

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN BLOSSOM  
SUMATERA KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**SKRIPSI**



**Nama : IRENTY DESKALIA HERANI**

**NIM : 212016024**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN BLOSSOM  
SUMATERA KABUPATEN PENUKAL ABAB LEMATANG ILIR**

**SKRIPSI**

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



**Nama : IRENTY DESKALIA HERANI**

**NIM : 212016038**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Irenty Deskalia Herani  
NIM : 2122016024  
Konsetrasi : Sumber Daya Manusia  
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Golden Blossom Suamtera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun diperguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi

Palembang, Agustus 2020



Irenty deskalia Herani

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

Judul Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir  
Nama : Irenty Deskalia Herani  
NIM : 212016024  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen  
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan,  
Palembang, September 2020

**Pembimbing I,**

**Hj Kholillah., S.E.,M.Si**

**NIDN : 0201106001**

**Pembimbing II,**

**Lesi Agusria., S.E.,M.M**

**NIDN : 0205088201**

**Mengetahui,**

**Dekan**

**u.b. Ketua Program Studi Manajemen**



**Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si**

**NIDN : 0229057501**

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

*“Cukuplah Allah menjadi Penolong kami dan Allah adalah sebaik-baik Pelindung”.*  
(Qur'an Surah Ali-Imran : 173)

*“Dan berbakti kepada ibuku, dan dia tidak menjadikan aku seorang yang sombong lagi celaka”.*  
(Qur'an Surah Maryam : 32)

*“Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: “Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil”.*  
(Qur'an Surah Al-Isra : 24)

*“Sejauh apapun kaki melangkah, orang tua dan rumah adalah sebaik-baiknya tempat untuk pulang”.*

*(Irenty Deskalia Herani)*

**Skripsi ini saya persembahkan kepada :**

- **Ibundaku NETTY HERAWATI**
- **Adik Kebanggaanku REGA RENDIKA SANDIRA**
- **Keluarga besarku**
- **Teman Seperjuangan**
- **Almamater Hijau Kebanggaan**

## PRAKATA



Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT GOLDEN BLOSSOM SUMATERA”**. Dapat terselesaikan, Sholawat serta salam semoga selalu tetap tcurahkan kepada junjungan kita, Nabi Agung Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada ibunda tercinta Netty Herawati, penulis persembahkan karya kecil ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putra tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa doa, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materil yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

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

2. Bapak Drs. H. Fauzi Ridwan., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Hj Kholilah., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Lesi Agusria., S.E.,M.M selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT Golden Blossom Sumatera yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Teman-teman paket 02 dan KKN-53 posko 207 atas bantuannya selama perkuliahan.
9. Teman sekaligus penasehat (Ririn, Juli, Ria, Dwi, Satrio, Imam)
10. Teman-teman seperjuangan (Iki, Rian, Basori, Ari, Sule, Piter, Siska, Ejak, Nidia, Dwi Septi, Ayu, Elysa, Cici, Nopri, Terry)
11. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2016 atas bantuannya dan canda tawa.

11. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2016 atas bantuannya dan canda tawa.
12. Oppa-oppa korea (BTS, NCT, Seventeen,) dan drama-drama korea terimakasih karena sudah mengurangi stres dikala penyusunan skripsi penulis.
13. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini, nama kalian selalu terpatri disanubari.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberika guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca serta berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Agustus 2020



Irenty Deskalia Herani



## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	
Halaman Judul.....	i
Halaman Bebas Plagiat .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Moto dan Persembahan .....	iv
Halaman Prakata .....	v
Halaman Daftar Isi .....	viii
Halaman Daftar Tabel dan Daftar Gambar .....	x
Halaman Daftar Lampiran.....	xi
Abstrak .....	xii
Abstract .....	xiii
<b>BAB I Pendahuluan</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Masalah.....	7
D. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II Kajian Kepustakaan, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis</b>	
A. Kajian Kepustakaan .....	9
B. Penelitian Sebelumnya .....	20
C. Kerangka Pemikiran.....	22
D. Hipotesis.....	22

