

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA  
PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAYANAN PELANGGAN MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**OLEH:**

**NAMA : RIZKY DIMAS MAHARIDKA**  
**NPM : 1505160757**  
**PROGRAM STUDI : MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2019**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mochtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Sabtu, tanggal 06 Juli 2019, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RIZKY DIMAS MAHARDIKA  
N P M : 1595160757  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO) UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Dinyatakan (B) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(H. RAHMAD BAHAGIA SIREGAR, S.E., M.Si.)

Penguji II

**Pembimbing**

(DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.)

**PANITIA UJIAN**

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

Sekretaris

(ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : RIZKY DIMAS MAHARDIKA  
N P M : 1505160757  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT. PLN (PERSERO)  
UNIT PELAKSANA PELAYANAN PELANGGAN MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Mei 2019

Pembimbing Skripsi



**DODY SALDEN CHANDRA, SE.,M.M**

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



**JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si**



**H. JANURI, S.E., M.M., M.Si**

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Nama : RIZKY DIMAS MAHARDIKA  
NPM : 1505160757  
Konsentrasi : MSDM  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis (~~Akuntansi/Perpajakan/Manajemen/~~Ekonomi  
Pembangunan)

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Menyatakan Bahwa ,

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha-saya sendiri , baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut
  - Menjiplak /plagiat hasil karya penelitian orang lain
  - Merekayasa data angket, wawancara, obeservasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti mamalsukan stempel, kop surat, atau identintas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "Penetapan Proyek Proposal / Makalah/Skripsi dan Penghunjukan Dosen Pembimbing " dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah Pernyataan ini saat perbuat dengan kesadaran sendiri

Medan.....20.

Pembuat Pernyataan



NB :

- Surat Pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat Pengajuan Judul.
- Foto Copy Surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi.

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : RIZKY DIMAS MAHARDIKA  
 NPM : 1505160757  
 Program Studi : MANAJEMEN  
 Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
 Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLINKERJATERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT PLN (PERSERO) UP3 MEDAN

Tanggal	Deskripsi Bimbingan Proposal	Paraf	Keterangan
21/1/19	Judul, pengantar, daftar isi / pustaka / tabel / gambar - Belum ada. surat <sup>2</sup> harus disertakan. Hal depan. Jarak penulisan, format, baca panduan	DS	
28/1/19	perbaiki penulisan, pengantar dan masalah. kerangka konsep masih salah. perzelas sampel. rumus regresi salah	DS	
4/2/19	ACC seminar proposal	DS	

Medan, Januari 2019  
 Diketahui / Disetujui  
 Ketua Program Studi

Pembimbing Proposal

DODY SALDEN CHANDRA, S.E., M.M.

JASMAN SYARIFUDDIN, S.E., M.Si

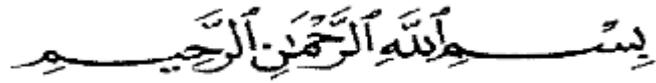
## ABSTRAK

**RIZKY DIMAS MAHARIDKA NPM 1505160757. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Medan. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2019.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja, dan pengaruh disiplin terhadap prestasi kerja, serta pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap prestasi kerja baik secara parsial maupun simultan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan sebanyak 71 orang sedangkan sampel yang memenuhi kriteria penarikan sampel pengamatan yang dilakukan berjumlah 71 orang dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Asumsi Klasik, Regresi Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 24.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $10,799 > t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar  $11,530 > t_{tabel}$  1,995 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar  $1527,676 > F_{tabel}$  3.13 dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .

**Kata Kunci : Prestasi Kerja, Pelatihan, Disiplin Kerja**

## KATA PENGANTAR



Puji dan syukur diucapkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberi karunia nikmat kepada manusi sehingga dapat berpikir dan merasakan segalanya, satu dari sekian banyak nikmat-NYA adalah keberhasilan penulis menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Pelanggan Medan”** dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Shalawat dan salam penulis hadiahkan kepada Rasulullah SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kegelapan kealam yang terang benderang.

Penulis juga menyadari dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari perhatian, bimbingan, dorongan, bantuan dan doa dari semua pihak. Dalam kesempatan ini, izinkan penulis untuk mengucapkan terimakasih kepada :

1. Kepada kedua orang tua, Ayahanda Ansari dan Ibunda Zainab maria atas kasih sayang dan doa yang begitu besar kepada penuliss sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
3. Bapak Januri, S.E, M.M, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Ade Gunawan, SE., M.MSi selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung SE., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin SE, M.Si selaku Kepala Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Dr. Jufrizen SE.,M.Si selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Dody Salden Chandra S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing Penulis yang telah meluangkan waktunya untuk membantu dan mengarahkan Penulis dalam pembuatan skripsi ini.
9. Kepada seluruh Bapak/Ibu Dosen beserta pegawai dan staff Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberi bantuan kepada penulis sampai terselesaikannya perkuliahan.
10. Terimakasih secara umum kepada seluruh teman-teman stambuk 2015 khususnya kelas H manajemen Pagi yang turut membantu, mendoakan, penulis tidak dapat menyebutkan satu persatu namanya, semoga peran aktif kalian semua menjadi catatan tinta yang suci disisi Allah SWT.

Akhirnya dengan menyerahkan diri dan senantiasa bermohon petunjuk serta perlindungan dari Allah SWT, semoga amal dan perbuatan yang baik tersebut mendapat imbalan yang baik pula disisi Allah SWT dan penyusunan skripsi ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi mahasiswa dalam penyusunan skripsi pada masa yang akan datang. Amin ya rabbbal' alamin.

Medan, April 2019  
Penulis

**RIZKY DIMAS MAHARIDKA**  
**1505160757**

# DAFTAR ISI

## Halaman

<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>iv</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Batasan dan Rumusan Masalah.....	6
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Uraian Teori .....	9
1. Prestasi Kerja .....	9
a. Pengertian Prestasi Kerja .....	9
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja.....	10
c. Penilaian dan Manfaat Prestasi Kerja .....	11
d. Indikator Prestasi Kerja.....	12
2. Pelatihan.....	13
a. Pengertian Pelatihan.....	13
b. Tujuan Pelatihan .....	14
c. Bentuk Pelatihan .....	16
d. Indikator Pelatihan .....	17
3. Disiplin Kerja.....	17
a. Pengertian disiplin Kerja.....	17
b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja .....	19
c. Fungsi dan Tujuan Disiplin Kerja.....	20
d. Indikator Disiplin Kerja .....	20
B. Kerangka Konseptual.....	21
C. Hipotesis Penelitian .....	23
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Defenisi Variabel Penelitian .....	25
C. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
D. Populasi dan Sample .....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	29

F. Teknik Analisis Data.....	34
------------------------------	----

**BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian.....	39
B. Pembahasan .....	53

**BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	56
B. Saran.....	56

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel III.1	Defeniso Operasional.....	26
Tabel III.2	Waktu Penelitian.....	28
Tabel III.3	Jumlah Populasi .....	29
Tabel III.4	Skala Pengukuran Likert.....	30
Tabel III.5	Hasil Uji Validitas Variabel.....	31
Tabel III.6	Hasil Uji Reabilitas .....	33
Tabel IV.1	Jenis Kelamin .....	39
Tabel IV.2	Usia.....	40
Tabel IV.5	Kriteria Jawaban Responden .....	40
Tabel IV.6	Persentase Jawaban Responden Variabel Prtestasi Kerja.....	40
Tabel IV.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan .....	41
Tabel IV.8	Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin .....	42
Tabel IV.9	Hasil Uji Multikolinearitas .....	44
Tabel IV.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	46
Tabel IV.11	Hasil Uji Statistik (Uji-T) .....	48
Tabel IV.12	Hasil Uji Simultan (Uji-F) .....	50
Tabel IV.13	Hasil Uji Determinasi .....	52

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Pelatihan Berpengaruh Pada Prestasi Kerja .....	22
Gambar II.2 Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Prestasi Kerja .....	22
Gambar II.3 Pelatihan dan Disiplin Kerja Berpengaruh Pada Prestasi Kerja..	23
Gambar II.4 Kerangka Konseptual .....	23
Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	36
Gambar III.2 Kriteria Pengujian Hipotesis .....	36
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas .....	43
Gambar IV.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.....	45
Gambar IV.3 Kriteria Pengujian Pelatihan Dengan Prestasi Kerja .....	49
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja .....	50
Gambar IV.4 Kriteria Pengujian Pelatihan Dan Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja .....	52

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **a. LATAR BELAKANG MASALAH**

Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu perusahaan atau organisasi dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan dari perusahaan. Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi maupun pengembangan dirinya. Hasibuan (2012:10) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Sumber daya manusia adalah sumber untuk mencapai keunggulan kompetitif karena kemampuannya untuk mengkonversi sumber daya lainnya (uang, mesin, metode dan material) ke dalam hasil (produk/jasa). Pesaing dapat meniru sumber lain seperti teknologi dan modal tetapi tidak untuk sumber daya manusia yang unik. Karyawan mempunyai peran yang strategis di dalam perusahaan yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas perusahaan karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan.

