dalam bekerja.					
8.	Saya selalu menggunakan jam kerja dengan baik agar hasil kerja saya memuaskan .					

9.	Saya tidak pernah mengeluh dan selalu bersemangat dalam bekerja.					
10.	Saya selalu berpakaian rapi ketika masuk kerja					
11.	Saya mengawali dan mengakhiri pekerjaan dengan tepat waktu.					
12.	Saya selalu menggunakan waktu istirahat dengan tepat.					
13.	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan peraturan.					

Kinerja Karyawan (Y)

No.	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti.					
2.	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Saya selalu berusaha meminimalisir kesalahan dalam setiap pekerjaan.					
Kuantitas						
4.	Kuantitas pekerjaan saya melebihi standar rata-rata pegawai lain.					
5.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan.					
6.	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di kantor.					

Pelaksanaan Tugas					
7.	Saya selalu menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.				
8.	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya.				
9.	Saya dapat menyelesaikan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan hasil yang memuaskan.				
Tanggung Jawab					
10.	Saya memiliki tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan saya.				
11.	Saya akan tanggung jawab bila ada kesalahan-kesalahan yang saya lakukan terhadap perusahaan.				
12.	Saya akan tanggung jawab bila menghilangkan salah satu peralatan kantor.				

DISIPLIN KERJA													
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	JUMLAH
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	54
5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54
4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	56
4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	56
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	57
3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	56
4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	59
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
5	4	1	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	59
4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	56
5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	61
5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	58
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57
4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	57
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	51
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	52
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	53
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	59
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	55
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	64
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	48
4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	60
4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	55
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	57
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	55

KINERJA KARYAWAN												
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	JUMLAH
4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	52
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	54
5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	55
5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	54
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	46
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	50
4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	57
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	49
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	57
4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	51
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	54
4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	52
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	47
5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	59
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	50
4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	51
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
4	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	5	49
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	4	56
4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	55
4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	54
4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	53

Lampiran 3

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT kinerja karyawan
/METHOD=ENTER pelatihan disiplinkerja
/PARTIALPLOT ALL
/SCATTERPLOT=(*SDRESID,*ZPRED)
/RESIDUALS HISTOGRAM(ZRESID) NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created	14-SEP-2020 11:48:28	
Comments		
Input	Data	D:\Koleksi\Immang jumhur\nurzamzam.sav
	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	32
	Missing Value Handling	Definition of Missing
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax		REGRESSION /DESCRIPTIVES MEAN STDDEV CORR SIG N /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA COLLIN TOL CHANGE ZPP /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT k.kinerjakaryawan /METHOD=ENTER k.pelatihan k.disiplinkerja.
Resources	Processor Time	00:00:00.05
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Memory Required	4656 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	0 bytes

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
k.kinerjakaryawan	1.4688	.50701	32
k.pelatihan	1.5625	.50402	32
k.disiplinkerja	1.5000	.50800	32

Correlations

		k.kinerjakaryawa n	k.pelatihan	k.disiplinkerja
Pearson Correlation	k.kinerjakaryawan	1.000	.450	.313
	k.pelatihan	.450	1.000	.378
	k.disiplinkerja	.313	.378	1.000
Sig. (1-tailed)	k.kinerjakaryawan	.	.005	.040
	k.pelatihan	.005	.	.016
	k.disiplinkerja	.040	.016	.
N	k.kinerjakaryawan	32	32	32
	k.pelatihan	32	32	32
	k.disiplinkerja	32	32	32

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	k.disiplinkerja, k.pelatihan ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: k.kinerjakaryawan

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.459	.421	2.84506

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.802	2	.901	4.237	.024 ^b
	Residual	6.167	29	.213		
	Total	7.969	31			