### **BAB III Metode Penelitian**

A. Jenis Penelitian.....	23
B. Lokasi Penelitian.....	23
C. Operasional Variabel.....	24
D. Populasi dan Sampel .....	25
E. Data Yang Diperlukan.....	26
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data dan Teknik Analisis .....	27

### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

A. Hasil Penelitian .....	36
B. Hasil Pembahasan .....	64

### **BAB V Kesimpulan dan Saran**

A. Kesimpulan .....	72
B. Saran.....	73

<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>81</b>
----------------------------	-----------

<b>Lampiran .....</b>	<b>84</b>
-----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Target dan Realisasi Produksi Kelapa Sawit .....	4
Tabel 1.2 Data Persentase Keterlambatan dan Kehadiran .....	6
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel.....	24
Tabel III.2 Kerangka Sampel .....	25
Tabel IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	43
Tabel IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	44
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	45
Tabel IV.4 Uji Validitas .....	47
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas .....	48
Tabel IV. Variabel Kinerja Karyawan .....	49
Tabel IV. Variabel Kompetensi .....	52
Tabel IV.8 Variabel Pelatihan .....	54
Tabel IV.9 Variabel Disiplin Kerja.....	56
Tabel IV.10 Analisis Regresi Linear Berganda .....	59
Tabel IV.11 Uji F.....	61
Tabel IV.12 Uji t.....	62
Tabel IV.13 Uji Koefisien Determinasi .....	63

## DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	22
-------------------------------------	----

## **LAMPIRAN**

Lampiran 1	Jadwal Penelitian
Lampiran 2	Surat Menyelesaikan Penelitian
Lampiran 3	Form Kuisisioner
Lampiran 4	Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
Lampiran 5	Serifikat Toefl
Lampiran 6	Serifikat AIK
Lampiran 7	Serifikat PK2MB
Lampiran 8	Sertifikat Pengantar Aplikasi Komputer
Lampiran 9	Sertifikat Aplikasi Komputer
Lampiran 10	Plagiarism Cheker X Originality Report
Lampiran 11	Tabel Issaac dan Michael
Lampiran 12	Tabel Tabulasi
Lampiran 13	Tabel R
Lampiran 14	Tabel Distribusi F
Lampiran 15	Tabel Distribusi T
Lampiran 16	Frekuensi Jawaban Responden
Lampiran 17	Uji Validitas dan Reabilitas
Lampiran 18	Analisis Regresi, Uji F, Uji T, dan Uji Determinasi
Lampiran 19	Jurnal
Lampiran 20	Biodata Diri

## ABSTRAK

### **Irenty Deskalia Herani/212016024/2020/Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir/Manajemen Sumber Daya Manusia.**

Rumusan Masalah dalam penelitian ini adalah adakah Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir yang berjumlah 113 orang dan sampel yang di ambil dalam penelitian ini sebanyak 83 responden dengan teknik pengambilan sampel Simple Cluster Area. Metode analisis yang digunakan kualitatif yang kemudian dikuantitatifkan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi.

Hasil pengujian menggunakan analisis regresi berganda ini menunjukkan bahwa  $Y = 0,064 + 0,402 X_1 + 0,333 X_2 + 0,401 X_3$ . Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan pengaruh signifikan antara kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja kinerja karyawan dengan nilai  $F_{hitung} 6179,051 > F_{tabel} 2,15$ , dengan tingkat sig.F  $0,000 < 0,10$ . Secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 1,815 > t_{tabel} 1,664$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig.F  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,704 > t_{tabel} 1,664$ , hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Secara parsial disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 3,562 > t_{tabel} 1,664$  hal ini diperkuat oleh tingkat sig.t  $0,000 < 0,10$  (signifikan). Diperkuat dengan *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 0,996 angka tersebut menggambarkan bahwa kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompetensi, disiplin kerja dan komitmen organisasi sebesar 99,6%, sedangkan sisanya 0,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

**Kata kunci: Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan.**

### Abstract

Irenty Deskalia Herani/212016024/2020/The Effect of Competence, Training and Work Discipline on Employees Performance at PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir / Human Resource Management.

