

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
OPERASIONAL PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III  
PALEMBANG WILAYAH B TANJUNG ENIM BARU**

**SKRIPSI**



**NAMA : Dede Pranaya**

**NIM : 212013237.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
OPERASIONAL PT.KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III  
PALEMBANG WILAYAH B TANJUNG ENIM BARU**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi**



**NAMA : Dede Pranaya**

**NIM : 21 212013237.M**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2017**

## PENYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Dede Pranaya  
Nim : 21.2013.237.M  
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Bidang Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dan segala konsekuensinya.

Palembang, 8 Maret 2017

Penulis,



Nama: Dede Pranaya  
NIM. 21.2013.237.M

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang**

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul** : **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) wilayah B Tanjung Enim Baru**

**Nama** : **Dede Pranaya**

**Nim** : **21.2013.237.M**

**Fakultas** : **Ekonomi dan Bisnis**

**Program Studi** : **Manajemen**

**Konsentrasi** : **Sumber Daya Manusia**

**Diterima dan disahkan**

**Pada tanggal .....** Februari 2017

**Pembimbing,**



**(Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M.)**  
**NIDN : 0023075901**

**Mengetahui,**  
**Dekan**  
**Ketua Program Studi Manajemen,**



**(Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si.)**  
**NIDN : 0216057001**

## HALAMAN MOTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO :

***“Sungguh menakjubkan urusan seorang mukmin, semua urusannya adalah baik baginya. Hal ini tidak didapatkan kecuali pada diri seorang mukmin. Apabila mendapat kesenangan, dia bersyukur, maka yang demikian itu merupakan kebaikan baginya. Sebaliknya apabila tertimpa kesusahan, dia pun bersabar, maka yang demikian itu merupakan kebaikan baginya.”***

(Hadits Shohih. Diriwayatkan oleh Muslim, no. 2999 dari Abu Yahya Shuhaib bin Sinan *radhiyallahu 'anhu*)

***“Maka nikmat TuhanMu yang manakah yang kamu dustakan?”***

(Qs. Surah AR-Rahman : 13)

Skripsi ini saya persembahkan kepada:

- ❖ Kedua orang tua ku tersayang,  
Ayah Ismail (Alm),  
Ibu Sriyani,
- ❖ Nenek ku tercinta,
- ❖ Saudara-saudaraku tercinta,  
Kakak Eko Ari Saputra  
Adik M. Rafqi Ihsan Al harist
- ❖ Sahabat-sahabat terbaikku
- ❖ Almamaterku

## PRAKATA

**Assalamu'alaikum Wr. Wb.**

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, karena Rahmat dan KaruniaNya jualah peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **"Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru"**. Skripsi ini peneliti ajukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mengikuti ujian komprehensif pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.

Pada kesempatan ini, peneliti menghaturkan sembah-sujud kepada Ayahanda dan Ibundaku tercinta, yang telah melahirkan, membesarkan, membiayai, mendidik, mendoakan, memberikan dorongan dan semangat kepada peneliti. Begitu pula kepada kakak-kakak dan adik-adikku yang telah banyak memberikan dorongan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan Studi di Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

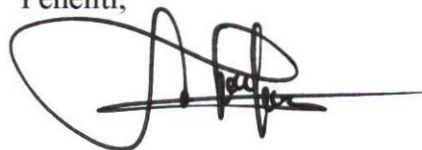
Selain itu pada kesempatan ini, peneliti juga ingin menyampaikan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mengizinkan dan membantu peneliti dalam penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, antara lain:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Abid Djazuli, S.E, M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan, S.E., M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang dan selaku Pembimbing Skripsi, yang telah banyak meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti sampai selesainya skripsi ini..
3. Ibu Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Seluruh Dosen dan Staf Tata Usaha serta Sub Bagian Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Teman-teman sekaligus sahabat karibku (M. Aprizal, M Ridho, M. Riski febrian, Pebriansah, Renndy Meidiansyah, Rizki Santoso, Ariman Agustira, Julian, Novita Utari, Zulmi, , Mbak Desi dan Mbak Elly)
6. Semua pihak yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas kebaikan kalian.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, semoga amal dan ibadah yang dilakukan mendapat balasan dari-Nya, Aamiin Ya Robbal Alaamiin.

Palembang, 17 Februari 2017  
Peneliti,



Nama: Dede Pranaya  
NIM. 21.2013.237.M

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN .....	i
HALAMAN JUDUL .....	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
HALAMAN PRAKATA .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
ABSTRAK .....	xii
<i>ABSTRACT</i> .....	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Penelitian Sebelumnya .....	9
B. Landasan Teori .....	11
1. Kinerja .....	11



2. Pelatihan .....	16
3. Disiplin .....	20
C. Hipotesis .....	23
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian .....	23
B. Tempat Penelitian .....	24
C. Operasionalisasi Variabel .....	24
D. Populasi dan Sampel .....	24
E. Data yang Diperlukan .....	26
F. Teknik Pengumpulan Data .....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	27
1. Analisis Data .....	27
2. Teknik Analisis .....	28
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian .....	32
1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	32
2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden .....	39
3. Hasil analisis .....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian .....	58
1. Hasil Pengujian Regresi Berganda .....	58
2. Hasil Uji Hipotesis .....	64
C. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu .....	68

BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	
A.	Simpulan .....	71
C.	Saran-saran .....	72
DAFTAR PUSTAKA	.....	73
LAMPIRAN.....	.....	74

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel III.1. Operasionalisasi Variabel .....	25
Tabel III.2 Jumlah Karyawan Operasional PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Sumatera Selatan Wilayah B Kertapati	26
Tabel IV.1. Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) .....	34
Tabel IV.2. Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) ...	37
Tabel IV.3. Karakteristik Responden .....	41
Tabel IV.4. Deskripsi Data pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	43
Tabel IV.5. Deskripsi Data pada Variabel Pelatihan ( $X_1$ ) .....	47
Tabel IV.6. Deskripsi Data pada Variabel Disiplin ( $X_2$ ) .....	50
Tabel IV.7. Hasil Pengujian Regresi Berganda .....	54
Tabel IV.8. Hasil Uji Hipotesis F (Uji Bersama-sama) .....	56
Tabel IV.9. Hasil Uji Hipotesis T (Uji Variabel) .....	57

## ABSTRAK

Dede Pranaya / 21 2013 237.M / **Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru / Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Adakah Pengaruh yang signifikan antara Pelatihan dan Disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah B Tanjung Enim Baru. Penelitian ini termasuk jenis penelitian asosiatif. Data yang digunakan adalah data primer. Terknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah metode kualitatif dan kuantitatif dengan alat analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis dengan regresi linier berganda yang peneliti lakukan pada variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) dengan Persamaan  $Y = 2,258 + 0,095X_1 + 0,278X_2$ . Hasil pengujian Hipotesis menunjukkan nilai  $F_{hitung} (8,355) > F_{tabel} (3,06)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar (1,752), hal ini berarti  $T_{hitung} (1,752) < T_{tabel} (1,976)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara pelatihan ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ). Nilai  $T_{hitung}$  untuk variabel disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar (3,478), hal ini berarti  $T_{hitung} (3,478) > T_{tabel} (1,976)$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya ada pengaruh antara disiplin ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ).

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin, Kinerja Karyawan.

## ABSTRACT

*Dede Pranaya / 21.2013.237.M / The influence of Job Training and Work Discipline on the Employee's Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Division III Palembang Region B Tanjung Enim Baru / Human Resource Management.*

*The Problem of this research were wheter or not there was either simultanoeous of partial influence of job Training and work dicipline on Employees' Performance at PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang region B Tanjung Enim Baru. This research was such as associative research. The data used in this study was primary data. The technique for collecting data was using questionnaires. The methods of analyzing the data were qualitative adn quantitative analysis using multiple linier regression. Based on the multiple linier regression and analysis, it showed that  $Y = 2,258 + 0,095X_1 + 0,278X_2$  where  $Y =$  employees' performance  $X_1 =$  Training  $X_2 =$  Dicipline. Based on the hypothesis analysis on job training, it showed that  $T_{obtained}$  (1,752) was smaller than the  $T_{table}$  (1,976), so  $H_0$  was accepted and  $H_a$  was rejected, it means that there was no influence of job training ( $X_1$ ) on employees' performance ( $Y$ ). Based on the hypothesis analysis on work dicipline, it showed that  $T_{obtained}$  (3,478) was higher than the  $T_{table}$  (1,976), so  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, it means that there was an influence of work dicipline ( $X_1$ ) on employees' performance ( $Y$ ). Based on the  $F$  test, it showed that  $F_{obtained}$  (8,355) was higher than  $F_{table}$  (3,06), so  $H_0$  was rejected an  $H_a$  was accepted. It means there was a simultaneously significant influence of The Training and Dicipline on the Employees' Performance.*

**Keywords : Job Training , Work Dicipline , Employee's Performance .**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Later Belakang Masalah**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang bergerak dibidang bisnis baik jasa maupun barang, dimana organisasi ini berorientasi pada keuntungan yang diperoleh. Persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini semakin tajam, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus-menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif. SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2014: 10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Fungsi-fungsi MSDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Tujuannya ialah agar perusahaan mendapatkan rentabilitas laba yang lebih besar dari persentase bunga bank. Karyawan bertujuan mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya. Masyarakat bertujuan memperoleh barang atau jasa yang baik dengan harga yang wajar dan selalu tersedia di pasar, sedang pemerintah selalu berharap mendapatkan pajak.

Agar perusahaan mampu terus bertahan dan bersaing, dominasi teknologi saja tidak cukup jika tidak ditunjang oleh SDM yang handal. Ancaman nyata terbesar terhadap stabilitas ekonomi adalah tenaga kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi disekelilingnya. SDM yang tidak mempunyai kesanggupan menghadapi tuntutan-tuntutan globalisasi menganggap pekerjaan sebagai beban. Kondisi akhirnya adalah tidak dirasakan makna kerja.

Setiap perusahaan menginginkan sumber daya manusia yang berkualitas. Karena dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan mendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan. Maka dari itu, setiap perusahaan akan senantiasa berusaha membentuk sumber daya yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja.

Colquitt, LePine, dan Weeson dalam Wibowo (2014: 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011: 1) mengatakan kinerja adalah tingkat hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut. Menurut Viethzal Rivai (2014: 406) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki

derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2016: 67) pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera. Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2014: 50) pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi. Sikula dalam Sutrisno (2016: 67) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu. Jadi, dapat disimpulkan bahwa pelatihan pada dasarnya merupakan sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan. Pelatihan SDM tujuannya untuk meningkatkan kualitas profesionalisme dan keterampilan para karyawan dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara optimal.

Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma



peraturan yang berlaku di sekitarnya. Lettainer dalam Sutrisno (2016: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah Badan Usaha Milik Negara yang bergerak pada bidang jasa transportasi kereta api. Memiliki misi yaitu “Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan penumpang dan memenuhi harapan *stakeholders*”, serta visi untuk “Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : Keselamatan, Ketepatan waktu, Pelayanan, dan Kenyamanan”. Perubahan statusnya yang semula dari PJKA (Perusahaan Jawatan Kereta Api) lalu menjadi PERUMKA (Perusahaan Umum Kereta Api) dan kemudian sekarang menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) yang merupakan salah satu dari Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Atas perubahan itu maka PT. Kereta Api Indonesia (Persero) berusaha meningkatkan penjualan jasa, sehingga dapat meningkatkan laba bagi perusahaan. Terwujudnya hal tersebut tidak terlepas dari pendayagunaan sumber daya yang ada pada karyawan.

Dengan perubahan ini diharapkan akan terus membawa pengaruh baik terhadap karyawan dalam peningkatan kinerja.

Operasional Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru mencakup 12 stasiun, antara lain ; Stasiun Penimur, Stasiun Niru, Stasiun Talang Padang, Stasiun Belimbing, Stasiun Tanjung Terang, Stasiun Gunung Megang, Stasiun Penanggiran, Stasiun Ujanmas, Stasiun Muara Gula, Stasiun Muara Enim, Stasiun Tanjung Enim Baru dan Stasiun Banjarsari. Kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru pada tahun 2013 cukup memuaskan. Hal ini terbukti dengan tercapainya target angkutan barang pada tahun 2013. Namun dari tahun 2014 dan seterusnya hingga tahun 2016 karyawan pun mengalami masalah-masalah yang kompleks dalam melaksanakan pekerjaannya. Kualitas peralatan operasional seperti kehandalan rel, program *double track* dan fasilitas pendukung lainnya belum maksimal terpenuhi ,serta SDM yang ada tidak sebanding dengan jumlah target angkutan barang yang semakin tinggi dari perusahaan. Akibatnya kinerja karyawan menjadi tidak maksimal, banyak terjadi kelambatan pada perjalanan kereta api serta bongkar muat angkutan barang sehingga persentase target tercapai pun jauh dari tahun-tahun sebelumnya.