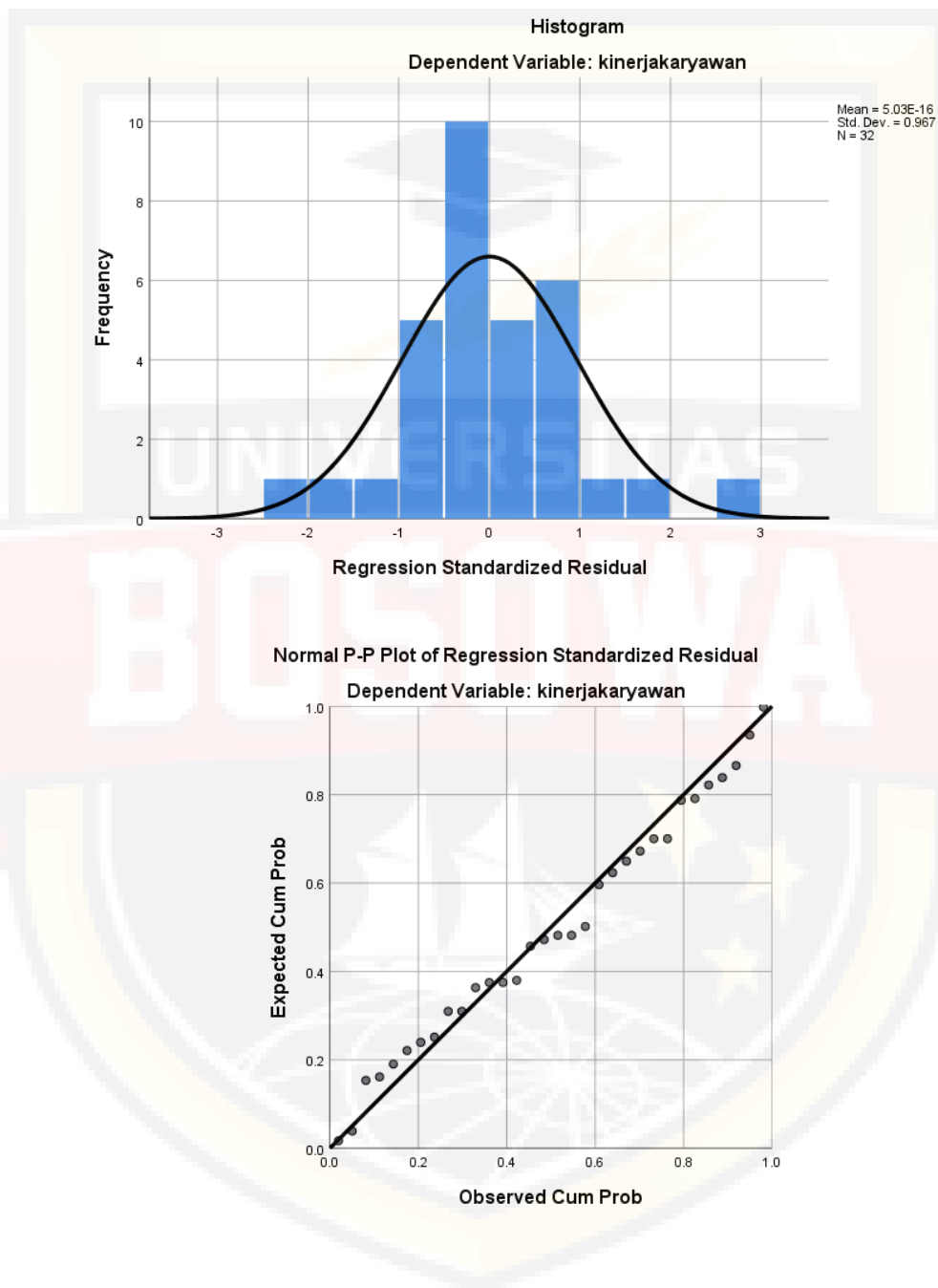
a. Dependent Variable: k.kinerjakaryawan

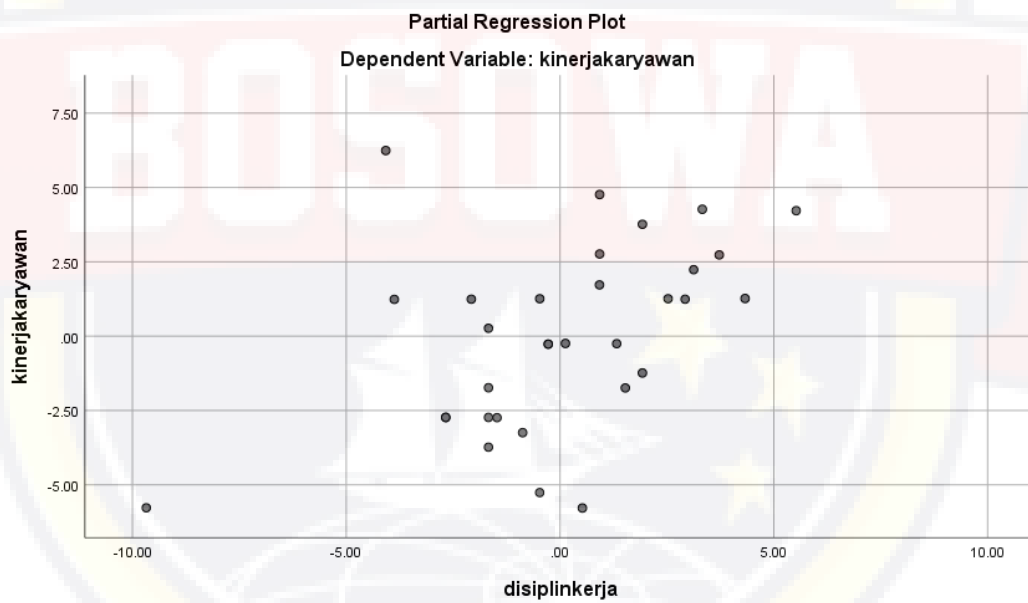
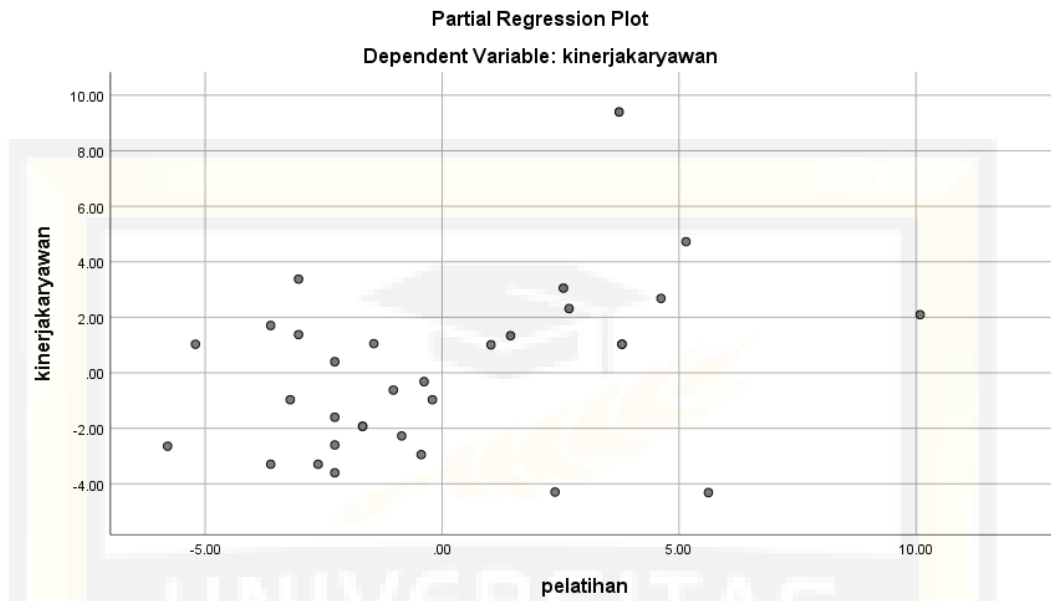
b. Predictors: (Constant), k.disiplinkerja, k.pelatihan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	8.539		
	Pelatihan	.306	.142	.336	2.150	.040
	Disiplinkerja	.494	.173	.447	2.861	.008