The formulation of the problem in this study was whether there was the influence of competence, training and work discipline on employee performance at PT Golden Blossom Sumatera, kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir. The type of research used in this study was associative. The population in this study were all employees of PT Golden Blossom Sumatera, kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, amounting 113 people and the samples taken in this study were 83 respondents with the Simple Cluster Area sampling technique. The analysis method used was qualitative that made become quantitative. The data analysis technique used in this research was multiple linear regression analysis, f test, t test and the coefficient of determination. The test results used multiple regression analysis showed that  $Y = 0.064 + 0.402 X1 + 0.333 X2 + 0.401 X3$ . The simultaneous hypothesis test results showed a significant influence between competence, training and work discipline on employee performance with the value of  $F_{count} 6179.051 > F_{table} 2.15$ , with a sig.f level of  $0.000 < 0.10$ . Partially competence had a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 1,815 > t_{table} 1,664$ , It was reinforced by the sig.f level of  $0,000 < 0,10$  (significant). Partially training had a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 2.704 > t_{table} 1.664$ , It was reinforced by the sig.t level of  $0.000 < 0.10$  (significant). Partially work discipline had a significant effect on employee performance with a value of  $t_{count} 3.562 > t_{table} 1.664$ . It was reinforced by the sig.t level of  $0.000 < 0.10$  (significant). It was reinforced by Adjusted R Square (coefficient of determination) of 0.996, this figure illustrated that employee performance could be influenced by competence, work discipline and organizational commitment by 99.6%, while the remaining 0.4% was influenced by variables were not researched.

Keywords: Competence, Training, Work Discipline, Employee Performance.

PENGESAHAN

NO. 117 / Abstract / LB / UMP / 18 / 20\_20

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang fa

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Perusahaan-perusahaan di Indonesia berkembang pesat dan maju. Hal itu tidak terlepas dari manajemen yang dimiliki perusahaan tersebut karena suatu perusahaan akan mencapai tujuannya tergantung pada kualitas manajemen yang dimiliki perusahaan. Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Adapun unsur-unsur manajemen yaitu : man, money, methode, machines, materials, dan market. Unsur man (manusia) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau kelompok didalam perusahaan atau organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Menurut Colquitt, Lepine, dan Wesson, (dalam Wibowo, 2016:2) mengemukakan kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. kinerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Hal itu dapat dilihat dengan capaian atas pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin tercapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik

maka tujuan itu kan sulit tercapai dan hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

Kompetensi adalah suatu kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas ketampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Boyatzis (dalam Donni Priansa, 2018:201) menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang dimiliki pegawai, yang mengarah kepada perilaku yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta sesuai dengan ketetapan organisasi, yang pada gilirannya akan membawa hasil seperti yang diinginkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang membuat mereka mampu untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan. Dengan demikian, Kompetensi sangat penting di dalam suatu perusahaan untuk membantu menciptakan budaya kinerja yang tinggi.

Pelatihan salah satu cara untuk mengembangkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan dengan cara mengadakan program-program pelatihan. Tujuannya agar karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik. Chan (dalam Donni Priansa, 2018:175) menyatakan bahwa pelatihan merupakan pembelajaran yang disediakan dalam rangka meningkatkan kinerja terkait dengan pekerjaan saat ini. Pelatihan memungkinkan karyawan memperoleh atau mengembangkan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai kebutuhan perusahaan.



Pelatihan juga berguna untuk karyawan memperoleh kemampuan tambahan sehingga dapat mengerjakan pekerjaan lebih baik, lebih cepat, lebih mudah, dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Disiplin kerja merupakan salah satu kunci perusahaan dalam mencapai target yang ingin dinginkan perusahaan. menurut Edy (2017:87) disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan, yang ada dalam diri karyawan, yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin kerja kesadaran seseorang dalam menaati atau mematuhi peraturan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan.