PT. PLN (Persero) merupakan perusahaan listrik satu-satunya di Indonesia dan merupakan market leader. Untuk ini perusahaan perlu mempertahankan posisinya. Mewujudkan perusahaan serta kelas dunia. Menjadikan sumber daya profesional, dan membentuk aktivitas usaha yang tidak mencemari lingkungan juga harus bisa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Guna menghadapi persaingan maka PT.PLN (Persero) UP3 Medan membutuhkan kemampuan karyawan dalam memberikan pelayanan terbaik dan peningkatan kinerja karyawan adalah hal yang penting yang mendukung pencapaian target perusahaan dan tentunya didukung dengan program pelatihan karyawan yang efektif keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk meningkatkan prestasi kerja.

Tujuan penilaian prestasi kerja adalah agar karyawan lebih termotivasi. Dimana motivasi diharapkan akan mempengaruhi hasil kerja dari masing-masing karyawan. Ada dua faktor yang terkait dalam prestasi kerja yaitu faktor manajemen dan faktor penilaiannya.

Berdasarkan hasil riset pendahuluan yang penulis lakukan ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan Prestasi Kerja karyawan antara lain, prestasi kerja belum optimal dicapai oleh sebagian karyawan dikarenakan prestasinya belum tercapai dengan maksimal di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan Medan dimana sebagian karyawan belum mencapai prestasi kerja yang optimal dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap, kualitas kerja dari ketetapan, ketelitian, keterampilan, kebersihan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Pelatihan, diantaranya adalah masih ada sebagian karyawan yang belum mengikuti pelatihan hal ini tentunya akan berpengaruh pada dirinya dan prestasi kerjanya serta kualitas kinerjanya di perusahaan. Contoh pelatihan sederhana di PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah ucapan semangat pagi yang diadakan setiap hari senin. Semangat pagi bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan agar bisa memberikan kontribusi yang maksimal dalam bekerja dan juga melatih para karyawan untuk disiplin dalam aturan perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan Disiplin Kerja, diantaranya adalah masih ada sebagian karyawan PT. PLN (Persero) UP3 Medan yang belum mempunyai kesadaran disiplin kerja yang baik, sebagai contohnya masih ada karyawan yang terlambat masuk kerja hal ini akan berpengaruh pada dirinya dalam perusahaan.

Permasalahan yang berkaitan dengan tidak masuk kerjanya seorang karyawan tanpa keterangan yang jelas, ini akan membuat karyawan tersebut terkesan tidak mengikuti peraturan perusahaan dan kurangnya disiplin dalam dirinya dan juga perusahaan.

Permasalahan yang ditemukan dengan berbagai macam fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, maka yang menjadi dasar

penelitian untuk menganalisis hanya dibatasi permasalahan yang berhubungan dengan Prestasi Kerja, Pelatihan, dan Disiplin Kerja.

Prestasi kerja yang baik tentunya juga tidak terlepas dari para karyawan yang bekerja dengan maksimal dan juga peran atasannya dalam memimpin karyawannya.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengartikan prestasi sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan Simanjuntak (2011:1) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Dalam pandangan Serdamayanti (2010:164) pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap. Sedangkan menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Pelatihan juga sangat berpengaruh pada kinerja karyawan di perusahaan, sebagai keterampilan yang mereka butuhkan, sehingga perilaku, disiplin, dan kemampuan serta keterampilan mereka dimanfaatkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja.

Secara konseptual pelatihan memberikan pengaruh terhadap karyawan. Hal ini didasarkan dari penelitian yang dilakukan Aris Bahrudin, dkk (2013), dengan judul pengaruh pelatihan, kompensasi dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan (studi pada kantor PT. PLN (Persero) Area Pelayanan dan jaringan Malang) Hasil temuannya menyimpulkan bahwa pelatihan memberikan pengaruh signifikan terhadap karyawan pada kantor PT. PLN (Persero) Area pelayanan dan jaringan malang.

Sementara itu berhubungan dengan disiplin kerja dalam pandangan Mulyadi (2015:48) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diharapkan pada perusahaan. Sedangkan Hasibuan, (2013:193) menyatakan disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

Terdapat beberapa kajian yang dilakukan para peneliti manajemen sumber daya manusia berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

Secara konseptual hal ini dapat dikemukakan dari peneliti sebelumnya Liyas dkk, (2017), dengan judul Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat, menyimpulkan bahwa ada hubungan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti disiplin kerja disetiap individu karyawan mempunyai pengaruh

yang besar terhadap kinerja karyawan, dapat diartikan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat.

Disiplin kerja juga sangat berpengaruh kepada prestasi kerja karyawan karena adanya disiplin kerja memberikan sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan perusahaan maupun bagi karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian lebih lanjut tentang pengaruh-pengaruh yang ditimbulkan oleh disiplin kerja dan Pelatihan terhadap aspek Prestasi Kerja. Pentingnya Pelatihan dan Disiplin kerja sangat berpengaruh dalam upaya meningkatkan Prestasi Kerja karyawan maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit, Pelaksana, Pelayanan, Pelanggan Medan.** “

#### **b. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, penulis mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Karyawan yang belum mengikuti pelatihan atau diklat, tentunya akan mempengaruhi kinerjanya di perusahaan.
2. Sebagian karyawan belum mempunyai kesadaran disiplin kerja yang baik, ini akan berpengaruh pada kinerjanya di perusahaan.

3. Sebagian karyawan belum optimal dalam mencapai prestasi kerjanya di perusahaan.
4. Sebagian karyawan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas

**c. Batasan dan Rumusan Masalah**

**1. Batasan Masalah**

Batasan masalah adalah ruang lingkup masalah atau upaya membatasi ruang lingkup masalah yang terlalu luas atau lebar sehingga penelitian itu lebih bisa fokus untuk dilakukan. Dari Beberapa masalah yang sudah teridentifikasi. Maka peneliti membatasi masalah pada Pengaruh Pelatihan, Disiplin kerja dan Prestasi kerja.

**2. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini untuk menjawab beberapa pertanyaan berikut :

Berdasarkan pada uraian latar belakang di atas, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?
3. Apakah pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan ?

#### **d. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuan penelitian adalah mendapatkan suatu rumusan hasil dari suatu penelitian melalui proses mencari, menemukan, mengembangkan, serta menguji suatu pengetahuan. Selain itu penelitian digunakan untuk memecahkan atau menyelesaikan suatu permasalahan yang ada menguji kebenaran dari pengetahuan sudah ada

Manfaat penelitian adalah kegunaan hasil penelitian baik bagi kepentingan pengembangan program maupun kepentingan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu, dalam manfaat penelitian ini harus diuraikan secara terperinci manfaat atau apa gunanya hasil penelitian nanti. Secara teoritis pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan mengetahui kondisi ini diharapkan dalam penyusunan perencanaan sumber daya manusia pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan, diharapkan dapat mencapai hasil yang diinginkan.