Dari sisi pelatihan, kurangnya tenaga ahli dari pelatih atau trainer dalam pelatihan, dan banyak pengajar yang sudah berumur tua. Lalu tujuan dan sasaran pelatihan belum maksimal, terlihat dari belum terpenuhinya pendidikan dan pelatihan kepada karyawan-karyawan baru secara merata. Terkait dengan

banyaknya kebutuhan akan tenaga kerja di bidang operasional seperti petugas rumah sinyal, maka perusahaan memperkerjakan karyawan baru yang masih minim pelatihan serta pendidikan seperti juru langsir dan penjaga perlintasan untuk didinaskan menjadi juru rumah sinyal yang notabenenya harus melayani peralatan blok. Alhasil kinerja karyawanpun kurang maksimal atau terkesan lambat karena kurang menguasainya pengetahuan akan pekerjaannya.

Berikutnya dalam hal disiplin, balas jasa yang tidak sama antar stasiun memicu kecemburuan sosial, karena terdapat perbedaan pendapatan karyawan pada beberapa stasiun, contohnya Muara Enim dan Tanjung Enim Baru karena dianggap beban kerja pada stasiun Tanjung Enim Baru lebih banyak. Akan tetapi pada stasiun Banjar Sari yang memiliki beban kerja jauh lebih sedikit dari stasiun Muara Enim dan stasiun lainnya tetap mendapat pendapatan yang sama. Selanjutnya teladan pemimpinpun menjadi faktor turunnya tingkat disiplin karyawan. Terlihat dari kebiasaan pemimpin yang merokok di ruangan yang jelas tertulis dilarang merokok, akibatnya karyawan menjadi kurang disiplin. Karyawan pun dalam mengerjakan tugasnya sering mengulur-ulur waktu.

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini adalah:

Adakah pengaruh antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru.

## **C. Tujuan Penelitian**

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

Untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Bagi Penulis**

Sebagai bahan tambahan pengetahuan dan wawasan bagi penulis khususnya dalam kajian sumber daya manusia.

### **2. Bagi Tempat Penelitian**

Dijadikan bahan pertimbangan untuk perusahaan dalam rangka pembinaan, pengembangan dan peningkatan kinerja karyawan.

### **3. Bagi Almamater**

Dapat dijadikan sebagai masukan dan dapat digunakan bahan penelitian lanjutan khususnya dalam ilmu sumber daya manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian sebelumnya telah dilakukan oleh Erma Safitri (2013), berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah pelatihan dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Internasional Juanda-Surabaya. Adapun Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Internasional Juanda- Surabaya. Terdapat tiga variabel yang digunakan yaitu pelatihan, disiplin dan kinerja karyawan. Data yang digunakan yaitu primer dan sekunder yang berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan pembagian tugas. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Y=0,063+0,134X_1+0,045X_2$  dimana  $X_1$ = pelatihan dan  $X_2$ = disiplin kerja. Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 0,063. Nilai koefisien untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,134. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik

sebesar 0,134 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,045. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,045 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Hasil analisis yang dilakukan dengan uji f menunjukkan bahwa pelatihan dan disiplin secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 Cabang Bandar Udara Internasional Juanda- Surabaya karena nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $9,387 > 3,06$  dan nilai signifikansi yang dihasilkan 0.001 lebih kecil dari *level of significant* 0.05. dan untuk uji t (parsial) terlihat bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan terbukti dari hasil uji t tabel  $0,134 > (0,05)$ .

2. Titin Olga Sivia (2013) dengan judul, Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. Perumusan masalah dalam penelitian tersebut adalah apakah Pelatihan dan Disiplin berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya. Terdapat 3 variabel yang digunakan. Data yang digunakan yaitu primer dan sekunder yang berupa sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji f (simultan) dan uji t (parsial). Hasil penelitian dengan regresi linier berganda menunjukkan persamaan  $Y=14,246+0,179X_1+0,437X_2$  dimana  $X_1$ = pelatihan dan  $X_2$ = disiplin kerja. Ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0)

maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 14,246. Nilai koefisien untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,179. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,179 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,437. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,437 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Hasil analisis yang dilakukan pada uji f menunjukkan bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $24,066 > 3,13$  dengan nilai probabilitas 0,000 yang berarti dibawah nilai signifikansi 0,05. Maka,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti variabel pelatihan dan disiplin secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan untuk uji t (parsial) terlihat bahwa pelatihan tidak mempengaruhi kinerja karyawan terbukti dari hasil uji t hitung  $1,189 <$  dari t tabel 0,05.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Kinerja**

#### **a) Pengertian Kinerja**

Colquitt, LePine, dan Weeson dalam Wibowo (2014: 2) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi.



Menurut Payaman J. Simanjuntak (2011: 1) mengatakan kinerja adalah tingkat hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Menurut Viethzal Rivai (2014: 406) kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi kemampuan, untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat ketersediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

#### **b) Faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik**

Menurut Wibowo (2014: 86) beberapa faktor yang menjadi indikator kinerja antara lain:

##### **1) Tujuan**

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seseorang individu atau organisasi untuk dicapai. Pengertian tersebut mengandung makna bahwa tujuan bukanlah merupakan persyaratan, juga bukan merupakan sebuah keinginan.

2) Standar

Standar mempunyai arti penting karena memberitahukan kapan suatu tujuan dapat diselesaikan.

3) Umpan Balik

Antara tujuan, standar, dan umpan balik bersifat saling terkait. Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar.

4) Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses. Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan.

5) Kompetensi

Kompetensi merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik.

6) Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu.

7) Peluang

Pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Terdapat dua faktor yang menyumbangkan

pada adanya kekurangan kesempatan untuk berprestasi, yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

**c) Faktor-faktor yang menjadi penyebab kinerja rendah**

Menurut Payman J. Simanjuntak (2011: 177) beberapa faktor yang menyebabkan kinerja rendah yaitu:

(1) Hambatan Internal

Hambatan internal dapat berupa keterbatasan dana, keterbatasan peralatan dan teknologi, serta kurang efektifnya manajemen dan kepemimpinan.

(2) Hambatan Eksternal

Hambatan eksternal dapat timbul dari lingkungan kerja termasuk masyarakat sekitar, para pesaing yang secara sengaja membuat gangguan, para pemasok yang terlambat melakukan pengiriman, dan kebijakan Pemerintah yang tidak konsisten.

(3) Kelemahan Individu

Kinerja rendah dapat disebabkan oleh kompetensi kerja orang yang bersangkutan rendah dan atau disiplin dan etos kerjanya rendah.

**d) Tolok Ukur Kinerja**

Menurut Rusdi A Rivai (2009:10), tolok ukur keberhasilan kinerja dapat diukur sebagai berikut :

## 1) Kuantitas

Seberapa banyak target kerja logis yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

## 2) Kualitas

Seberapa baik mutu hasil kerja yang ingin dicapai dibandingkan dengan realisasi.

## 3) Biaya

Seberapa besar alokasi biaya yang diperlukan hingga target sasaran yang dicapai

## 4) Waktu

Seberapa lama waktu yang diperlukan untuk mencapai sasaran yang dituju.

## 5) Keselamatan kerja.

Sejauh mana manajemen memperhatikan masalah keselamatan kerja di dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. Pelatihan

### a) Pengertian Pelatihan

Menurut Ivancevich dalam Sutrisno (2016: 67) pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Menurut Wexley dan Yulk dalam Mangkunegara (2014: 50) pelatihan dan pengembangan merupakan istilah-istilah yang berhubungan dengan usaha-usaha berencana, yang diselenggarakan untuk mencapai penguasaan *skill*, pengetahuan, dan sikap-sikap pegawai atau anggota organisasi.

Sikula dalam Sutrisno (2016: 67) mengatakan pelatihan merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, yang mana tenaga kerja nonmanajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Intruksi Presiden No 155 tahun 1974 dalam Sedarmayanti (2013: 164) menyatakan bahwa pelatihan adalah bagian dari pendidikan menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar system pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relative singkat dan dengan metode yang lebih mengutamakan praktek dari pada teori.

## **b) Komponen-komponen Pelatihan**

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2014: 51) komponen-komponen pelatihan dan pengembangan adalah:

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan dan pengembangan harus jelas dan dapat diukur
- 2) Para pelatih (*trainers*) harus ahlinya yang berkualifikasi memadai.
- 3) Materi Pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai.
- 4) Metode Pelatihan dan pengembangan harus disesuaikan dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta.
- 5) Peserta pelatihan dan pengembangan (*trainer*) harus memenuhi persyaratan yang ditentukan.

## **c) Manfaat Pelatihan**

Menurut Emron Edison (2010: 98) manfaat pelatihan antara lain sebagai berikut:

- 1) Bagi Perusahaan
  - (a) Meningkatkan kompetensi pelayanan, sehingga karyawan betul-betul menguasai bidang pekerjaannya.
  - (b) Mengoptimalkan tingkat produktivitas kerja, sehingga menghasilkan *output* yang lebih baik.
  - (c) Meningkatkan kerjasama antar karyawan, sehingga menghasilkan sinergi dan kerjasama yang lebih baik.
  - (d) Menyiapkan kaderisasi yang lebih siap dan handal.

- (e) Memperbaiki moral kerja karyawan.
  - (f) Membantu karyawan untuk bisa menyesuaikan diri dengan perubahan.
  - (g) Menemukan kekurangan-kekurangan.
- 2) Bagi Karyawan
- (a) Meningkatkan kemampuan individual di dalam menangani tugas dan pemecahan masalah.
  - (b) Memperbaiki komunikasi antar karyawan atau kelompok.
  - (c) Membuat percaya diri di dalam melaksanakan tugas.

Memiliki bekal sebagai pelengkap untuk karier internal maupun eksternal.

#### **d) Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pelatihan menurut Marwansyah (2014: 156) antara lain :

1. Dukungan Manajemen puncak
2. Komitmen para spesialis dan generalis dalam pengelolaan SDM
3. Perkembangan teknologi
4. Kompleksitas organisasi
5. Gaya belajar
6. Kinerja fungsi-fungsi manajemen SDM lainnya

### e) Metode Pelatihan

Metode pelatihan menurut Andrew E. Sikula dalam Mangkunegara (2011:52) adalah sebagai berikut :

#### 1) *On the Job* (Pada pekerjaan)

Hampir 90% dari pengetahuan pekerjaan diperoleh melalui metode *on the job training*. Prosedur metode ini adalah informal, observasi sederhana dan mudah serta praktis. Karyawan mempelajari jobnya dengan mengamati karyawan lain yang sedang bekerja. Aspek lain dari *on the job training* adalah lebih formal dalam format. Karyawan senior memberikan contoh cara mengerjakan pekerjaannya dan *training* baru memperhatikannya.

#### 2) *Vestibule* atau Balai

Suatu *vestibule* adalah suatu ruangan isolasi atau terpisah yang digunakan untuk tempat pelatihan bagi karyawan baru yang akan menduduki suatu *job*. Metode *vestibule* sangat cocok untuk banyak peserta (karyawan baru) yang dilatih dengan macam pekerjaan yang sama dan waktu yang sama.

#### 3) Metode Demonstrasi dan Contoh

Suatu demonstrasi menunjukkan dan merencanakan bagaimana suatu pekerjaannya atau bagaimana suatu yang akan dikerjakan.



#### 4) Simulasi

Simulasi adalah suatu situasi atau peristiwa menciptakan bentuk realitas atau imitasi dari realitas.

#### 5) *Apprenticeship*

Metode *training apprenticeship* adalah suatu cara mengembangkan keterampilan (*skill*) perajin atau pertukangan.

#### 6) Metode Ruang Kelas

Metode ruang kelas merupakan metode training yang dilakukan didalam kelas, walaupun dapat pula dilakukan di area pekerjaan.

### 3. Disiplin

#### a) Pengertian Disiplin

Singodimedjo dalam Sutrisno (2016: 86) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Lettainer dalam Sutrisno (2016: 87) mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 193) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

#### **b) Indikator-indikator Kedisiplinan**

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2014: 194) Pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, diantaranya:

##### 1) Tujuan dan kemampuan.

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

##### 2) Teladan pemimpin

Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

##### 3) Balas jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya.

4) Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5) Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

6) Sanksi hukum

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

7) Ketegasan

Ketegasan pemimpin dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan.

**c) Bentuk-bentuk Disiplin**

Menurut Edy Sutrisno (2016: 86) bentuk disiplin yang baik antara lain, yaitu:

- 1) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- 2) Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.