Charts





**UIW SULSELBAR
UP3 MAKASSAR SELATAN**

Nomor : 1171/STH.01.04/B16100000/2020 28 Agustus 2020
Lampiran : -
Sifat : Biasa
Hal : PERMOHONAN PENGAMBILAN DATA Kepada
PENELITIAN

Yth. UNIVERSITAS BOSOWA
FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS
Jl. Urip Sumiharjo Km.4 Gd.1.
Makassar

Menunjuk Surat Saudara No. A.1205/FEB/UNIBOS/VII/2020 Tanggal 24 Agustus 2020 Perihal Permohonan Izin Penelitian Proposal Skripsi sebagai salah satu syarat memenuhi kurikulum dalam penyelesaian studi untuk program strata satu (S1), maka disampaikan bahwa :

Nama : Nur Zam Zam/4516012087
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen

Dapat kami setujui untuk melaksanakan Penelitian/Pengambilan Data pada PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Ulp Panakkukang dengan judul :

"PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) ULP PANAKKUKANG MAKASSAR SELATAN"

1. Data penelitian hanya berhubungan dengan Laporan sesuai dengan *judul* diatas.
2. Mengikuti dan menaati aturan yang berlaku di PT PLN (Persero) UP3 Makassar Selatan Ulp Panakkukang
3. Hasil Laporan disampaikan ke Supervisor SDM & ADM 1 (Satu) Eksamplar.

Demikian kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih

MANAGER UNIT PELAKSANA PELAYANAN
PELANGGAN MAKASSAR SELATAN,



RADITYA HARI NUGRAHA

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIASME
NOMOR : A. 1297 /FEB/UNIBOS/ IX / 2020

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama	: Nur Zam Zam
Stambuk	: 4516012087
Fakultas / Jurusan	: Ekonomi Dan Bisnis / Manajemen

Dinyatakan bebas dari Plagiasme dengan batas maximal 30 % yang berhubungan skripsi dengan judul:
"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP
Panakkukang Makassar Selatan.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagai mana mestinya.

Makassar, 30 September 2020

Dekan



Dr. H. A. AriFudin Mane, SE., SH., M.Si., M.H.
NIDN 09.07077003

FORMULIR PENGAJUAN PENERBITAN

Nama Lengkap : Nur Zam Zam
Stambuk : 45160120087
Alamat : Jl. AP. Pettarani 3
Telpon/HP : 082348141280
E-mail : nurzamzam1207@gmail.com
Judul Skripsi :

**"Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) ULP
Panakkukang Makassar Selatan".**

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benar bahwa:

1. Naskah yang diserahkan adalah karya asli dan bebas dari fabrikasi, plagiasi, duplikasi dan pelanggaran hak cipta data/isi.
2. Naskah belum pernah diterbitkan dan tidak sedang dipertimbangkan oleh penerbit lain
3. Apabila dikemudian hari ada implikasi terhadap hal-hal yang disebutkandi atas, bukan menjadi tanggung jawab Penerbit dan Dewan Editor.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan jujur dan bertanggung jawab,

Makassar, 30 september 2020



Nur Zam Zam