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah dijelaskan sebagai berikut:

1. mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Mengetahui dan menganalisis karyawan yang sudah optimal dalam prestasi kerjanya

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Uraian Teoritis**

##### **1. Prestasi Kerja**

###### **a. Pengertian Prestasi Kerja**

Setiap karyawan diharapkan dapat selalu beprestasi dengan baik dalam pekerjaannya. Dalam hal ini tentunya tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik dalam arti disertai kecakapan disiplin serta tanggung jawab yang tinggi. Apabila keadaan ini dapat tercipta maka tentunya akan berpengaruh terhadap hasil kerja para karyawan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya.

Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat hasil kerja karyawan dalam organisasi adalah melalui hasil penilaian prestasi kerja. Pada organisasi maju, penilaian prestasi kerja digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen puncak dalam melakukan promosi, pemberian upah (kompensasi) serta keputusan-keputusan yang berkenaan dengan pemberhentian karyawan.

Menurut Sutrisno (2009:150) memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Menurut Hasibuan (2016:94) mengartikan prestasi sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa unsur-unsur yang menilai dari prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap, kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan, sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Menurut Simanjuntak (2011:1) prestasi kerja adalah sebagai pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut maka dapat disimpulkan prestasi kerja adalah pencapaian atas hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan dan motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja**

Menurut Sutrisno (2016) mengemukakan, umumnya orang percaya bahwa prestasi kerja individu merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu: kemampuan perangnya dan minat seorang pekerja, kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja, tingkat motivasi kerja.

Menurut Achmad (2009) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: motivasi, kemampuan mereka, dukungan yang diterima, hubungan mereka dengan organisasi, keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan.

Menurut Hasibuan (2017:194) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, wakat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67) yang menjadi faktor prestasi kerja adalah: faktor kemampuan, faktor motivasi

### **c. Penilaian Dan Manfaat Prestasi Kerja**

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi karyawannya. Penilaian prestasi mempunyai banyak kegunaan di dalam suatu organisasi.

Menurut Handoko (2010:135) penilaian prestasi kerja sebagai berikut: penilaian prestasi menyediakan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan tentang promosi dan gaji, penilaian prestasi menyediakan kesempatan untuk bersama-sama meninjau perilaku yang berkesan dengan pekerjaan baik antara atasan dan bawahan atau antara bawahan dan atasan, penilaian prestasi memungkinkan antara atasan dan bawahan menyusun suatu rencana untuk memperbaiki setiap defnisi yang dapat diketahui.

Menurut Mathis dkk (2009:77) penilaian prestasi kerja adalah: mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi

Menurut Hasibuan (2010:105) penilaian prestasi kerja adalah: kecakapan, pengalaman dan kesanggupan dalam waktu

Menurut Panggabean dalam Sutrisno (2016:153) penilaian prestasi kerja adalah: identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam organisasi.

#### **d. Indikator Prestasi Kerja**

Mangkunegara (2009:67) menjelaskan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Dari definisi diatas, indikator prestasi kerja adalah: Kualitas adalah mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kuantitas adalah banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada.

Menurut Hasibuan dalam Arimby (2016), adapun indikator-indikator prestasi kerja adalah sebagai berikut: Kesetiaan, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, keperibadian, prakarsa, kecakapan.

Menurut Purnama Sejati (2009:6) adapun indikator-indikator prestasi kerja yaitu: kuantitas kerja, banyak hasil kerja sesuai dengan waktu yang ada, kualitas kerja, mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan, keandalan, dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif.

Menurut Sutrisno (2010) indikator-indikator prestasi kerja yaitu: kualitas kerja (*quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas, kuantitas kerja (*quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas, jangka waktu (*timeliness*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas lainnya, efektifitas biaya (*cost effectiveness*) yaitu tingkat maksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekan kerugian.

## **2. Pelatihan**

### **a. Pengertian Pelatihan**

Pelatihan atau magang adalah proses melatih kegiatan atau pekerjaan pelatihan mempersiapkan peserta latihan untuk mengambil jalur tindakan tertentu yang dilukiskan oleh teknologi dan organisasi tempat bekerja, dan membantu peserta memperbaiki prestasi dalam kegiatannya terutama mengenai pengertian dan keterampilan.

Pelatihan merupakan jenis kegiatan yang direncanakan sistematis dan menghasilkan tingkat peningkatan keterampilan, pengetahuan dan kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif, Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Ardana (2012:91) pelatihan dilaksanakan untuk karyawan baru agar dapat menjalankan tugas-tugas baru yang dibebankan dan untuk karyawan lama guna meningkatkan mutu pelaksanaan tugasnya sekarang maupun masa depan. Pelatihan adalah bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan.

Menurut Mathis (2014:124) pelatihan berperan dalam memberikan kepuasan kerja sehingga pegawai memiliki alasan untuk mau bekerja lebih lama lagi di organisasi.

Menurut Serdamayanti (2010:164) pelatihan mempersiapkan orang untuk melakukan pekerjaan mereka sekarang dan pengembangan mempersiapkan pegawai yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan dan sikap.

Menurut Handoko (2010:104) pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci, dan rutin.

#### **b. Tujuan Pelatihan**

Pelatihan karyawan adalah usaha untuk mengurangi atau menghilangkan terjadinya kesengajaan antara kemampuan karyawan dengan yang dikehendaki organisasi. Usaha tersebut dilakukan melalui peningkatan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dengan cara menambah pengetahuan dan keterampilan serta mengubah sikap.

Menurut Panggabean (2013:41) tujuan dilakukan pelatihan dan pengembangan adalah untuk kepentingan pegawai dan perusahaan, Memberikan keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan pegawai, Meningkatkan moral pegawai dengan keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan pekerjaannya mereka akan antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, memperbaiki kinerja. Program pelatihan dan mengembangkan dapat meminimalkan ketidakpuasan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2017:45) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: meningkatkan penghayatan jiwa dan ideology, meningkatkan produktivitas kerja, meningkatkan kualitas kerja, meningkatkan ketetapan perencanaan sumber daya manusia, meningkatkan sikap moral dan semangat kerja, meningkatkan rangsangan agar pegawai mampu berprestasi maksimal, meningkatkan kesehatan dan keselamatan kerja, menghindari keusangan, meningkatkan perkembangan pegawai

Menurut Carrel dkk dalam suparno Eko Widodo (2015) berikut tujuan pelatihan adalah: meningkatkan kinerja (*improve performance*), memperbaiki keterampilan karyawan (*updates employee,s skills*), menghindari keusangan manajerial (*avoid managerial obsolescence*), memecahkan permasalahan organisasi (*solve organizational problems*), mempersiapkan diri untuk promosi dan suksesi manajerial (*prepare for promotion, and managerial succession*)

Menurut Harnani (2013:58) tujuan pelatihan adalah sebagai berikut: memandirikan masyarakat, memberi ilmu pengetahuan, skills dan kompetensi baru kepada para peserta didiknya agar terjadi perubahan perilaku yang berdampak positif kedepannya bagi peserta.

### **c. Bentuk Pelatihan**

Menurut Jauhar dkk (2012) mengemukakan beberapa jenis pelatihan yaitu: pelatihan yang dibutuhkan dan rutin dilakukan untuk semua karyawan (orientasi karyawan baru), pelatihan pekerjaan/teknis memungkinkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, pelatihan antar pribadi dan pemecahan masalah operasional dan antar pribadi serta meningkatkan hubungan dalam pekerjaan organisasional, pelatihan perkembangan dan inovatif menyediakan fokus jangka panjang untuk meningkatkan kapabilitas individual dan organisasional untuk masa depan.

Menurut Santoso (2012:49) menyatakan pelatihan merupakan salah satu bentuk investasi modal manusia disamping pendidikan dan pelatihan dapat dibedakan menjadi dua jenis yaitu: pelatihan umum adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga, namun hasil pelatihan tersebut dapat dimanfaatkan oleh perusahaan lainnya, pelatihan spesifik adalah jenis pelatihan yang diberikan kepada seseorang oleh suatu perusahaan atau lembaga namun hasilnya dapat dimanfaatkan oleh perusahaan pemberi pelatihan tersebut.