- 3) Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- 4) Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan.
- 5) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

### **C. Hipotesis**

Hipotesis yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi III Palembang wilayah B Tanjung Enim Baru.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2007:11) jenis penelitian ditinjau dari tingkat esplanasi ada tiga macam, yaitu:

##### 1. Penelitian Deskriptif

Adalah penelitian yang digunakan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel lain.

##### 2. Penelitian Komparatif

Adalah suatu penelitian yang bersifat membandingkan. Disini variabel nya masih sama dengan penelitian variabel mandiri tetapi untuk sampel yang lebih dari satu atau dalam waktu yang berbeda.

##### 3. Penelitian Asosiatif

Adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara satu variabel atau lebih.

Jenis penelitian yang di gunakan adalah penelitian assosiatif karena bertujuan melihat atau mengetahui hubungan anantara variabel pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan.

## B. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah B Tanjung Enim Baru yang mencakup Stasiun Penimur sampai dengan Stasiun Banjar Sari.

## C. Operasionalisasi Variabel

Operasionalisasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

**Tabel III.1.**  
**Operasionalisasi Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja karyawan (Y)	kinerja adalah nilai serangkaian perilaku karyawan yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun secara negatif, pada penyelesaian tujuan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang	(1) Kuantitas (2) Kualitas (3) Waktu (4) Keselamatan Kerja	Ordinal
2.	Pelatihan (X1)	Pelatihan didefinisikan sebagai usaha meningkatkan kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.	(1) Tujuan dan Sasaran (2) Pelatih atau <i>trainer</i> (3) Materi Pelatihan (4) Metode Pelatihan	Ordinal
3.	Disiplin (X2)	disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di PT. Kereta Api Indonesia (Persero).	(1) Teladan pemimpin (2) Balas jasa (3) Waskat. (4) Sanksi hukuman.	Ordinal

Sumber: Gagasan penulis berdasarkan teori 2017

## D. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2010: 117) Populasi (N) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: subjek/ objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru yang telah melaksanakan pelatihan berjumlah 144 karyawan terhitung dari stasiun Penimur sampai stasiun Banjar Sari. Untuk lebih jelasnya dapat ditampilkan dalam kerangka sampel sebagai berikut:

**Tabel III.2**  
**Jumlah Karyawan Operasional**  
**PT.Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III**  
**Palembang Wilayah B Tanjung Enim baru**

No	Nama Stasiun	Jumlah Karyawan	Telah melaksanakan Pelatihan	Belum melaksanakan Pelatihan	Jumlah Sampel
1	Penimur	13	13	-	13
2	Niru	13	13	-	13
3	Talang Padang	9	7	2	7
4	Blimbing	9	9	-	9
5	Tanjung Terang	9	7	2	7
6	Gunung Megang	17	17	-	17
7	Penanggiran	9	7	2	7
8	Ujan Mas	17	14	3	14
9	Muara Gula	9	7	2	7
10	Muara Enim	27	19	8	19
11	Tanjung Enim Baru	31	24	7	24
12	Banjar Sari	9	7	2	7
	<b>Jumlah</b>	<b>172</b>	<b>144</b>	<b>28</b>	<b>144</b>

**Sumber:Data pegawai operasional 2017**

Menurut Sugiyono (2013: 149) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penelitian ini digunakan teknik sensus yaitu keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus (sampling jenuh). Sehingga sampel dari penelitian ini adalah karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III

Palembang wilayah B Tanjung Enim Baru yang telah melaksanakan pelatihan yaitu berjumlah 144 orang.

#### **E. Data yang Diperlukan**

Menurut Sugiyono (2012:129) data yang diperlukan sebagai berikut:

1. Data primer adalah data yang langsung diberikan kepada pengumpulan data.
2. Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung diberikan kepada pengumpulan data.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data primer berupa hasil jawaban responden terhadap kuesioner yang diedarkan tentang pelatihan dan disiplin karyawan Operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim baru. Sedangkan data sekunder berupa jumlah karyawan dan gambaran umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim baru.

#### **F. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2012:130) dilihat dari cara memrolehnya data terdiri dari :

1. Wawancara

Adalah tekniik pengumpulan data yang digunakan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk melakukan permasalahan yang harus



diteliti. Juga apabila peneliti ingin hak-hak dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya yang sedikit atau kecil.

## 2. Kuisisioner

Adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada respondennya untuk dijawab.

## 3. Pengamatan ( Observasi)

Adalah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain yaitu wawancara dan koesioner selalu berkomunikasi sehingga observasi tidak terbatas pada orang tetapi juga objek yang lain.

## 4. Dokumentasi

Adalah pengumpulan data melalui dokumen-dokumen dan laporan-laporan yang ada diperusahaan dan memiliki hubungan dengan penelitian.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi.

## **G. Analisis Data dan Teknik Analisis**

### **1. Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2012:142), analisis kualitatif adalah analisis yang dikumpulkan hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus sehingga tidak dapat disusun kedalam strukur kiasifikatoris.

Sedangkan analisis kuantitatif adalah analisis yang dilakukan jika data yang dikumpulkan berjumlah besar dan mudah diklasifikasikan ke dalam kategori. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2012:143), secara kualitatif digunakan skala Likert dengan pilihan jawaban responden yang kemudian diberi skor sebagai berikut:

- a. Sangat setuju, diberi nilai 5;
- b. Setuju, diberi nilai 4;
- c. Netral, diberi nilai 3;
- d. Tidak Setuju, diberi nilai 2;
- e. Sangat tidak setuju, diberi nilai 1.

## **2. Teknik Analisis**

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

### **a) Uji Regresi Linier Berganda**

Menurut Sugiyono (2012: 277) analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti bila penelitian bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel independen, bila dua variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasikan (naik turunnya nilai). Teknik analisis yang digunakan oleh penulis adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, yaitu

menentukan hubungan antar variabel dependen (Y) dengan variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ ), dengan bentuk model rumus yang digunakan :

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja

$X_1$  : Pelatihan

$X_2$  : Disiplin

a : Nilai konstanta, perpotongan garis pada sumbu X

$b_1$   $b_2$  : Koefisien regresi variabel pelatihan dan disiplin

e : *Error/ Residual*

## b) Uji Hipotesis

### 1) Uji F (Uji Secara Simultan)

Menurut Sugiyono (2009: 207) uji F dilakukan untuk membuktikan hipotesis terhadap pengaruh variabel bebas penelitian secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Langkah- langkah sebagai berikut:

#### (a) Merumuskan Hipotesis

Ho : Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang Wilayah b Tanjung Enim Baru.

Ha : Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang Wilayah b  
Tanjung Enim Baru.

(b) Dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikan sebesar 5 %, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) = n-k-1, taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai f tabel, taraf nyata dari f tabel ditentukan dengan derajat bebas (df) = n-k-1.

(c) Kesimpulan

(1)  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $sig F < sig \alpha (0,05)$ .

(2)  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $sig F > sig \alpha (0,05)$ .

## 2) Uji T (Uji Secara Parsial)

Menurut Sugiyono (2009: 211) uji t dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Langkah- langkah sebagai berikut:

(a) Merumuskan Hipotesis

$H_0$  : Tidak ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang Wilayah b Tanjung Enim Baru.

$H_a$  : Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api

Indonesia (Persero) DIVRE III Palembang Wilayah b  
Tanjung Enim Baru.

(b) Dengan tingkat keyakinan 95% dan tingkat signifikan sebesar 5%, taraf nyata dari t tabel ditentukan dari derajat bebas (df) = n-2, taraf nyata ( $\alpha$ ) berarti nilai t tabel, taraf nyata dari t tabel ditentukan dengan derajat bebas (df) = n-2.

(c) Kesimpulan

(1)  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $sig T < sig \alpha (0,05)$ .

(2)  $H_0$  diterima  $H$  ditolak apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $sig T > sig \alpha (0,05)$ .

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Gambaran Umum PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

###### a) Sejarah Singkat PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

Kehadiran kereta api di Indonesia pertama kali ditandai dengan pembangunan jalan KA Kamijen, pada hari Jum'at tanggal 17 Juni 1864 oleh Gubernur Jenderal Hindia Belanda, Mr. L.A.J Baron Sloet Van Den Beele. Pembangunan diprakarsai oleh "*Naamlooze Venootschap Nederlandsch Indische Spoorweg Maatschappij*" (*NV. NISM*) yang dipimpin oleh Ir. J.P de Bordes dari Kemijen menuju desa Tanggung (26 KM) dengan lebar Sepur 1.435 mm. Ruas jalan ini dibuka untuk angkutan umum pada hari Sabtu 10 Agustus 1867.

Rel KA pertama di Pulau Sumatera dibangun di Aceh (1874), Sumatera Utara (1886), Sumatera Barat (1891), kemudian Sumatera Selatan (1911). Tahun 1911, pembangunan rel KA dimulai oleh pemerintah Hindia Belanda dengan mengerahkan ribuan orang di Palembang dan di Tanjungkarang. Pembangunan jalur Kereta Api di Sumatera Selatan ini diberi nama *Zuid Sumatera Spoorwegen (ZSS)*

Akhirnya pemerintah Hindia Belanda melalui *Zuid Soematera Spoorwegen (ZSS)* tuntas membangun rel kereta api di Lampung dan Sumatera Selatan hingga 529 km. Seluruhnya merupakan rel selebar

1.067 mm. Sementara mayoritas negara menggunakan rel selebar 1.435 mm yang menjaga stabilitas kereta lebih baik agar bisa berjalan dengan kecepatan lebih tinggi. Awalnya, ZSS berencana membangun rel hingga Tapanuli tetapi dihempaskan kebangkrutan perusahaan akibat resesi setelah Perang Dunia I, yaitu *Great Depression* yang ternyata berdampak ke rel KA di Sumatera.

Pada tanggal 28 September 1945, Ismangil (karyawan KA) dan sejumlah anggota “Angkatan Muda Kereta Api” (AMKA), mengambil alih kekuasaan perkeretaapian dari pihak Jepang, dengan membacakan pernyataan sikap dan menegaskan bahwa mulai tanggal 28 September 1945 kekuasaan perkeretaapian berada di tangan bangsa Indonesia. Inilah yang melandasi ditetapkannya 28 November 1945 sebagai Hari Kereta Api di Indonesia, serta di bentuknya “Djawatan Kereta Api Republik Indonesia” (DKARI).

Perkembangan Kereta Api hingga menjadi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) adalah sebagai berikut:

**Tabel IV.1.**  
**Perkembangan PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

<b>Tahun</b>	<b>Perkembangan</b>
1945	Perusahaan perkereta-apian disebut dengan Djawatan Kereta Api Republik Indonesia (DKARI)
1951-1963	DKARI memiliki cakupan wilayah ke seluruh wilayah perkeretaapian di Jawa dan Sumatera kecuali Sumatera Utara yang dikelola <i>Deli Spoorweg Maarschappy (DSM)</i> .
1963-1971	Berdasarkan PP No. 22 tahun 1963, status perusahaan diubah dari DKARI menjadi Perusahaan Negara Kereta Api (PNKA).
1971-1990	Berdasarkan PP No. 61 tahun 1971, status perusahaan

	diubah dari PNKA menjadi Perusahaan Jawatan Kereta Api (PJKA).
1990-1998	Berdasarkan PP No .57 tahun 1990, status perusahaan diubah dari PJKA menjadi Perusahaan Umum Kereta Api (Perumka).
1998	Berdasarkan PP No. 19 tahun 1998, status perusahaan diubah dari Perumka menjadi PT. Kereta Api (Persero), dengan akte notaris Imas Fatimah SH Nomor 2 tanggal 1 Juni 1999.
1999	Dikeluarkan SK Direksi No. Kep U/OT.003/ XI/03/KA-99, dibentuklah Direktorat Pusat dan Satuan Pengawasan Interen di lingkungan PT. Kerera Api (Persero).
2001	Dikeluarkan SK Direksi No. Kep U/OT.003/ I/04/KA-2001 tentang organisasi dan tata laksana PT. Kereta Api (Persero).
2002	Dikeluarkan SK Direksi No Kep U/OT.003/ XI/2/KA-2002 tentang penghapusan organisasi logistik dan pembentukan organisasi sekretariat perusahaan.
2004	Dikeluarkan SK Direksi No Kep U/OT/003/ IV/1/KA-2004 tentang pengaturan dan penetapan satuan organisasi UPT didaerah operasi dan lingkungan PT.Kereta Api (Persera).
2010	Berdasarkan Instruksi Direksi No. 16/OT.203/KA 2010, status perusahaan diubah dari PT. Kereta Api (Persero) menjadi PT.Kereta Api Indonesia (Persero).

**Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2017**

Sekian lama setelah Indonesia merdeka dan mengelola perkeretaapian di Sumbagsel melalui PT KAI, maka disusunlah rencana pembangunan rel kereta api penghubung Bengkulu dengan Muaraenim yang akan dibangun mulai tahun 2015. Adapun rel kereta api di Bengkulu difokuskan untuk angkutan batu bara seperti umumnya kereta api di Sumbagsel



**b) Visi dan Misi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)****1) Visi**

Menjadi penyedia jasa perkeretaapian terbaik yang fokus pada pelayanan pelanggan dan memenuhi harapan *stakeholders*

**2) Misi**

Menyelenggarakan bisnis perkeretaapian dan bisnis usaha penunjangnya, melalui praktek bisnis dan model organisasi terbaik untuk memberikan nilai tambah yang tinggi bagi *stakeholders* dan kelestarian lingkungan berdasarkan 4 pilar utama : keselamatan, ketepatan waktu, pelayanan dan kenyamanan.

**c) Strategi PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

Untuk mencapai misi yang ingin dicapai PT. Kereta Api Indonesia (Persero), maka dilakukan usaha-usaha, antara lain:

- 1) Menjalin Kerjasama dengan perusahaan pemerintah dan swasta, BUMN, Asuransi dan sebagainya;
- 2) Memberi pelayanan dan promosi yang baik;
- 3) Terus menambah armada agar daya angkut dapat selalu terpenuhi.

**d) Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

Budaya kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero), terdiri dari:

**Tabel IV.2.**  
**Budaya Kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)**

No.	Budaya Kerja	Penjabaran
1.	<b>Integritas</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertindak konsisten sesuai dengan nilai-nilai kebijakan organisasi dan kode etik perusahaan. Memiliki pemahaman dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan kebijakan dan etika tersebut dan bertindak secara konsisten walaupun sulit untuk melakukannya.
2.	<b>Profesional</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki kemampuan dan penguasaan dalam bidang pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan, mampu menguasai untuk menggunakan, mengembangkan, membagikan pengetahuan yang terkait dengan pekerjaan kepada orang lain.
3.	<b>Keselamatan</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) memiliki sifat tanpa kompromi dan konsisten dalam menjalankan atau menciptakan sistem atau proses kerja yang mempunyai potensi resiko yang rendah terhadap terjadinya kecelakaan dan menjaga aset perusahaan dari kemungkinan terjadinya kerugian.
4.	<b>Inovasi</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) selalu menumbuh kembangkan gagasan baru, melakukan tindakan perbaikan yang berkelanjutan dan menciptakan lingkungan kondusif untuk berkreasi sehingga memberikan nilai tambah bagi <i>stakeholder</i> .
5.	<b>Pelayanan Prima</b>	Insan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) akan memberikan pelayanan yang terbaik yang sesuai dengan standar mutu yang memuaskan dan sesuai harapan atau melebihi harapan pelanggan dengan memenuhi 6 A unsur pokok: <i>Ability</i> (Kemampuan), <i>Attitude</i> (Sikap), <i>Appearance</i> (Penampilan), <i>Attention</i> (Perhatian), <i>Action</i> (Tindakan), dan <i>Accountability</i> (Tanggung jawab).

**Sumber : PT. Kereta Api Indonesia (Persero), 2017**

**e) PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**

Divisi Regional III Palembang adalah wilayah kerja Divisi Regional Palembang yang dipimpin oleh seorang Kepala Divisi Regional (Kadivreg) yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Direksi PT Kereta Api Indonesia.

Ruas jalur KA berakhir di Stasiun Prabumulih, km 332+705. Setelah itu jalur kereta api di Stasiun Prabumulih bercabang dua ke barat dan timur. Ke arah barat, jalur kereta berakhir di Lubuklinggau di Km 549+448, sedangkan ke arah timur kereta berakhir di Kertapati di km 400+102.

Salah satu keunikan di Divre III ini ialah stasiun pada kota besar satu-satunya di wilayah kerjanya yaitu Palembang tidak terletak di pusat kota seperti stasiun kota lainnya. Kertapati yang tepat berada di tepian sungai Musi menjadi stasiun ujung (*rel spoor badug*), dimana jalurnya tak terhubung ke pusat kota sebab kemungkinan Belanda kesulitan untuk membangun jembatan KA melintasi sungai Musi pada masa lalu.

**f) Pembagian Wilayah Kerja PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**

Wilayah kerja Divre III ini cakupannya cukup luas dengan fungsi operasional yang serupa dengan Daop KAI di pulau Jawa. Divre III Palembang terbagi menjadi tiga (3) Wilayah yaitu Wilayah A (stasiun Kertapati s.d Prabumulih), Wilayah B (stasiun Prabumulih

Baru s.d Banjar Sari) dan Wilayah C (stasiun Sukacinta s.d. Lubuk Linggau).

**g) Layanan Kereta Api PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang**

Layanan yang diberikan oleh PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional III Palembang, antara lain:

**1) Kereta Penumpang**

- (a) KA Limex Sriwijaya (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)
- (b) KA Rajabasa (Palembang Kertapati – Bandar Lampung Tanjungkarang)
- (c) KA Sindang Marga (Palembang Kertapati - Lubuklinggau)
- (d) KA Serelo (Palembang Kertapati - Lubuklinggau)
- (e) KA Kertalaya (Palembang Kertapati – Indralaya Universitas Sriwijaya)

**2) Pengangkutan Barang**

- (a) KA batu bara rangkaian panjang (KA BBR/Babaranjang) PT Bukit Asam (Tanjungenim Baru – Tarahan)
- (b) KA batu bara (KA KPT) PT Bukit Asam Kertapati (Tanjungenim Baru – Palembang Kertapati)
- (c) KA batu bara (KA PT BAU) PT Bara Alam Utama (Sukacinta– Palembang Kertapati)

- (d) KA batu bara (KA PT SB) PT Semen Baturaja (Tanjungenim Baru – Tigagajah)
- (e) KA minyak bumi (KA BBM) (Palembang Kertapati – Lubuklinggau/Lahat/Tigagajah)
- (f) KA semen dalam bentuk klingker (Tigagajah – Palembang Kertapati)
- (g) KA pulp (KA PT TEL) PT Tanjungenim Lestari (Niru – Tarahan)

### **3) Stasiun Kereta Api**

- (a) Jalur kereta api Tarahan – Prabumulih
- (b) Jalur kereta api Sukamenanti – Panjang
- (c) Jalur Kereta api Kertapati – Prabumulih
- (d) Jalur kereta api Simpang – Indralaya/Universitas Sriwijaya
- (e) Jalur kereta api Prabumulih – Lubuk Linggau
- (f) Jalur Muaragula – Tanjungenim Baru

## **2. Deskripsi Hasil Jawaban Responden**

Berikut ini akan diuraikan mengenai deskripsi data hasil penelitian yang diperoleh di lapangan, berupa karakteristik responden dan deskripsi data tentang variabel-variabel yang diteliti, baik variabel bebas, yaitu pelatihan dan disiplin, maupun variabel terikat, yaitu kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebagai berikut:

### a) Karakteristik Responden

Berikut ini akan dijabarkan karakteristik responden yang terdiri dari jenis kelamin, lama bekerja, dan usia, sebagai berikut:

**Tabel IV.3.**  
**Karakteristik Responden**

	Karakteristik	Frekuensi	Persen
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	144	100,0
	b. Perempuan	0	0
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>100,0</b>
	Lama Bekerja		
	a. < 2 tahun	37	25,7
	b. 2 – 5 tahun	27	18,8
	c. 6 – 10 tahun	56	38,9
	d. > 10 tahun	24	16,7
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>100,0</b>
2.	Tingkat Pendidikan		
	a. SMA	120	83,3
	b. D-III	6	4,2
	c. S1	8	12,5
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>100,0</b>
3.	Usia		
	a. 20 – 30 tahun	113	78,5
	b. 31 – 40 tahun	9	6,3
	c. 41 – 50 tahun	17	11,8
	d. 51 – 60 tahun	5	3,5
<b>Jumlah</b>		<b>144</b>	<b>100,0</b>

**Sumber: Hasil Pengolahan Data 2017**

Berdasarkan Tabel IV.3, dapat dilihat bahwa responden dalam penelitian ini berjumlah 144 laki-laki, yaitu sebanyak (100%), sedangkan perempuan 0. Dapat disimpulkan bahwa karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang semuanya adalah laki-laki.

Sudah berpengalaman > 10 tahun sebanyak 24 orang (16,7%), berpengalaman antara 6 – 10 tahun sebanyak 56 orang (38,9%), berpengalaman antara 2 – 5 tahun sebanyak 27 orang (18,8%), dan berpengalaman di bawah 2 tahun sebanyak 37 orang (25,7%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang sudah memiliki pengalaman kerja yang cukup memadai.

Tingkat pendidikan karyawan yang paling banyak menjadi responden, yaitu tingkat pendidikan SMA sebanyak 120 orang (83,3%), selebihnya sudah berada pada tingkat Sarjana Strata 1 sebanyak 8 orang (12,5%) dan Diploma III sebanyak 6 orang (4,2%). Hal ini menggambarkan bahwa tingkat pendidikan karyawan operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, masih belum memadai karena masih didominasi tingkat SMA.

Usia karyawan yang menjadi responden dalam penelitian ini rata-rata berada pada usia 20 – 30 tahun sebanyak 113 orang (78,5%), selebihnya berada pada usia 31 – 40 tahun sebanyak 9 orang (6,3%), berada pada usia 41 – 50 tahun sebanyak 17 orang (11,8%), dan berada pada usia 51 – 60 tahun sebanyak 5 orang (3,5%). Hal ini menggambarkan bahwa rata-rata karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang masih berada pada usia yang produktif.

**b) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 144 responden, terhadap Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebagai berikut :

**Tabel IV.4.  
Deskripsi Data pada  
Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Target yang dibuat perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.	5	52	79	8	0
2.	Kualitas peralatan sarana ataupun prasarana sudah baik dan mendukung kinerja karyawan.	45	46	45	5	3
3.	Karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.	22	79	31	6	6
4.	Karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja	0	65	56	14	9
<b>Jumlah</b>		<b>72</b>	<b>242</b>	<b>211</b>	<b>33</b>	<b>18</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>12,53</b>	<b>42</b>	<b>36,65</b>	<b>5,75</b>	<b>3,15</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)**

Berdasarkan Tabel IV.4., terlihat bahwa tanggapan responden atas Indikator variabel Kinerja Karyawan (Y), menggambarkan tingkat kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang sudah cukup baik, hal ini terlihat bahwa jawaban responden lebih banyak menuju ke arah positif, yaitu sebanyak 42% menjawab setuju, 36,65% menjawab netral dan 12,53% menjawab



sangat setuju sedangkan tidak setuju 5,75% dan sangat tidak setuju hanya 3,15%.

**1) Target yang dibuat perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kuantitas dengan pernyataan target yang dibuat perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab netral sebanyak 79 orang (54,9%), setuju sebanyak 52 orang (36,1%), tidak setuju 8 orang (5,6%) dan sangat setuju 5 orang (3,5%) pada indikator target yang ditentukan perusahaan telah sesuai dengan kemampuan karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa target yang dibuat perusahaan telah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan.

**2) Kualitas peralatan sarana dan prasarana yang diberikan sudah baik dan mendukung kinerja karyawan**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator kualitas dengan pernyataan kualitas peralatan sarana dan prasarana yang diberikan sudah baik dan mendukung kinerja karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 45 orang (31,3%), setuju sebanyak 46 orang (31,9%), netral sebanyak 45 orang

(31,3%), tidak setuju 5 orang (3,5%) dan sangat tidak setuju 3 orang (2,1%) pada pernyataan kualitas peralatan sarana dan prasarana yang diberikan sudah baik dan mendukung kinerja karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa kualitas peralatan sarana dan prasarana yang diberikan sudah baik dan mendukung kinerja karyawan.

**3) Karyawan selalu bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator waktu dengan pernyataan karyawan selalu bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju sebanyak 22 orang (15,3%), setuju sebanyak 79 orang (54,9%), netral sebanyak 31 orang (21,5%), tidak setuju 6 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju 6 orang (4,2%) pada pernyataan karyawan selalu bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa karyawan selalu bekerja tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.

#### **4) Karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Kinerja Karyawan indikator keselamatan kerja dengan pernyataan karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab setuju sebanyak 65 orang (45,1%), netral sebanyak 56 orang (38,9%), tidak setuju 14 orang (9,7%) dan sangat tidak setuju 9 orang (6,3%) pada pernyataan karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja.