Menurut Hasibuan (2009:72) terdapat 2 jenis pelatihan dan pengembangan antara lain: pelatihan dan pengembangan yang dilaksanakan atau dilakukan secara resmi oleh organisasi atau perusahaan untuk para karyawan, pealtihan dan pengembangan yang dilakukan secara informal atau tidak resmi, misalnya kegiatan untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dilakukan atas keinginan serta usaha sendiri.

#### **d. Indikator Pelatihan**

Indikator-indikator pelatihan menurut anwar prabu mangkunegara (2013:62) yaitu: jenis pelatihan, tujuan pelatihan, materi, metode yang digunakan, kualifikasi peserta, kualifikasi pelatih, waktu (banyaknya sesi)

Menurut Rivai (2009:123) indikator pelatihan dapat dilihat dari: pengetahuan atau proses belajar, perubahan perilaku, hasil

Menurut Mangkunegara (2007:83) indikator pelatihan dapat dilihat dari : menunjang pekerjaan, pengetahuan dan keterampilan, penyampaian materi

Menurut melmambessy moeses (2011:69) indikator pelatihan adalah: jenis pelatihan, materi pelatihan, waktu pelatihan.

### **3. Disiplin Kerja**

#### **a. Pengertian Disiplin Kerja**

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2009:129) mengemukakan bahwa disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman organisasi.

Sutrisno (2016:86) mengemukakan bahwa disiplin kerja suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan.

Ardana (2011:134) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Mulyadi (2015:48) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan.

Hasibuan (2013:193) kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik.

#### **b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

Hasibuan (2017:194) pada dasarnya, banyak indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan di organisasi: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat (pengawasan melekat), sanksi hukum, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016:89) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya pelatihan kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut (Muchadarsyah Sinungan 2013:32) faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah: absensi, yakni pendataan kehadiran pegawai yang

sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai mematuhi peraturan, sikap dan perilaku, yakni tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dari atasannya, tanggung jawab, yakni hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

Menurut Bangsawan (2013) faktor yang dapat menentukan disiplin kerja, yaitu: faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakkan kedisiplinan, faktor kepemimpinan, faktor kompensasi.

### **c. Fungsi Dan tujuan Disiplin kerja**

Menurut Simamora (2012:243) tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilaku pegawai konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Berbagai aturan yang disusun

Oleh organisasi adalah tuntunan untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan. Pada suatu aturan dilanggar, efektivitas organisasi berkurang sampai pada tingkat tertentu, tergantung pada kerasnya pelanggaran. Contoh tujuan disiplin kerja sebagai berikut: agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku di perusahaan, tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi.

#### **d. Indikator Disiplin Kerja**

Menurut Sutrisno (2011:94) indikator disiplin kerja adalah sebagai berikut :

Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap aturan waktu, taat terhadap aturan perusahaan, taat terhadap peraturan lainnya diperusahaan.

Menurut Harlie (2010) indikator-indikator disiplin kerja adalah: selalu hadir tepat waktu, selalu mengutamakan persentase kehadiran, selalu mentaati ketentuan jam kerja, selalu mengutamakan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik.

Menurut Fauzia Agustni (2011:73) indikator disiplin kerja dapat diuraikan sebagai berikut: tingkat kehadiran, tata cara kerja, ketaatan pada alasan, kesadaran bekerja, tanggung jawab.

Menurut Setiyawan dan Wardin (2013) indikator disiplin kerja adalah: saran, arahan dan perbaikan, kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang tepat waktu.

#### **A. Kerangka Konseptual**

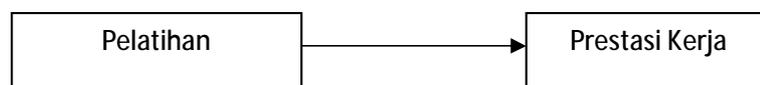
##### **a. pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

pelatihan atau diklat mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja.

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan bahrudin dkk (2013) bahwa

pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan

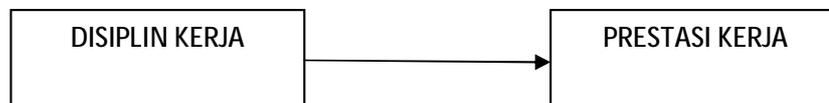


**Gambar II.1 Pelatihan Berpengaruh Pada Prestasi Kerja**

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Disiplin kerja karyawan mempunyai pengaruh positif antara satu sama lain. Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Carnila dkk (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.



**Gambar II.2 Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

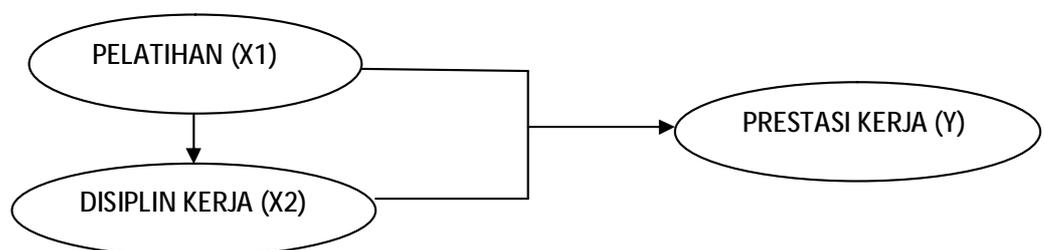
**c. Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Dari teori yang telah ada dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan didalam perusahaan/organisasi, semua itu tidak terlepas dari pada variabel yang mempengaruhinya yaitu dua diantaranya adalah pelatihan dan disiplin kerja. Adapun penelitian Bahrudin (2013) bahwa pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.



**Gambar II.3 Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Oleh karena itu perlu dikaji lebih jauh mengenai pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari gambar kerangka berpikir.



**Gambar II.4 Kerangka Konseptual**

### C. Hipotesis

Perumusan hipotesis penelitian merupakan langkah ketiga dalam penelitian, setelah peneliti mengemukakan landasan teori dan kerangka berfikir. Tetapi perlu diketahui bahwa tidak setiap penelitian harus merumuskan hipotesis. Penelitian yang bersifat eksploratif dan sering juga dalam penelitian deskriptif tidak perlu merumuskan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pikir yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Ada pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Ada pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Ada pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja PT. PLN (Persero) UP3 Medan.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif adalah suatu pendekatan dimana untuk mengetahui bahwa adanya hubungan atau pengaruh diantara kedua variabel (variabel bebas dan variabel terikat)

#### **B. Definisi Operasional**

Definisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian yang menjadi definisi operasional adalah:

### C. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan yang berlokasi di JL. LISTRIK NO 8 Medan. Sedangkan objek penelitian ini adalah karyawan pada PT PLN (Persero) UP3 Medan.

**Tabel III.2**  
**Tabel Jadwal Penelitian**

No	Kegiatan	Bulan																			
		Januari				Februari				Maret				April				Mei			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Penelitian Awal																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Seminar Proposal																				
4	Pengumpulan Data																				
5	Pengolahan Data																				
6	Menyusun Laporan Penelitian																				
7	Sidang Meja Hijau																				

### D. Populasi Dan Sampel

#### 1. Populasi

Menurut Sugiyono (2010 : 115) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan berjumlah 71 orang.

#### 2. Sampel

Sugiyono (2010:116) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu.

**Tabel III.3**  
**Jumlah Populasi**

No.	Bagian / Department	Populasi
1	Pemeliharaan	6 orang
2	Sdm	6 orang
3	P2TL ( Penertiban Pemakaian Tenaga Listrik )	7 orang
4	K3lingkungan	3 orang
5	Pelayanan	7 orang
6	Perencanaan	10 orang
7	Jaringan	28 orang
8	Pemeliharaan Meter	4 orang
Jumlah		71 orang

Sumber : PT.PLN (Persero) UP3 Medan

## E. Teknik Pengumpulan Data

### 1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara member seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

**Tabel III. 4 Skala likert**

Keterangan	Bobot
Sangat baik	5
Cukup baik	4
Baik	3
Tidak baik	2
Sangat tidak baik	1

### a. Validitas

Uji validitas ini dilakukan dengan tujuan menganalisis apakah instrument yang disusun memang benar-benar tepat dan rasional untuk mengukur variabel penelitian.