#### **c) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Stres Kerja ( $X_1$ )**

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 144 responden, terhadap indikator variabel Pelatihan ( $X_1$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebagai berikut :

**Tabel IV.5.**  
**Deskripsi Data pada**  
**Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai tujuan dan sasaran.	9	30	77	26	2
2.	Pelatih atau trainer sudah ahli dan berkualifikasi memadai.	22	51	36	26	9
3.	Materi Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan.	26	54	18	30	16
4.	Metode pelatihan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan.	1	44	40	31	28
<b>Jumlah</b>		<b>58</b>	<b>179</b>	<b>171</b>	<b>113</b>	<b>55</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>10,1</b>	<b>31,75</b>	<b>29,7</b>	<b>19,63</b>	<b>9,55</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)**

Berdasarkan tanggapan responden atas indikator variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>) seperti pada Tabel IV.5., menunjukkan bahwa karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang menilai pelatihan yang ada di perusahaan telah cukup baik, hal ini terlihat dari jawaban responden yang sebagian besar menuju ke arah positif dari pernyataan tersebut (netral, sangat setuju dan setuju), yaitu masing-masing 29,7% menjawab netral, 10,1% menjawab sangat setuju dan 31,75% menjawab setuju. Sedangkan untuk kategori tidak setuju 19,63% dan sangat tidak setuju hanya 9,55%.

**1) Pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai tujuan dan sasaran.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Pelatihan indikator tujuan dan sasaran dengan pernyataan pelatihan

yang diberikan perusahaan sudah sesuai tujuan dan sasaran. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 9 orang (6,3%), setuju sebanyak 30 orang (20,8%), netral sebanyak 77 orang (53,5%), tidak setuju 26 orang (18,1%) dan sangat tidak setuju 2 orang (1,4%) pada pernyataan pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai tujuan dan sasaran. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa pelatihan yang diberikan perusahaan sudah sesuai tujuan dan sasaran.

## **2) Pelatih atau trainer sudah ahli dan berkualifikasi memadai.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Pelatihan indikator pelatih atau *trainer* dengan pernyataan pelatih atau trainer sudah ahli dan berkualifikasi memadai. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 22 orang (15,3%), setuju sebanyak 51 orang (35,4%), netral sebanyak 36 orang (25,0%), tidak setuju 26 orang (18,1%) dan sangat tidak setuju 9 orang (6,3%) pada pernyataan pelatih atau trainer sudah ahli dan berkualifikasi memadai. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa pelatih atau trainer yang ada pada perusahaan sudah ahli dan berkualifikasi memadai.

**3) Materi Pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Pelatihan indikator materi pelatihan dengan pernyataan materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 26 orang (18,1%), setuju sebanyak 54 orang (37,5%), netral sebanyak 18 orang (12,5%), tidak setuju 30 orang (20,8%) dan sangat tidak setuju 16 orang (11,1%) pada pernyataan materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa materi pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan pekerjaan karyawan.

**4) Metode pelatihan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Pelatihan indikator metode pelatihan dengan pernyataan metode pelatihan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 1 orang (0,7%), setuju sebanyak 44 orang (30,6%), netral sebanyak 40 orang (27,8%), tidak setuju 31 orang (21,5%) dan sangat tidak setuju 28 orang (19,4%) pada pernyataan metode pelatihan sudah sesuai dengan

tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa metode pelatihan yang diberikan sudah sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan.

**d) Jawaban Responden Terhadap Indikator Variabel Disiplin ( $X_2$ )**

Tabel dibawah ini akan menjabarkan frekuensi jawaban dari 144 responden, terhadap Indikator variabel Disiplin ( $X_2$ ) pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebagai berikut :

**Tabel IV.6.  
Deskripsi Data pada  
Variabel Disiplin ( $X_2$ )**

No	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.	9	50	82	3	0
2.	Balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan.	35	60	41	5	3
3.	Pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin.	33	74	25	6	6
4.	Sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin.	1	65	52	17	9
<b>Jumlah</b>		<b>69</b>	<b>208</b>	<b>168</b>	<b>110</b>	<b>21</b>
<b>Persentase (%)</b>		<b>13,55</b>	<b>43,23</b>	<b>34,73</b>	<b>5,4</b>	<b>3,15</b>

**Sumber : Hasil Pengolahan Data (Lampiran 3)**

Berdasarkan Tabel IV.6., terlihat bahwa tanggapan responden atas Indikator variabel Disiplin ( $X_2$ ) menggambarkan bahwa karyawan operasional pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang cukup disiplin dalam bekerja, hal ini terlihat dari jawaban responden yang lebih banyak menuju ke arah positif sesuai pernyataan di atas, yaitu masing-masing 3,15% menjawab sangat tidak setuju, 5,4% menjawab tidak setuju, 34,73% menjawab netral, 43,23% menjawab setuju dan 13,55% menjawab sangat setuju.

**1) Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Disiplin indikator teladan pemimpin dengan pernyataan teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 9 orang (6,3%), setuju sebanyak 50 orang (34,7%), netral sebanyak 82 orang (56,9%), dan tidak setuju 3 orang (2,1%) pada pernyataan teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa metode teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.



**2) Balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Disiplin indikator balas jasa dengan pernyataan balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 35 orang (24,3%), setuju sebanyak 60 orang (41,7%), netral sebanyak 41 orang (28,5%), tidak setuju 5 orang (3,5%) dan sangat tidak setuju 3 orang (2,1%) pada pernyataan balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan.

**3) Pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Disiplin indikator waskat dengan pernyataan pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 33 orang (22,9%), setuju sebanyak 74 orang (51,4%), netral sebanyak 25 orang (17,4%), tidak setuju 6 orang (4,2%) dan sangat tidak setuju 6 orang (4,2%) pada pernyataan pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin

mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin.

**4) Sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin.**

Berikut data tanggapan responden tentang variabel Disiplin indikator sanksi hukuman dengan pernyataan sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin. Hasil kuesioner menunjukkan bahwa sebagian responden menjawab sangat setuju 1 orang (0,7%), setuju sebanyak 65 orang (45,1%), netral sebanyak 52 orang (36,1%), tidak setuju 17 orang (11,8%) dan sangat tidak setuju 9 orang (6,3%) pada pernyataan sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin. Berdasarkan jawaban tersebut jawaban mengarah positif sehingga dapat kita simpulkan bahwa sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin.

### 3. Hasil analisis

Untuk menjawab permasalahan yang penulis ajukan pada bab sebelumnya, yaitu apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, penulis menggunakan uji hipotesis F. Sedangkan untuk menjawab permasalahan, yaitu apakah ada pengaruh pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, maka penulis akan menggunakan uji regresi berganda dan uji hipotesis t. sebagai berikut:

#### a) Hasil Pengujian Regresi Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan bantuan program *SPSS ver 19.00 for Windows*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.7.**  
**Hasil Pengujian Regresi Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	2,258	,320	
	Pelatihan	,095	,054	,140
	Disiplin	,278	,080	,279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Pengolahan Data dengan *Spss ver 19.00*

Berdasarkan Tabel IV.13. tersebut di atas, dapat disusun persamaan regresi bergandanya, seperti berikut ini:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + e$$

$$Y = 2,258 + 0,095X_1 + 0,278X_2$$

Pada persamaan regresi berganda tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar 2,258. Nilai koefisien untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) sebesar 0,095. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Pelatihan satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,095 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien untuk variabel Disiplin ( $X_2$ ) sebesar 0,278. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Disiplin satu satuan maka variabel Kinerja (Y) akan naik sebesar 0,278 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

#### **b) Hasil Uji Hipotesis**

Untuk menjawab hipotesis yang diajukan, yaitu ada pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, secara simultan akan dilakukan uji hipotesis F dan secara parsial akan dilakukan uji hipotesis t.

### 1) Hasil Pengujian Hipotesis F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS for Windows Versi 19.00*, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel IV.8.**  
**Hasil Uji Hipotesis F (Uji Simultan)**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,941	2	2,971	8,355	,000 <sup>a</sup>
	Residual	50,131	141	,356		
	Total	56,072	143			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS ver 19.00**

Berdasarkan Tabel IV.15. di atas, dapat di lihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ), secara simultan terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) adalah sebesar 8,355. Sedangkan  $F_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%, dengan penyebut ( $n-k-1$ ) = (144-2-1) = 141, dan pembilang ( $k=2$ ) maka nilai  $F_{tabel}$  adalah sebesar  $\pm 3,06$  (Lampiran 6).

Menurut Umar (2012:201), jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Sehingga  $F_{hitung}$  (8,355)  $>$   $F_{tabel}$  (3,06), sedangkan nilai signifikan (Sig F) yaitu sebesar 0,000; berarti Sig F (0,000)  $<$   $\alpha$  (0,05), hal tersebut berarti bahwa **ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja**

**Karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang**, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## 2) Hasil Pengujian Hipotesis t (Uji Parsial)

**Tabel IV.9.**  
**Hasil Uji Hipotesis T (Uji Parsial)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,258	,320		7,054	,000
	Pelatihan	,095	,054	,140	1,752	,082
	Disiplin	,278	,080	,279	3,478	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Sumber : Hasil Pengolahan Data Dengan SPSS ver 19.00**

Untuk menjawab hipotesis kedua, yaitu ada pelatihan dan disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, maka akan dilakukan uji hipotesis t.

Nilai  $t_{tabel}$  dengan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 5%,  $df = (n-2) = (144-2)=142$ , maka  $t_{tabel}$  adalah sebesar  $\pm 1,976$  (Lampiran 6). Menurut Umar (2012:207), jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sedangkan jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berdasarkan Tabel IV.11. tersebut di atas, dapat di lihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Pelatihan ( $X_1$ ) adalah sebesar 1,752; berarti

$t_{hitung} (1,752) < t_{tabel} (1,976)$ , sedangkan nilai signifikan (Sig t) sebesar 0,082; berarti Sig t (0,082)  $> \alpha$  (0,05), artinya **tidak ada pengaruh antara pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang**, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Selanjutnya, nilai  $t_{hitung}$  untuk variabel Disiplin ( $X_2$ ) adalah sebesar 3,478; berarti  $t_{hitung} (3,478) > t_{tabel} (1,976)$ . Sedangkan nilai signifikan (sig t) sebesar 0,000; berarti Sig t (0,000)  $< \alpha$  (0,05), sehingga **ada pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang**, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

## B. Pembahasan Hasil Penelitian

### 1. Pengaruh Pelatihan ( $X_1$ ) dan Disiplin ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru.

Dari hasil perhitungan uji secara simultan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  (8,355)  $> F_{tabel}$  (3,06), dan nilai signifikan (Sig F) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig  $\alpha$  0,05 atau nilai Sig F 0,000  $<$  Sig  $\alpha$  0,05. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut menggambarkan bahwa pelatihan dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, hal ini dapat

dimaklumi bahwa, jika karyawan belum pernah mengalami pelatihan, maka akan berdampak tidak maksimalnya hasil kinerja karyawan di dalam menjalankan tugasnya sehari-hari. Searah lurus dengan pelatihan, tingkat kedisiplinan yang tinggi akan sangat mempengaruhi kinerja para karyawan ini. Karena dengan disiplin yang baik akan berdampak hasil kinerja karyawan yang lebih efektif dan efisien.

Hal ini sangat dimaklumi sekali, karena kondisi karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang ini sangat butuh pelatihan, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis sebarakan kepada seluruh karyawan di perusahaan ini. Pada beberapa Indikator pertanyaan/pernyataan, terlihat jelas bahwa dari jawaban karyawan, mencerminkan karyawan tersebut setuju dengan proses pelatihan yang diberikan di perusahaan ini. Dengan pelatihan yang diberikan dari perusahaan yang merata dan tepat pada sasaran, serta pelatih dan metode pelatihan yang diberikan yang lebih baik, akan dapat membantu memaksimalkan kemampuan kinerja dari karyawan itu sendiri menjadi lebih baik dalam perusahaan.

Dalam menjalankan tugasnya, beberapa karyawan yang belum melaksanakan pelatihan belum paham betul akan apa yang mereka kerjakan, mereka hanya melakukan pekerjaan didasarkan kebiasaan tanpa memahami betul tupoksinya. Selain itu merekapun kurang cekatan dalam menangani masalah apabila terjadi gangguan peralatan blok atau



perjalanan kereta api tidak sesuai dengan peraturan perjalanan sedangkan karyawan dituntut untuk mengerjakan pekerjaan tepat waktu, karena pimpinan selalu menekan mereka agar menyelesaikan pekerjaan waktu secara efisien.

Jika karyawan belum melakukan pelatihan dalam bekerja, maka akan sulit bagi karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Atau dengan kata lain bahwa tingkat kinerja mereka kurang efektif dan waktu dalam pengerjaan pekerjaan kurang efisien akibatnya yaitu keterlambatan, yang pada akhirnya akan bermuara kepada efek tidak tercapainya target karena rendahnya tingkat kinerja karyawan tadi.