Untuk mengukur validitas setiap butir pertanyaan, maka digunakan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2\}}}$$

a. (Sugiyono, 2012)

Keterangan :

- n = banyaknya pasangan pengamatan
- $\sum x_i$  = jumlah pengamatan variabel x
- $\sum y_i$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i^2)$  = jumlah kuadrat pengamatan variabel x
- $(\sum y_i^2)$  = jumlah pengamatan variabel y
- $(\sum x_i)^2$  = kuadrat jumlah pengamatan variabel x
- $(\sum y_i)^2$  = pengamatan jumlah variabel y
- $\sum x_i y_i$  = jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria penerimaan / penolakan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a) Tolak H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah positif dan probabilitas yang dihitung < nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Signifikan 2-tailed < α0,05).
- b) Terima H<sub>0</sub> jika nilai korelasi adalah negatif dan atau probabilitas yang dihitung > nilai probabilitas yang ditetapkan sebesar 0,05 (Signifikan 2-tailed > α0,05).

Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Variabel

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan	
<b>Prestasi Kerja (Y)</b>	Y1	0.808	0.000 < 0,05	Valid
	Y2	0.500	0.000 < 0,05	Valid
	Y3	0.634	0.000 < 0,05	Valid
	Y4	0.757	0.000 < 0,05	Valid
	Y5	0.809	0.000 < 0,05	Valid
	Y6	0.802	0.000 < 0,05	Valid
	Y7	0.801	0.001 < 0,05	Valid
	Y8	0.742	0.000 < 0,05	Valid
	Y9	0.520	0.000 < 0,05	Valid
	Y10	0.656	0.000 < 0,05	Valid
<b>Pelatihan (X1)</b>	X1	0.755	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.875	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.848	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.865	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.743	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.875	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.848	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.865	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.743	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.355	0.002 < 0,05	Valid
<b>Disiplin Kerja (X2)</b>	X1	0.572	0.000 < 0,05	Valid
	X2	0.658	0.000 < 0,05	Valid
	X3	0.757	0.000 < 0,05	Valid
	X4	0.713	0.000 < 0,05	Valid
	X5	0.774	0.000 < 0,05	Valid
	X6	0.701	0.000 < 0,05	Valid
	X7	0.771	0.000 < 0,05	Valid
	X8	0.605	0.000 < 0,05	Valid
	X9	0.556	0.000 < 0,05	Valid
	X10	0.449	0.001 < 0,05	Valid

Sumber : SPSS 24.00

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

#### b. Reliabilitas

Menurut Irfan (2013:83) menyatakan bahwa “Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Selanjutnya menurut Nunnally dalam Irfan (2013) menyatakan bahwa “Jika nilai koefisien reliabilitas (*Sperman Brown/ri*) > 0,60

maka instrument memiliki reliabilitas yang baik/reliabel/terpercaya. Irfan (2013) menyatakan bahwa pengujian reliabilitas dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan rumus sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum s_b^2}{s_1^2} \right]$$

Irfan (2013)

Keterangan:

- $r$  = Reliabilitas instrument (*cronbach alpha*)  
 $k$  = Banyaknya butir pertanyaan  
 $\sum \sigma_b^2$  = Jumlah varians butir  
 $\sigma_1^2$  = Varians Total

Dengan kriteria :

- a) Jika nilai *cronbach alpha*  $\geq 0,6$  maka instrument variabel adalah reliabel (terpercaya)  
 b) Jika nilai *cronbach alpha*  $\leq 0,6$  maka instrument variabel adalah tidak reliabel (tidak terpercaya)

**Tabel III.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	R Tabel	Keterangan
Prestasi Kerja (Y)	0.888	0,60	Reliabel
Pelatihan (X1)	0.931		Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0.852		Reliabel

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari data diatas dapat dilihat bahwa nilai reliabilitas instrument menunjukkan tingkat reliabilitas instrument penelitian sudah memadai karena semua variabel mendekati  $1 > 0,60$ . Dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variabel sudah menjelaskan atau memberikan gambaran tentang

variabel yang diteliti atau dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya

## 2. Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil, Sugiyono (2010:194).

## 3. Studi Dokumentasi

Studi Dokumentasi mempelajari data yang ada dalam perusahaan dan berhubungan dengan penelitian ini seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas karyawan.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Metode Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut rumus untuk melihat analisis linier berganda :

$$Y = \beta + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y	= Prestasi Kerja
$\beta$	= Konstanta
$\beta_1, \beta_2, \beta_3$	= Besaran koefisien regresi dari masing - masing variabel
$X_1$	= Pelatihan
$X_2$	= Disiplin Kerja
e	= Error

Sebelum dilakukannya Regresi linier berganda maka untuk mengetahui data layak atau tidaknya untuk di teliti maka harus terlebih dahulu melakukan Uji Asumsi Klasik.

#### **a. Uji Asumsi Klasik**

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari:

##### **1). Uji Normalitas**

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependen dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak (Juliandi 2013). Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

##### **2). Uji Multikolinearitas**

Irfan (2013) Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen. Apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinearitas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance*  $< 0,10$  atau sama dengan  $VIF > 10$ .

### 3). Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini memiliki tujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas sebaliknya jika varian berbeda disebut heterokedastisitas (Juliandi 2013) ada tidaknya heterokedastisitas dapat diketahui dengan melalui grafik scatterplot antar nilai prediksi variabel indenpenden dengan nilai residualnya. Dasar analisis yang dapat digunakan untuk menentukan heterokedastisitas adalah :

- 1) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas seperti titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

## 2. Pengujian Hipotesis

### a. Uji Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara individual mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y).

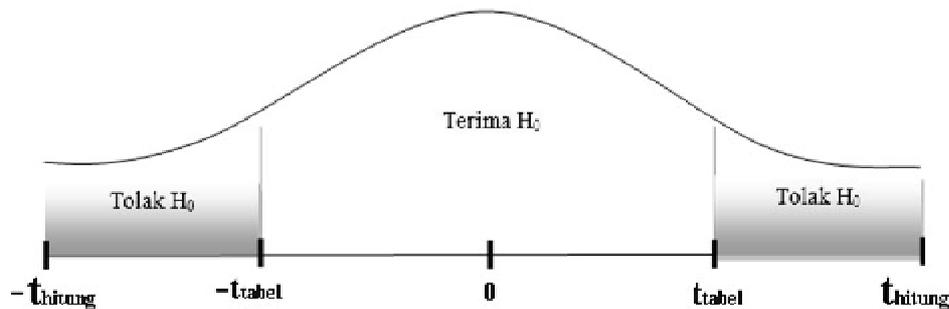
$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = nilai  $t_{hitung}$   
 $r_{xy}$  = korelasi xy yang ditemukan  
 n = jumlah sampel

Bentuk pengujian adalah:

- a)  $H_0: r_i = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).
- b)  $H_0: r \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)



**Gambar III.1 Kriteria Pengujian Hipotesis**

**b. Uji Simultan (Uji F)**

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan:

$R^2$  = koefisien korelasi ganda

k = Jumlah variabel independen

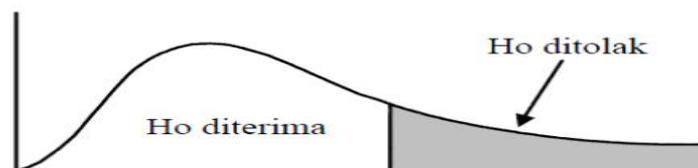
n = Jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

Bentuk pengujiannya adalah:

$H_0: \beta = 0$ , tidak ada pengaruh antara variabel x dengan variabel y

$H_0: \beta \neq 0$ , ada pengaruh antara variabel x dengan variabel



**Gambar III.2 kriteria pengujian hipotesis**

### c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Sugiyono, 2012)

Keterangan:

D =Determinasi  
R<sup>2</sup> =Nilai korelasi berganda  
100% = Persentase Kontribusi

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Pelatihan (X1), 10 pernyataan untuk variabel disiplin (X2), dan 10 pernyataan untuk variabel prestasi kerja (Y). Angket yang disebarkan ini diberikan kepada 71 orang pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) UP3 Medan responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

##### 2. Identitas Responden

###### a. Jenis Kelamin

**Tabel IV.1**  
**Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	laki-laki	38	53,5	53,5	53,5
	Perempuan	33	46,5	46,5	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV.1 di atas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 38 (53.5%) orang pria dan wanita sebanyak 33 (46.5%) orang. Bisa ditarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah laki-laki.