Program pelatihan harus mendapatkan dukungan penuh dari manajemen puncak dalam sebuah organisasi. Dukungan ini harus bersifat konkret dan perlu dikomunikasikan kepada seluruh bagian organisasi. Selanjutnya dukungan ini harus diwujudkan dalam bentuk sumber daya yang memadai untuk melaksanakan pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia. Dibutuhkan komitmen yang kuat dan keterlibatan para manajer generalis dalam pengelolaan sumber daya manusia, dan terutama para manajer spesialis pelatihan dan pengembangan SDM. Kemajuan teknologi tidak saja memberikan dampak pada identifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan tetapi juga terhadap pemilihan metode pelatihan dan pengembangan. Kompleksitas organisasi, seorang pekerja yang sukses harus secara berkesinambungan meningkatkan atau

memperbarui kompetensi mereka dan membangun sikap yang memungkinkan mereka untuk tidak hanya beradaptasi dengan perubahan tetapi juga menerima dan bahkan mencari perubahan. Keberhasilan program pengembangan dan pelatihan sumberdaya manusia dipengaruhi oleh gaya belajar. Ketika mengatakan seseorang telah belajar, kita tidak menunjuk kepada perubahan perilaku yang bersifat sementara atau temporer. Seseorang disebut telah belajar jika pada dirinya terjadi perubahan perilaku yang bersifat menetap atau permanen.

Berikutnya perihal kedisiplinan, hal ini sangat menentukan efisien dan efektifkah kinerja dari karyawan itu sendiri. hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner yang penulis sebarkan kepada seluruh karyawan di perusahaan ini. Pada beberapa Indikator pertanyaan/pernyataan, terlihat jelas bahwa dari jawaban karyawan, mencerminkan karyawan tersebut setuju dengan teladan pemimpin yang baik, balas jasa yang sesuai dengan beban kerja, waskat dari atasan yang rutin, serta sanksi hukuman yang diberikan apabila tidak disiplin dapat membantu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri menjadi lebih baik dalam perusahaan.

Apabila karyawan identik dengan tidaknya kedisiplinan maka hal itu pasti akan menyebabkan turunnya hasil dari kinerja karyawan. Dan hasil akhirnya akan berdampak pada tidak tercapainya target perusahaan, dikarenakan ketidak efisien dan efektifnya karyawan waktu dalam bekerja. Jika karyawan sudah tidak disiplin maka lambat laun

perusahaanpun tidak akan bisa eksis ke depan. Akan sulit bagi perusahaan yang memiliki karyawan tidak disiplin untuk dapat maju apalagi bersaing dalam pasar global. Karyawan yang tidak disiplin biasanya akan bekerja tidak sesuai dengan standar yang ada pada perusahaan. Hal ini akan berdampak buruk pada kinerja karyawan tersebut.

Kebiasaan tidak disiplin akan meningkatkan faktor bahaya apalagi karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) bertanggung jawab penuh atas keselamatan dan ketertiban perjalanan kereta api. Akan muncul kemungkinan terjadinya kecelakaan, keterlambatan dan hal-hal negatif lainnya jika karyawan tidak disiplin. Untuk itu maka Manajer SDM Divre III Palembang harus mendukung tingkat kedisiplinan karyawan operasional dengan cara memberikan contoh teladan yang baik, karena bagaimana karyawan akan lebih disiplin jika dari atasan memberikan contoh yang tidak baik dengan tidak menaat aturan-aturan yang ada di perusahaan. Lalu Balas jasa yang sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh karyawan, karena apabila balas jasa tidak sesuai atau tidak adil maka karyawan akan cenderung malas dan merasa kerja cepat atau lambat, kerja banyak atau dikit tetap saja akan mendapat balas jasa yang sama. Hal ini akan mengakibatkan karyawan menjadi tidak disiplin. Kemudian pengawasan dan pembinaan yang rutin dilakukan kepada karyawan, hal itu akan meningkatkan kedisiplinan karyawan apabila rutin

dilakukan. Karena apabila sering dilakukannya pengawasan, karyawan akan merasa selalu diawasi, dan saat dia salah atasan yang melakukan pengawasan memberikan contoh yang benar sehingga karyawan akan terbiasa lebih disiplin dan mengikuti aturan yang ada di perusahaan. Dan yang terakhir adalah sanksi hukum yang diberikan setimpal apabila karyawan melakukan kesalahan. Karena biasanya manusia akan menurut dan terpicu untuk lebih disiplin apabila dia merasa sedikit di ancam.

Namun dibalik itu semua, yang perlu diperhatikan bahwa kinerja karyawan ini tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan dan disiplin saja, masih banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan, misalnya kepuasan kerja, beban kerja yang pantas, motivasi dari pemimpin, komunikasi antar pimpinan dan karyawan, maupun antar karyawan dengan karyawan yang lain, penghargaan yang memadai, dan masih banyak lagi faktor yang lainnya, oleh karena itu sebaiknya Manajer SDM PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang harus memperhatikan masalah kinerja para karyawannya, karena dengan kinerja karyawan yang tinggi, akan mudah bagi karyawan ini untuk mencapai tujuan yang ingin dicapainya, baik itu tujuan pribadinya, maupun tujuan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang.

## **2. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai  $t_{hitung}$  (1,752) <  $t_{tabel}$  (1,976), dan nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,082 lebih besar dari nilai sig  $\alpha$  0,05 atau nilai Sig t 0,082 > Sig  $\alpha$  0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan uji hipotesis tersebut di atas dapat dilihat bahwa pelatihan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti dari hasil penelitian yang penulis lakukan pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, didapatkan hasil bahwa pengaruh negatif. Dapat dijelaskan bahwa pelatihan belum menjadi variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan dan terdapat variabel lain yang lebih dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang wilayah b Tanjung Enim Baru. Hal ini disebabkan karena pelatihan yang diberikan pada karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru akan berdampak sama, karena yang mendapatkan pelatihan tidak semua karyawan. Maka tidak semua karyawan yang bisa merasakan dampaknya, sehingga menunjukkan pengaruh yang negatif dan tidak signifikan. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden untuk indikator pelatih atau *tainer* yang memiliki nilai rata-rata paling tinggi yaitu 3,35

(pada lampiran 3). Dan disini juga dapat terlihat bahwa pada karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru pada dasarnya, karyawan sangat membutuhkan pelatih yang memiliki keahlian dan kualifikasi yang bagus sehingga dapat meningkatkan potensi khusus karyawan yang mendukung job description. Sehingga jawaban responden menunjukkan bahwa pelatih atau *trainer* memiliki nilai yang paling tinggi. Indikator metode pelatihan pada variabel ini memiliki nilai rata-rata paling rendah dibanding indikator lainnya yaitu 2,71 (pada lampiran 3). Hal ini disebabkan karena tidak semua karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru setuju dengan metode pelatihan yang diberikan, sehingga kemampuan karyawan dalam bekerja tidak bisa berkembang. Hasil diatas sesuai dengan penelitian Erma Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa, tidak ada pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda –Surabaya. Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Sivia (2013) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara pelatihan terhadap kinerja pegawai dinas pada kesehatan Kabupaten Dharmasraya.

**3. Pengaruh Disiplin (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru.**

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diperoleh nilai  $T_{hitung}$  (3,478) >  $T_{tabel}$  (1,976), dan nilai signifikan (Sig t) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai sig  $\alpha$  0,05 atau nilai Sig t 0,000 < Sig  $\alpha$  0,05.

Berdasarkan pengujian penelitian ini diperoleh hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal ini terlihat dari hasil uji t, menunjukkan bahwa  $T_{hitung}$  (3,478) >  $T_{tabel}$  (1,976) serta Sig t (0,000) <  $\alpha$  (0,05) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Maka dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja semakin meningkat pula kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru. Ada banyak faktor yang mempengaruhi kedisiplinan seorang karyawan, salah satunya yaitu waskat, terbukti dengan jawaban responden mengenai indikator waskat yang memiliki skor rata-rata tertinggi sebesar 3,84. Apabila waskat yang dilakukan pemimpin di perusahaan sangat jarang seperti pembinaan dan arahan dari atasan maka hal tersebut mampu mengurangi kedisiplinan karyawan, mereka akan lebih bermalas-malasan untuk bekerja karena merasa tidak ada yang mengawasi dalam bekerja. Tetapi waskat pada karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III

Palembang Wilayah B Tanjung Enim Baru sudah dinilai baik. Karena waskat yang dilakukan oleh pimpinan pada karyawan dirasa sudah sesuai dengan hasil kerja yang dicapai dan mampu meningkatkan kedisiplinan mereka dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Balas jasa juga mampu mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Terbukti bahwa indikator balas jasa pada variabel ini juga memiliki skor rata-rata yang tinggi pula, yaitu sebesar 3,82. Balas jasa pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah B TanjungEnim Baru terlihat masih terjadi kesenjangan, terbukti dari samanya balas jasa yang diperoleh oleh karyawan operasional stasiun Banjar Sari dengan stasiun lainnya seperti Muara Enim, Muara Gula dan sebagainya pada wilayah B Tanjung Enim Baru. Semua itu tidak sesuai dengan beban kerja pada Stasiun Banjar Sari yang jauh lebih sedikit dibanding Stasiun lainnya. Maka hal ini akan mengakibatkan turunnya tingkat disiplin dari karyawan operasional lainnya dan mereka akan cenderung malas atau lambat dalam bekerja karena mereka akan merasa walaupun lambat mereka akan tetap dapat balas jasa yang sama dengan stasiun Banjar Sari yang memiliki beban kerja lebih rendah. Hasil diatas sesuai dengan penelitian yang dilakukan Erma Safitri (2013) yang menjelaskan bahwa, ada pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja karyawan dinas Apron Move Control PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda –Surabaya. Penelitian ini juga sesuai dengan



penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Sivia (2013) yang menjelaskan bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin terhadap kinerja pegawai dinas pada kesehatan Kabupaten Dharmasraya.

### C. Perbandingan Hasil Penelitian Terdahulu.

Perbandingan hasil penelitian dengan penelitian terdahulu, adalah sebagai berikut :

1. Pada penelitian yang dilakukan Erma Safitri (2013), menggunakan variabel pelatihan, disiplin sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sama dengan yang penulis lakukan yaitu menggunakan pelatihan dan disiplin sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) variabel pelatihan, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji signifikansi  $t$  yang diatas  $\alpha$ , signifikan  $t$  (0.134) > signifikan  $\alpha$  (0.05) yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil yang penulis lakukan pada penelitiannya yaitu Sig  $t$  (0,082) >  $\alpha$  (0,05) hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) variabel disiplin, menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji signifikansi  $t$  yang dibawah  $\alpha$ , signifikan  $t$  (0.045) < signifikan  $\alpha$  (0.05) yang menunjukkan bahwa

disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil yang penulis lakukan pada penelitiannya yaitu  $\text{Sig } t (0,000) < \text{signifikan } \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

2. Pada penelitian yang dilakukan Titin Olga Sivia (2013), menggunakan variabel pelatihan, disiplin sebagai variabel bebasnya, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Sama dengan yang penulis lakukan yaitu menggunakan pelatihan dan disiplin sebagai variabel bebas, dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Pada penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Sivia (2013) variabel pelatihan, menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil  $T_{hitung} (1,189) < \text{dari } T_{tabel} (1,995)$  dengan tingkat signifikan  $t (0,239) > \text{sig } \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil yang penulis lakukan pada penelitiannya yaitu  $T_{hitung} (1,752) < T_{tabel} (1,976)$  juga diperkuat dengan hasil  $\text{Sig } t (0,082) > \text{sig } \alpha (0,05)$  hal ini menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Titin Olga Sivia (2013) variabel disiplin, menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan terlihat dari hasil uji signifikansi  $t$  yang dibawah  $T_{hitung} 4,497 > T_{tabel} 1,995$  dengan tingkat  $\text{sig } t (0,000) < \text{sig } \alpha (0,05)$  yang menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil ini juga sama dengan hasil yang penulis

lakukan pada penelitiannya yaitu  $t_{hitung}$  (3,478) >  $t_{tabel}$  (1,976) dan diperkut dengan hasil Sig t (0,000) <  $\alpha$  (0,05) hal ini menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## BAB V

### SIMPULAN DAN SARAN

#### A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membuktikan secara empiris tentang pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan PT. Keret Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, sebagai berikut :

1. Ada pengaruh antara pelatihan dan disiplin secara simultan terhadap Kinerja Karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang dikarenakan nilai  $F_{hitung} (8,355) > F_{tabel} (3,06)$ , sedangkan nilai Sig F  $(0,000) < \alpha (0,05)$
2. Tidak ada pengaruh antara pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, hal ini dikarenakan nilai  $T_{hitung} (1,752) < T_{tabel} (1,976)$ , sedangkan nilai Sig t  $(0,082) > \alpha (0,05)$ .
3. Ada pengaruh antara disiplin secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, hal ini dikarenakan  $t_{hitung} (3,478) > t_{tabel} (1,976)$ . Sedangkan nilai sig t  $(0,000) < \alpha (0,05)$ .

## B. Saran-saran

1. Pimpinan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang, seharusnya lebih merencanakan apa saja yang dibutuhkan dari karyawan untuk kebutuhan kerjanya demi mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan seperti target angkutan yang ditentukan oleh perusahaan harusnya disesuaikan dengan kualitas prasarana dan sarana yang lebih baik agar mendukung kinerja dari karyawan.
2. Pelatihan hendaknya diberikan pada seluruh karyawan operasional PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre III Palembang Wilayah b Tanjung Enim Baru secara merata, sehingga semua karyawan mendapatkan hak yang sama untuk mengikuti pelatihan agar mereka dapat merasakan dampak dari pelatihan itu sendiri. Pelatih atau *trainer* pun harus yang ahli dan memiliki kualifikasi.
3. Mempertahankan kedisiplinan yang ada, memberikan contoh tauladan pemimpin yang baik agar karyawan bawahan menjadi termotivasi untuk disiplin, memberikan balas jasa yang sesuai dengan beban kerja karyawan dan lebih mempertegas lagi sanksi-sanksi hukumannya, agar karyawan lebih disiplin dan tidak lalai dalam menjalankan tugasnya. Serta menambah aturan-aturan yang mengikat agar karyawan lebih bertanggung jawab lagi dalam bekerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk meneliti objek penelitian yang memiliki hasil lebih signifikan dengan menambah variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Edison, Emron. 2010. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-2. Bandung: CV. Alfabeta
- Hasan, Iqbal. 2010. *Pokok-Pokok Materi Metode Statistik 2*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-6. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Rivai, Vietzhal (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Rifai, Rusdy A. (2009). *Pengantar Manajemen*. Palembang: Fakultas Ekonomi dan Ekonomi dan Bisnis UM Palembang.
- Simanjuntak, Payaman J. 2011. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Edisi ke-3. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian*, Cetakan Keempat. CV. Alfabeta, Bandung
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Edisi ke-4. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Erma Safitri. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura (Persero) 1 Cabang Bandar Udara Internasional Juanda – Surabaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen online, Vol. 1, No. 4. <http://ejournal.unesa.ac.id/article/8602/56/article.pdf> (diakses Juli 2013).
- Titin Olga Sivia. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Dharmasraya*. Jurnal Ilmu Manajemen online, Vol. IV, No. 2 <http://journal.fekon.unand.ac.id/mhs/submit3/index.php/S1MM/article/download/32/23> (diakses Juli 2013)

## LAMPIRAN 1

### KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya yang bernama Dede Pranaya, Nim 212013237.M Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang, memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner penelitian saya. Informasi yang bapak/ibu berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian penelitian ini, atas kerjasama bapak/ibu saya ucapkan terima kasih.

#### **Petunjuk Pengisian:**

Isilah dengan alternatif jawaban yang telah disediakan dengan pendapat anda dengan tanda silang (X) pada jawaban yang anda pilih. Tidak ada yang benar atau salah dalam penelitian ini, tetapi yang dibutuhkan adalah jawaban yang objektif sesuai dengan pendapat anda. Penelitian ini sifatnya hanya untuk kegiatan ilmiah dan tidak untuk dipublikasikan.

**Alternatif Jawaban:** Sangat Setuju (SS)  
Setuju (S)  
Netral (N)  
Tidak Setuju (TS)  
Sangat Tidak Setuju (STS)

#### **Karakteristik Responden:**

1. Jenis kelamin : a. Laki-laki  
b. Perempuan
2. Lama Bekerja : a. < 2 tahun c. 6 – 10 tahun  
b. 2 – 5 tahun d. > 10 tahun
3. Tingkat Pendidikan : a. SMA c. S1  
b. D3

4. Usia : a. 20 – 30 tahun c. 41 – 50 tahun  
 b. 31 – 40 tahun d. 51 – 60 tahun

**A. KINERJA KARYAWAN (Y)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Target yang dibuat perusahaan sesuai dengan kemampuan karyawan.					
2.	Kualitas peralatan sarana ataupun prasarana yang diberikan mendukung kinerja karyawan.					
3.	Karyawan selalu tepat waktu dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari.					
4.	Karyawan selalu mengutamakan keselamatan dalam bekerja					

**B. PELATIHAN (X<sub>1</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Pelatihan yang diberikan perusahaan harus sesuai tujuan dan sasaran.					
2.	Pelatih atau trainer harus memiliki ahli dan berkualifikasi memadai.					
3.	Materi Pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan pekerjaan karyawan.					
4.	Metode pelatihan harus sesuai dengan tingkat kemampuan karyawan yang menjadi peserta latihan.					

**C. DISIPLIN (X<sub>2</sub>)**

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Teladan pemimpin sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan.					
2.	Balas jasa yang diberikan perusahaan mempengaruhi dari tingkat kedisiplinan karyawan.					
3.	Pengawasan melekat yang dilakukan pemimpin mampu mendorong karyawan untuk menjadi lebih disiplin.					
4.	Sanksi hukuman yang ada dalam perusahaan menjadi faktor yang kuat untuk karyawan menjadi lebih disiplin.					



## LAMPIRAN 2

### HASIL JAWABAN RESPONDEN

#### A. Karakteristik Responden

No.	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Masa kerja (Th)
1	1	1	1	1
2	1	1	1	1
3	1	1	1	1
4	1	1	1	2
5	1	1	1	2
6	1	1	1	3
7	1	1	3	3
8	1	1	3	3
9	1	1	1	3
10	1	1	1	1
11	1	1	1	1
12	1	1	1	2
13	1	1	3	1
14	1	1	1	1
15	1	1	1	1
16	1	1	3	2
17	1	1	1	2
18	1	1	1	3
19	1	1	3	3
20	1	1	1	3
21	1	1	1	3
22	1	2	1	1
23	1	1	1	1
24	1	2	1	3
25	1	1	3	3
26	1	1	1	1
27	1	1	1	1
28	1	1	1	1
29	1	1	1	3
30	1	3	2	4
31	1	3	1	4
32	1	3	1	4
33	1	3	1	4
34	1	3	2	4
35	1	3	1	4
36	1	3	1	4

Resp	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja (th)
37	1	4	1	4
38	1	4	1	4
39	1	4	1	4
40	1	3	1	4
41	1	3	1	4
42	1	2	1	3
43	1	1	1	1
44	1	1	1	2
45	1	1	1	2
46	1	1	2	2
47	1	1	1	3
48	1	1	3	2
49	1	1	3	3
50	1	1	1	3
51	1	3	1	4
52	1	3	1	4
53	1	3	1	4
54	1	3	1	4
55	1	3	1	4
56	1	3	1	4
57	1	3	1	4
58	1	4	1	4
59	1	4	1	4
60	1	3	1	4
61	1	1	1	4
62	1	1	1	4
63	1	1	1	3
64	1	2	1	3
65	1	1	1	3
66	1	2	1	3
67	1	1	1	1
68	1	1	1	1
69	1	1	1	1
70	1	1	3	2
71	1	1	1	2
72	1	1	1	3
73	1	1	1	3
74	1	1	1	3
75	1	1	3	3
76	1	1	1	1

Resp	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja (th)
77	1	1	2	1
78	1	1	1	2
79	1	1	1	2
80	1	1	3	3
81	1	1	3	2
82	1	1	1	2
83	1	1	1	2
84	1	1	1	3
85	1	1	1	3
86	1	1	1	3
87	1	1	2	3
88	1	2	1	3
89	1	1	3	3
90	1	2	1	2
91	1	1	1	1
92	1	1	1	1
93	1	1	1	1
94	1	1	1	1
95	1	1	3	3
96	1	1	3	3
97	1	1	2	1
98	1	1	1	2
99	1	1	1	3
100	1	1	1	2
101	1	1	1	2
102	1	1	1	3
103	1	1	1	3
104	1	1	1	3
105	1	1	1	3
106	1	1	1	2
107	1	1	1	2
108	1	1	1	2
109	1	1	1	3
110	1	1	1	3
111	1	1	1	3
112	1	1	1	3
113	1	1	3	3
114	1	2	1	3
115	1	1	1	3
116	1	2	1	3

Resp	Jenis kelamin	Umur	Pendidikan	Masa Kerja (th)
117	1	1	1	1
118	1	1	1	1
119	1	1	1	1
120	1	1	1	2
121	1	1	3	2
122	1	1	1	3
123	1	1	1	3
124	1	1	1	3
125	1	1	1	3
126	1	1	1	1
127	1	1	1	1
128	1	1	1	1
129	1	1	1	3
130	1	1	1	3
131	1	1	1	3
132	1	1	1	1
133	1	1	1	1
134	1	1	1	1
135	1	1	1	2
136	1	1	1	2
137	1	1	1	3
138	1	1	1	3
139	1	1	1	3
140	1	1	1	3
141	1	1	3	1
142	1	1	1	1
143	1	1	1	1
144	1	1	1	1

### LAMPIRAN 3

#### FREKUENSI DATA HASIL JAWABAN RESPONDEN

##### A. Karakteristik Responden

##### Frequency Table

###### jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	144	100,0	100,0	100,0

###### usia / umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30 th	113	78,5	78,5	78,5
31-40th	9	6,3	6,3	84,7
41-50th	17	11,8	11,8	96,5
51-60th	5	3,5	3,5	100,0
Total	144	100,0	100,0	

###### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	120	83,3	83,3	83,3
D3	6	4,2	4,2	87,5
S1	18	12,5	12,5	100,0
Total	144	100,0	100,0	

**masa kerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<2 th	37	25,7	25,7	25,7
	2-5 th	27	18,8	18,8	44,4
	6-10 th	56	38,9	38,9	83,3
	>10th	24	16,7	16,7	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**B. Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

**Frequency Table**

**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,1250	3,3542	3,3056	2,7153
Median		3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
Mode		3,00	4,00	4,00	4,00
Sum		450,00	483,00	476,00	391,00
Percentiles	25	3,0000	3,0000	2,0000	2,0000
	50	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
	75	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	5,6	5,6	5,6
	Netral	79	54,9	54,9	60,4
	Setuju	52	36,1	36,1	96,5
	sangat setuju	5	3,5	3,5	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	2,1	2,1	2,1
	tidak setuju	5	3,5	3,5	5,6
	Netral	45	31,3	31,3	36,8
	Setuju	46	31,9	31,9	68,8
	sangat setuju	45	31,3	31,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	6	4,2	4,2	4,2
	tidak setuju	6	4,2	4,2	8,3
	Netral	31	21,5	21,5	29,9
	Setuju	79	54,9	54,9	84,7
	sangat setuju	22	15,3	15,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	9	6,3	6,3	6,3
	tidak setuju	14	9,7	9,7	16,0
	Netral	56	38,9	38,9	54,9
	Setuju	65	45,1	45,1	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**C. Variabel Pelatihan (X<sub>1</sub>)**

**Frequency Table**

**Statistics**

		X1	X1	X1	X1.4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0
	Mean	3,1250	3,3542	3,3056	2,7153
	Median	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
	Mode	3,00	4,00	4,00	4,00
	Sum	450,00	483,00	476,00	391,00
Percentiles	25	3,0000	3,0000	2,0000	2,0000
	50	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
	75	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000



**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	26	18,1	18,1	19,4
	Netral	77	53,5	53,5	72,9
	Setuju	30	20,8	20,8	93,8
	Sangat Setuju	9	6,3	6,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	26	18,1	18,1	24,3
	Netral	36	25,0	25,0	49,3
	Setuju	51	35,4	35,4	84,7
	Sangat Setuju	22	15,3	15,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	16	11,1	11,1	11,1
	Tidak Setuju	30	20,8	20,8	31,9
	Netral	18	12,5	12,5	44,4
	Setuju	54	37,5	37,5	81,9
	Sangat Setuju	26	18,1	18,1	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	28	19,4	19,4	19,4
	Tidak Setuju	31	21,5	21,5	41,0
	Netral	40	27,8	27,8	68,8
	Setuju	44	30,6	30,6	99,3
	Sangat Setuju	1	,7	,7	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**D. Variabel Disiplin (X<sub>2</sub>)****Frequency Table****Statistics**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0