## b. Usia

**Tabel IV.1**

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 tahun	15	21,1	21,1	21,1
	30-39 tahun	27	38,0	38,0	59,2
	40-50 tahun	22	31,0	31,0	90,1
	> 50 tahun	7	9,9	9,9	100,0
	Total	71	100,0	100,0	

**Sumber : SPSS 22.00**

Berdasarkan tabel IV.2 diatas bisa dilihat bahwa persentase responden terdiri dari 15 (21.1%) orang berusia < 30 tahun, 27 (38.0%) orang berusia 30-39 tahun, 22 (31.0%) orang berusia 40-50 tahun dan 7 (9.9%) orang berusia >50 tahun. bisa di tarik kesimpulan bahwa yang menjadi mayoritas responden adalah berusia antara 30-39 tahun.

### 3. Persentase Jawaban Responden

**Tabel IV.3 Kriteria Jawaban Responden**

Keterangan	Skor
Sangat setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang setuju (TS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yg telah disebarkan kepada responden.

**Tabel IV.4 Persentase Jawaban Responden Variabel Prestasi Kerja (Y)**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya mampu berkomunikasi dengan baik dengan rekan kerja maupun pimpinan	69.0%	21.1%	4.2%	5.6%	0%
2	Karyawan yang bekerja di PT. PLN wajib memiliki presentase yang bagus	35.2%	56.3%	8.5%	0%	0%
3	Sebelum bekerja di PT. PLN saya sudah memiliki pengalaman kerja	26,8%	67.6%	5.6%	0%	0%
4	Saya memiliki cukup banyak pengalaman dengan pekerjaan saya saat ini	53.5%	40.8%	5.6%	0%	0%

5	Kualitas yang saya miliki menjamin mampu mendorong karir saya kedepannya	70.4%	19.7%	4.2%	5.6%	0%
6	Saya beradaptasi dengan baik dengan pekerjaan saya ini karena kualitas saya sangat baik	57.7%	29.6%	9.9%	2.8%	0%
7	Sikap yang baik dengan pimpinan akan menaikkan karir saya kedepannya	69.0%	21.1%	4.2%	5.6%	0%
8	Saya siap dan mampu bekerja di PT. PLN ini karena bekal saya sudah baik	60.6%	33.8%	5.6%	0%	0%
9	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya tetap pada waktunya	36.6%	56.3%	7.0%	0%	0%
10	Saya menyelesaikan pekerjaan asaya sesuai dengan arahan pimpinan saya	31.0%	63.4%	5.6%	0%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel presatasi kerja dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

**Tabel IV.5 Persentase Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Perusahaan memberikann pelatihan kepada karyawan agar menunjang pekerjaan karyawan	53.5%	40.8%	5.6%	0%	0%
2	Pelatihan yang baik akan menunjang karir karyawan selama bekerja di PLN	70.4%	19.7%	4.2%	5.6%	0%
3	Pimpinan memberikan arahan kepada karyawan sebelum memulai pekerjaan	57.7%	29.6%	9.9%	2.8%	0%
4	Karyawan diberi materi yang sangat jelas dari pimpinan agar bekerja dengan sangat optimal	69.0%	21.1%	4.2%	5.6%	0%
5	Adanya perubahan sikap setelah pelatihan	60.6%	33.8%	5.6%	0%	0%
6	Perilaku yang baik dari karyawan akan mendapat nilai plus dari pimpinan	70.4%	19.7%	4.2%	5.6%	0%
7	Saya memiliki keterampilan yang baik komputer	57.7%	29.6%	9.9%	2.8%	0%
8	Saya dibekali keterampilan sebelum saya bekerja di PLN	69.0%	21.1%	4.2%	5.6%	0%
9	Pada saat waktu pelatihan saya banyak mendapat pengetahuan tentang pekerjaan.	60.6%	33.8%	5.6%	0%	0%
10	Pelatihan yang dihabiskan karyawan	36.6%	56.3%	7.0%	0%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel pelatihan dimana, mayoritas jawaban dari responden sangat setuju hal ini berarti angket

yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

**Tabel IV.6 Persentase Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)**

No	Pertanyaan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya sangat menaati aturan yang dibuat perusahaan	35.2%	56.3%	8.5%	0%	0%
2	Karyawan yang wajib memahami isi kantor	26.8%	67.6%	5.6%	0%	0%
3	Jam kerja yang sangat cepat tidak menghalangi saya untuk hadir lebih awal	53.5%	40.8%	5.6%	0%	0%
4	Saya selalu datang tepat waktu	70.4%	19.7%	4.2%	5.6%	0%
5	Jam kerja yang diberikan perusahaan akan saya manfaatkan dengan sebaik-baiknya	57.7%	29.6%	9.9%	2.8%	0%
6	Perusahaan menetapkan aturan jam kerja kantor dan karyawan wajib menyetujuinya	69.0%	21.1%	4.2%	5.6%	0%
7	Tanggung jawab perusahaan akan saya jalankan dengan baik	60.6%	33.8%	5.6%	0%	0%
8	Saya memiliki tanggung jawab atas pekerjaan saya.	36.6%	56.3%	7.0%	0%	0%
9	Aturan perusahaan tentang jam kerja kantor selalu datang tepat waktu	46.5%	47.9%	5.6%	0%	0%
10	Saya selalu pulang tepat waktu	47.9%	47.9%	4.2%	0%	0%

Dari tabel diatas bisa dilihat persentase jawaban dari variabel disiplin dimana, mayoritas jawaban dari responden setuju hal ini berarti angket yang disebar kepada responden bernilai baik karena sesuai dengan pemikiran pegawai.

#### 4. Model Regresi

##### a. uji asumsi klasik

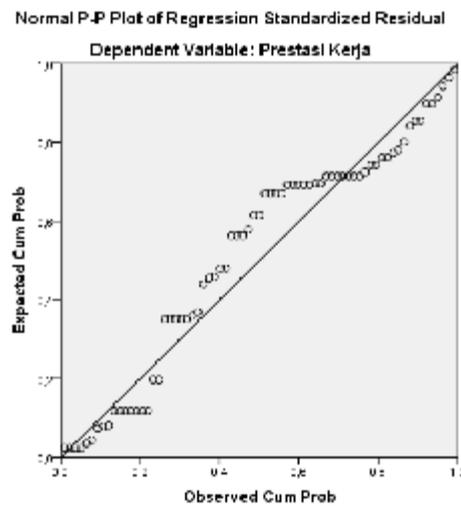
Dalam regresi linear berganda yang dikenal dengan beberapa asumsi klasik regresi berganda atau dikenal dengan BLUE (*Best Linear Unbias Estimation*). Pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik secara sederhana bertujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yakni:

- 1) Normalitas
- 2) Multikolinearitas
- 3) Heterokedastistas

### 1) Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi, variable dependent dan independennya memiliki distribusi normal atau tidak, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas**



**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan gambar IV.1 di atas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel dependen dan variabel independennya memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

## 2) Multikolieneritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi diantaranya variabel bebas, dengan ketentuan :

- a) Bila *Tolerance* < 0,1 atau sama dengan *VIF* > 5 maka terdapat masalah multikolinearitas yang serius.
- b) Bila *Tolerance* > 0,1 atau sama dengan *VIF* < 5 maka tidak terdapat masalah multikolinearitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

**Tabel IV.7**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967		
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000	,157	6,388
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000	,157	6,388

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber : SPSS 24.00**

Berdasarkan tabel IV.7 diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 6.388 dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 6.388. Dari masing-masing variabel independen memiliki nilai yang lebih besar dari nilai 5. Demikian juga nilai *Tolerance* pada variabel pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,157 dan variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,157. Dari masing-masing variabel nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen yang di indikasikan dari nilai *tolerance* setiap variabel independen

lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih besar dari 5. Sehingga berarti penelitian dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian regresi.

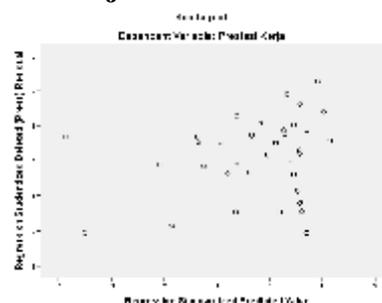
### 3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Untuk mengetahui apakah terjadi atau tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi penelitian ini, analisis yang dilakukan adalah dengan metode informal. Metode informal dalam pengujian heterokedastisitas yakni metode grafik dan metode *Scatterplot*. Dasar analisis yaitu sebagai berikut :

- a) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik membentuk suatu pola yang teratur maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar tidak teratur, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Dengan SPSS versi 24.00 maka dapat diperoleh hasil uji heterokedastisitas sebagai berikut :

**Gambar IV.2**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**



**Sumber : SPSS 24.00**

Bentuk gambar IV.2 diatas, dapat dilihat bahwa penyebaran residual adalah tidak teratur dan tidak membentuk pola. Hal tersebut dapat dilihat pada

titik-titik atau plot yang menyebar. Kesimpulan yang bisa diambil adalah bahwa tidak terjadi heterokedastisitas. Sehingga berarti penelitian dapat dilanjutkan untuk melakukan pengujian regresi.

### b. Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda yang digunakan adalah kinerja pegawai sebagai variabel dependen dan komunikasi dan disiplin kerja sebagai variabel independen. Dimana analisis berganda berguna untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel dependen terhadap variabel independen. Berikut hasil pengelolaan data dengan menggunakan SPSS versi 24.00

**Tabel IV.8**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV.8 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

- 1) Konstanta = 0.040
- 2) Pelatihan = 0,410
- 3) Disiplin Kerja= 0,581

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 0.040 + 0,410_1 + 0,581_2$$

Keterangan :

- 1) Konstanta sebesar 0.040 menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan maka prestasi kerja Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan akan meningkat.
- 2)  $\beta_1$  sebesar 0,410 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila pelatihan mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja sebesar 0,410 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.
- 3)  $\beta_2$  sebesar 0,581 dengan arah hubungan positif menunjukkan bahwa apabila disiplin kerja mengalami kenaikan maka akan diikuti oleh prestasi kerja sebesar 0,581 dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan.

### c. Pengujian Hipotesis

#### 1) Uji t Statistik atau Uji Parsial

Untuk t dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui kemampuan dari masing-masing variabel independen dalam memengaruhi variabel dependen. Alasan lain uji t dilakukan yaitu untuk menguji apakah variabel bebas (X1) secara individual terdapat hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat (Y). Rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$t = r \frac{n - 2}{1 - r^2}$$

Dimana :

t = nilai t hitung

r = koefisien korelasi

n = banyaknya pasangan rank

Bentuk pengujian :

- a)  $H_0 : r_s = 0$ , artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).
- b)  $H_a : r_s \neq 0$ , artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

Kriteria pengambilan keputusan yaitu sebagai berikut :

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$ . Df = n - 2
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $-t_{hitung} < -t_{tabel}$

Berdasarkan hasil pengelolaan data dengan SPSS versi 24.00 maka diperoleh hasil uji statistik t sebagai berikut:

**Tabel IV.9**  
**Hasil Uji Statistik t (parsial)**

<b>Coefficients<sup>a</sup></b>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,040	,947		,042	,967
	Pelatihan	,410	,038	,488	10,799	,000
	Disiplin Kerja	,581	,050	,521	11,530	,000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

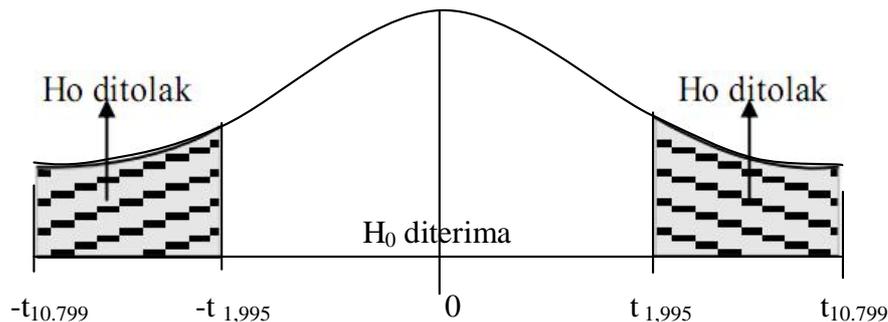
**Sumber : SPSS 24.00**

Hasil pengujian statistik 1 pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

**a) Pengaruh Pelatihan (X1) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh t hitung untuk variable pelatihan sebesar 10.799 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (71-2=69), di peroleh t tabel 1,995. Jika t hitung > t tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika t hitung < t tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini t-hitung = 10.799 > t-tabel =1995. Ini berarti terdapat pengaruh antara pelatihan dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni signifikan adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

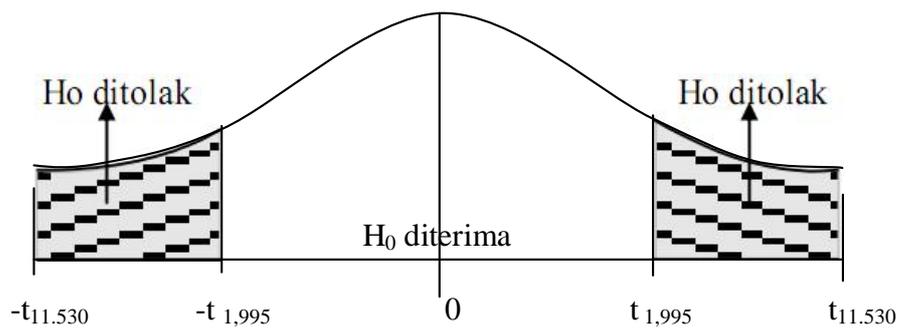


**Gambar IV.3 kriteria pengujian pelatihan dengan prestasi kerja**

#### **b) Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Prestasi Kerja (Y)**

Bedasarkan tabel IV.9 diatas diperoleh  $t$  hitung untuk variable disiplin kerja sebesar 11.530 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan  $dk = n-2$  ( $71-2=69$ ), di peroleh  $t$  tabel 1,995. Jika  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, demikian juga sebaliknya jika  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan Y, didalam hal ini  $t$ -hitung = 11.530  $>$   $t$ -tabel =1995. Ini berarti terdapat penagruh antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas  $t$  yakni signifikan adalah 0,000 sedangkan taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan  $0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.