**Statistics**

		X1	X2	X3	X4
N	Valid	144	144	144	144
	Missing	0	0	0	0
Mean		3,4514	3,8264	3,8472	3,2222
Median		3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
Mode		3,00	4,00	4,00	4,00
Sum		497,00	551,00	554,00	464,00
Percentiles	25	3,0000	3,0000	3,0000	3,0000
	50	3,0000	4,0000	4,0000	3,0000
	75	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Netral	82	56,9	56,9	59,0
	Setuju	50	34,7	34,7	93,8
	Sangat Setuju	9	6,3	6,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	5	3,5	3,5	5,6
	Netral	41	28,5	28,5	34,0
	Setuju	60	41,7	41,7	75,7
	Sangat Setuju	35	24,3	24,3	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	6	4,2	4,2	4,2
	Tidak Setuju	6	4,2	4,2	8,3
	Netral	25	17,4	17,4	25,7
	Setuju	74	51,4	51,4	77,1
	Sangat Setuju	33	22,9	22,9	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

## X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	9	6,3	6,3	6,3
	Tidak Setuju	17	11,8	11,8	18,1
	Netral	52	36,1	36,1	54,2
	Setuju	65	45,1	45,1	99,3
	Sangat Setuju	1	,7	,7	100,0
	Total	144	100,0	100,0	

## LAMPIRAN 4

### HASIL UJI REGRESI BERGANDA DAN UJI HIPOTESIS

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
		1	(Constant)	2,258
	Pelatihan	,095	,054	,140
	Disiplin	,278	,080	,279

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,941	2	2,971	8,355	,000 <sup>a</sup>
	Residual	50,131	141	,356		
	Total	56,072	143			

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

### Hasil Uji T (Parsial)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,258	,320		7,054	,000
	Pelatihan	,095	,054	,140	1,752	,082
	Disiplin	,278	,080	,279	3,478	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

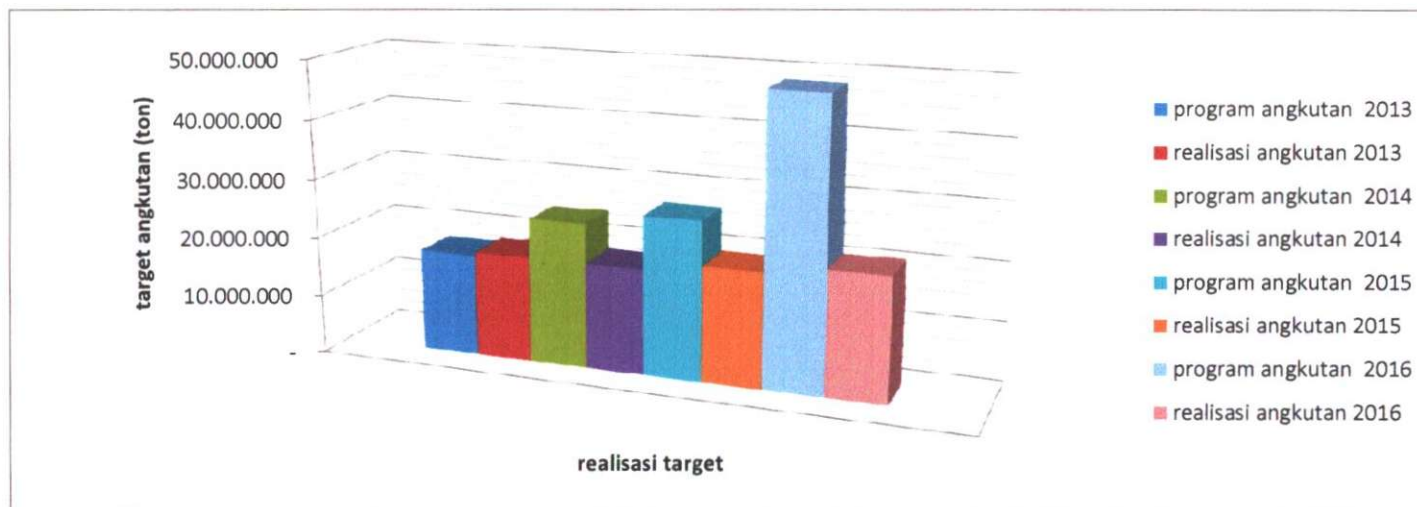
LAMPIRAN 5

No.	Stasiun	Jumlah Frekuensi Kereta								Ket
		PT. BA (TMB - THN)	PT. BA (TMB - KPT)	PT. BAU (SCT - KPT)	PT. BMSS (SCT - KPT)	PT. SB (TMB - TJH)	PT. PERTAMINA	PT. TEL	PENUMPANG	
1	Penimur	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	2 KA	4 KA	-
2	Niru	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	2 KA	4 KA	Langsiran PT. TEL
3	Talang Padang	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
4	Belimbing	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
5	Tanjung Terang	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
6	Gunung Megan	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
7	Pengangiran	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
8	Ujan Mas	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
9	Muara Gula	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
10	Muara Enim	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	-
11	Tanjung Enim	40 KA	16 KA	10 KA	10 KA	2 KA	4 KA	-	4 KA	Langsiran PT. BA (TMB-THN), PT. BA (TMB-KPT) dan PT. SB (TMB-THN)
12	Banjar Sari	-	-	10 KA	10 KA	-	4 KA	-	4 KA	-

Sumber : Kantor Ops Divre III Palembang 2016

NO	URAIAN	Tahun 2013			TAHUN 2014			TAHUN 2015			TAHUN 2016		
		PROGRAM	REAL	%	PROGRAM	REAL	%	PROGRAM	REAL	%	PROGRAM	REAL	%
1	PT. BA (TMB - THN)	12.408.500	12.690.850	102	17.479.500	12.690.850	73	16.282.750	13.497.100	83	9.661.877	14.176.000	147
2	PT. BA (TMB - KPT)	1.501.750	2.158.575	144	2.301.750	2.158.575	94	2.642.750	2.294.530	87	3.551.970	2.917.285	82
3	PT. BAU (SCT - KPT)	1.102.488	850.973	77	1.512.488	843.973	56	2.709.932	1.089.130	40	1.956.518	1.404.452	72
4	PT. BMSS (SCT - KPT)	1.106.048	898.341	81	1.506.048	898.341	60	2.709.932	1.254.993	46	2.192.726	1.676.139	76
5	PT. SB (TMB - TJH)	110.600	85.090	77	204.600	75.090	37	-	96.540	-	66.184	76.400	-
6	GGB (BJI - SIG)	-	-	-	-	-	-	380.160	-	-	-	-	-
7	PT. RMK (BJI - SIG)	-	-	-	-	-	-	380.160	-	-	366.000	-	-
8	PT. KALOG	-	-	-	-	-	-	259.200	-	-	-	-	-
9	PT. SB (TJH - KPT)	150.000	239.900	160	180.000	239.900	133	-	243.420	-	-	-	-
10	PT. SB (Pallet)	150.000	-	-	180.000	-	-	-	24.600	-	-	-	-
11	PT. PERTAMINA	484.108	508.122	105	648.108	508.122	78	652.800	429.152	66	292.130	243.180	83
12	PT. TEL	310.500	433.645	140	489.000	433.645	89	769.911	481.399	63	268.889	399.693	149
<b>TOTAL</b>		<b>17.323.994</b>	<b>17.865.496</b>	<b>103</b>	<b>24.501.494</b>	<b>17.848.496</b>	<b>73</b>	<b>26.787.595</b>	<b>19.410.865</b>	<b>72</b>	<b>48.335.260</b>	<b>20.893.150</b>	<b>43</b>

Sumber : Komersil Divre III Palembang 2016



## LAMPIRAN 6

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73

**Titik Persentase Distribusi t (df = 121 –160)**

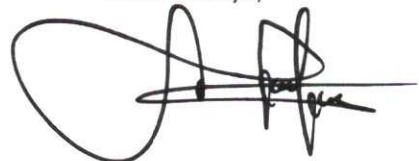
df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
121	0.67652	1.28859	1.65754	1.97976	2.35756	2.61707	3.15895
122	0.67651	1.28853	1.65744	1.97960	2.35730	2.61673	3.15838
123	0.67649	1.28847	1.65734	1.97944	2.35705	2.61639	3.15781
124	0.67647	1.28842	1.65723	1.97928	2.35680	2.61606	3.15726
125	0.67646	1.28836	1.65714	1.97912	2.35655	2.61573	3.15671
126	0.67644	1.28831	1.65704	1.97897	2.35631	2.61541	3.15617
127	0.67643	1.28825	1.65694	1.97882	2.35607	2.61510	3.15565
128	0.67641	1.28820	1.65685	1.97867	2.35583	2.61478	3.15512
129	0.67640	1.28815	1.65675	1.97852	2.35560	2.61448	3.15461
130	0.67638	1.28810	1.65666	1.97838	2.35537	2.61418	3.15411
131	0.67637	1.28805	1.65657	1.97824	2.35515	2.61388	3.15361
132	0.67635	1.28800	1.65648	1.97810	2.35493	2.61359	3.15312
133	0.67634	1.28795	1.65639	1.97796	2.35471	2.61330	3.15264
134	0.67633	1.28790	1.65630	1.97783	2.35450	2.61302	3.15217
135	0.67631	1.28785	1.65622	1.97769	2.35429	2.61274	3.15170
136	0.67630	1.28781	1.65613	1.97756	2.35408	2.61246	3.15124
137	0.67628	1.28776	1.65605	1.97743	2.35387	2.61219	3.15079
138	0.67627	1.28772	1.65597	1.97730	2.35367	2.61193	3.15034
139	0.67626	1.28767	1.65589	1.97718	2.35347	2.61166	3.14990
140	0.67625	1.28763	1.65581	1.97705	2.35328	2.61140	3.14947
141	0.67623	1.28758	1.65573	1.97693	2.35309	2.61115	3.14904
142	0.67622	1.28754	1.65566	1.97681	2.35289	2.61090	3.14862
143	0.67621	1.28750	1.65558	1.97669	2.35271	2.61065	3.14820



## BIODATA PENULIS

Nama : Dede Pranaya  
Nim : 212013237.M  
Tempat, Tanggal Lahir : Lubuk Linggau, 23 Desember 1992  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Agama : Islam  
Alamat : Jl. Timor No. 68 RT.15 Kel. Jawa Kanan SS  
Kec.Lubuk Linggau Timur II. Kota Lubuklinggau  
Status : Pelajar/Mahasiswa  
No Hp : 082181222355  
Nama Orang Tua  
Ayah : Ismail (Alm)  
Ibu : Sriyani

Hormat Saya,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized loop on the left and a series of smaller, more intricate strokes on the right, ending in a horizontal line.

Dede Pranaya



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

AKREDITASI

INSTITUSI PERGURUAN TINGGI  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)  
PROGRAM STUDI AKUNTANSI (S1)  
PROGRAM STUDI MANAJEMEN PEMASARAN (D3)

Nomor : 027 /SK/BAN-PT/Akred /PT/ / 2014 (B)  
Nomor : 044 /SK/BAN-PT/Akred /SI/ / 2014 (B)  
Nomor : 1262 /SK/BAN-PT/Akred/S/XII/ 2015 (B)  
Nomor : 771 /SK/BAN-PT/Akred/Dpl-III/VII/ 2015 (B)

fe.umpalembang.ac.id

Email : febumpg@umpalembang.ac.id

Jalan Jendral Ahmad Yani 13 Ulu Palembang 30263 Telp. (0711)511433 Faximile (0711)518018

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PERSETUJUAN PERBAIKAN SKRIPSI**

Tanggal : Selasa/ 28 Februari 2017  
: 16.00 WIB  
: Dede Pranaya  
: 212013237.M  
: Manajemen  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
: PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN OPERASIONAL PT. KERETA API INDONESIA (PERSERO) DIVRE III PALEMBANG WILAYAH B TANJUNG ENIM BARU

**DIPERBAIKI DAN DISETUJUI OLEH TIM PENGUJI DAN PEMBIMBING SKRIPSI DAN BERSYARAF UNTUK MENGIKUTI WISUDA**

No	NAMA DOSEN	JABATAN	TANGGAL PERSETUJUAN	TANDA TANGAN
1.	Drs. Fauzi Ridwan, SE, MM	Pembimbing	8-3-17	
2.	Drs. H. Rosyadi, SE, M.Si	Ketua Penguji	8-3-17	
3.	Drs. Fauzi Ridwan, SE, MM	Ang. Penguji I	8-3-17	
4.	Hj. Belliwati Kosim, SE, MM	Ang. Penguji II	8-3-17	

Palembang, 3 Maret 2017  
An. Dekan  
Ketua Program Studi Manajemen

**Hj. Maftuhah Nurrahmi, SE., M.Si**  
NIDN/NBM: 0216057001/673839