**Gambar IV.4** kriteria pengujian disiplin kerja dengan prestasi kerja

### 5. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F atau juga disebut uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja untuk dapat atau menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel terikat yaitu prestasi kerja. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien regresi sama dengan nol. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 24.00, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel IV.10**  
**Hasil Uji Simultan (Uji-F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1608,511	2	804,255	1527,676	,000 <sup>b</sup>
	Residual	35,799	68	,526		
	Total	1644,310	70			
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja , Pelatihan						

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel IV-10 diatas bisa dilihat bahwa nilai f adalah 1527.255, kemudian nilai sig nya adalah 0,000

$H_0: \beta = 0$ , artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

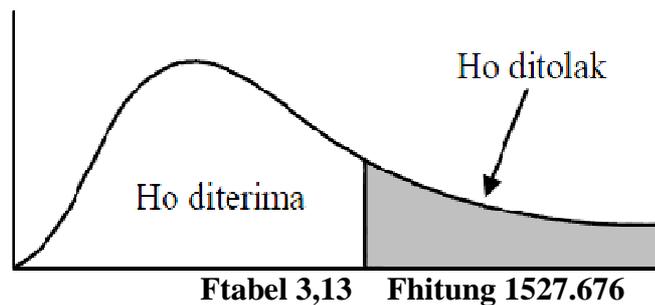
$H_0 : \beta \neq 0$ , artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Kriteria pengujian hipotesisnya adalah :

- 1) Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima, artinya pelatihan dan disiplin kerja tidak berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
- 2) Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, artinya pelatihan dan disiplin kerja berpengaruh dengan prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan

Bedasarkan tabel IV-10 diatas diperoleh F hitung untuk disiplin kaerja dan stress kerja sebesar 1527.676 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan dk = n-2 (71-3=68), di peroleh f tabel 3,13. Jika F hitung > F tabel maka didapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, demikian juga sebaliknya jika F hitung < F tabel maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara X1 dan X2 terhadap Y, didalam hal ini F-hitung = 1527.676 > F-tabel = 3,13. Ini berarti pengaruh positif antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Selanjutnya terlihat pula nilai probabilitas f yakni signifikan adalah 0,000 sedang taraf signifikan  $\alpha$  yang ditetapkan sebelumnya adalah 0,05, maka nilai signifikan 0,000 <  $\alpha$  0,05, sehingga  $H_0$  di tolak ini berarti ada pengaruh positif yang signifikan antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.



**Gambar IV.5 Kriteria Pengujian pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja**

## 6. Koefisien Determinasi (R-Square)

Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui persentase besarnya pengaruh variabel independen dan variabel dependen yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan. Dalam penggunaannya, koefisien determinasi ini dinyatakan dalam persentase (%). Untuk mengetahui sejauh mana kontribusi atau persentase komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat diketahui melalui uji determinasi.

**Tabel IV.11  
Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,989 <sup>a</sup>	,978	,978	,72557
a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pelatihan				
b. Dependent Variable: Prestasi Kerja				

**Sumber : SPSS 24.00**

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R sebesar 0,989 atau 98.9% yang berarti bahwa hubungan antara prestasi kerja dengan variabel bebasnya, yaitu pe;latihan dan disiplin kerja adalah erat. Pada nilai *R-Square* dalam penelitian ini sebesar 0,978 yang berarti 97,8% variasi dari prestasi kerja dijelaskan oleh variabel bebas yaitu pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 2,2% dijelaskan oleh varibel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *R-Square* (R<sup>2</sup>) atau koefisien determinasi dalam penelitian ini yaitu sebesar

0,978 yang berarti 97.8% prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dapat dijelaskan oleh pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan 2.2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian *standard error of the estimated* artinya mengukur variabel dari nilai yang diprediksi. *Standard error of the estimated* disebut juga standar deviasi. *Standard error of the estimated* dalam penelitian ini adalah sebesar 0,72557 dimana semakin kecil standar deviasi berarti model semakin baik dalam memprediksi prestasi kerja.

## **B. Pembahasan**

Analisis hasil temuan penelitian ini adalah analisis terhadap kesesuaian teori, pendapat, maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal tersebut. Berikut ini ada tiga (3) bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

### **1. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan  $t_{hitung}$  sebesar 10.799 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya pelatihan mampu meningkatkan prestasi kerja di PT. PLN (Persero) UP3 Medan. Dimana dengan seringnya pegawai mengikuti pelatihan terhadap pekerjaan yang akan di kerjakannya maka pegawai tersebut mampu

mencapai prestasi kerja dengan baik, baik berupa mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang di buat oleh pihak perusahaan.

Menurut Sutrisno (2010:62) pelatihan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan keterampilan, dan sikap yang diperlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.

Penelelitan ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bahrudin dkk (2013) bahwa pelatihan berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

## **2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan  $t_{hitung}$  sebesar 11.530 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,995 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya disiplin kerja mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana dengan semakin disiplinnya pegawai maka pekerjaan yang di berikan perusahaan akan siap dengan tepat waktunya maka prestasi kerja pegawai akan tercapai.

Menurut Rivai (2009:825) disiplin adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran norma-norma sosial yang berlaku.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Carnila dkk (2014) bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja.

### **3. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Secara Bersama-sama Terhadap Prestasi Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian diatas antara pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.  $F_{hitung}$  sebesar 1527.676 sedangkan  $F_{tabel}$  sebesar 3.13 dan mempunyai angka signifikan sebesar  $0,000 \leq 0,05$  berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

Artinya pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan dimana dengan seringnya pegawai memperoleh pelatiha-pelatihan dari perusahaan dan pegawai mamampu mengikuti peraturan-peraturan yang di buat oleh perusahaan maka prestasi kerja pegawai akan meningkat dan pekerjaan pegawai sesuai dengan yang di harapkan oleh perusahaan.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan adalah sebagai berikut:

1. Secara parsial diketahui bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
2. Secara parsial diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.
3. Secara simultan diketahui bahwa pelatihan dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan.

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Pegawai hendaknya meningkatkan prestasinya guna mencapai tujuan dan cita-cita pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan
2. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan hendaknya pihak perusahaan lebih memberikan pelatihan-pelatihan terhadap pegawainya.
3. Hendaknya pihak perusahaan memperhatikan peraturan-peraturan yang dibuat guna meningkatkan kinerja pegawainya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Philip Kotler, 2005, Manajemen Pemasaran, Jilid I dan II, PT. Indeks, Jakarta.
- Philip Kotler, 2006, Manajemen Pemasaran, Jilid I dan II, Edisi Kesebelas, PT. Indeks, Gramedia, Jakarta.
- McCarthy E. Jerome & William D, 2002, Dasar-Dasar Pemasaran Manajemen Global, Jilid dua, Edisi Keenam belas, Erlangga, Jakarta.
- Shiffman, L.G & Kanuk, L.L, 2007, Perilaku Konsumen, Prentice Hall Internasional, Inc.
- James A.F Stoner 2001, Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid Ke dua, Gramedia Grup, Jakarta.
- Hasibuan Malayu, 2007, Dasar, Pengertian, Masalah, Edisi Revisi, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Philip Kotler & Kevin Lane Keller, 2007, Manajemen Pemasaran, Jilid I dan II, PT. Indeks Jakarta.
- Alma, Buhari, 2007, Manajemen Jasa dan Pemasaran, Edisi Revisi, Alfabeta, Bandung.
- Moh. Nazir, 2007, Metode Penelitian, Cetakan Kelima, Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Philip Kotler & Kevin Lane Keller, 2008, Manajemen Pemasaran, Jilid dua, Edisi Kedua belas, PT. Indeks, Jakarta.
- Umar Husein, 2002, Metode Riset Bisnis, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Simamora, Bilson, 2004, Riset Pemasaran, Cetakan Pertama, PT. Gramedia Pustaka Utama
- Simamora, Bilson, 2007, Riset Pemasaran, Falsahafah, Teori, dan Aplikasi, Cetakan Pertama, Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama

Sugiono, 2008, Metode Penelitian Bisnis, Edisi 11, C.V Alfabeta, Bandung

Setiadi, 2003, Perilaku Konsumen, Konsep dan Implikasi, C.V Alfabeta, Bandung

Ridwan, 2004, Penelitian Statistik, BPFE, Yogyakarta

Fandy Tjiptono, 2008, Strategi Pemasaran, Edisi Ketiga, Andi Yogyakarta

Philip Kotler, Gary Armstrong, 2008, Prinsip-Prinsip Pemasaran, Edisi 12, Jilid 2, Erlangga,  
Jakarta.