PT. Golden Blossom Sumatera merupakan salah satu perusahaan kelapa sawit yang ada di Sumatera, yang beralamat di Desa. Prambatan, kec. Abab, kab. Penukal Abab Lematang Ilir (Pali). PT Golden Blossom Sumatera mengalami kenaikan dan penurunan kinerja karyawan. Berikut target dan realisasi produksi PT. Golden Blossom Sumatera.

**Tabel 1.1**  
**Target Dan Realisasi produksi Kelapa Sawit PT Golden Blossom**  
**Sumatera**  
**Tahun 2015-2019**

Tahun	Target	Realisasi	Persentase hasil
2015	60.000.000 Ton	96.159.481 Ton	160%
2016	80.000.000 Ton	75.247.410 Ton	94%
2017	80.000.000 Ton	83.029.120 Ton	104%
2018	100.000.000 Ton	87.579.470 Ton	87%
2019	100.000.000 Ton	85.108.070 Ton	85%

*Sumber : PT Golden Blossom Sumatera, 2020*

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa jumlah produksi kelapa sawit pada PT. Golden Blossom Sumatera dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2019. Tabel tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil dari tahun ketahun, hal ini disebabkan oleh standar yang diberikan perusahaan tinggi, serta dengan tidak mendukungnya alat dan sarana yang dimiliki oleh perusahaan seperti komputer yang sudah lama dan sering mengalami gangguan atau eror, selain itu karyawan belum mendapatkan peluang atau kesempatan untuk meningkatkan kemampuan.

Kompetensi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera juga rendah seperti rendahnya pengetahuan dan sedikit pengalaman, karyawan mandor lapangan yang bertugas mengawasi dan mengarahkan karyawan buruh

harian lepas untuk tidak salah dalam pemberian dosis pupuk dan pemeliharaan kelapa sawit. Selain itu, keterampilan dalam kemampuan berkomunikasi secara lisan antara karyawan dengan pimpinan masih kurang sehingga terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu karyawan kurang memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi deadline.

Program pelatihan di PT. Golden Blossom Sumatera yang selalu diperuntukan bagi para karyawan masih belum bisa menjadi wadah untuk tempat berpartisipasi dalam memperoleh pengetahuan yang terkhusus dalam bidang pemeliharaan kelapa sawit. Materi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan dimasa yang akan datang. Kurangnya perencanaan dalam memberikan materi pelatihan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan karyawan.

Selain kompetensi, dan pelatihan, disiplin kerja juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang dirasa masih cukup rendah dari para karyawan menjadikan kinerja karyawan pun menurun. Teladan pimpinan yang masih dirasa kurang maksimal yang diberikan oleh pimpinan terhadap para karyawan, berdampak pada beberapa karyawan yang membiasakan untuk datang terlambat pada saat masuk kerja. Hal ini dilihat dari rendahnya persentase keterlambatan dan kehadiran para karyawan dalam masuk jam kerja. Berikut tingkat absensi PT Golden Blossom Sumatera:

**Tabel 1.2**  
**Data Persentase Keterlambatan dan Kehadiran Karyawan PT Golden Blossom Sumatera**

<b>Bulan</b>	<b>Persentase Keterlambatan</b>	<b>Persentase Kehadiran</b>
Januari	7%	94%
Febuari	8%	96%
Maret	10%	98%
April	6%	96%
Mei	9%	94%
juni	9%	96%
Juli	10%	95%
Agustus	9%	80%
September	8%	96%
Oktober	13%	98%
November	13%	96%
Desember	13%	80%

*Sumber : PT Golden Blossom Sumatera, 2019*

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan kurangnya pengawasan (waskat). Pimpinan kurang tegas dalam memberi teguran pada karyawan yang terlambat dan sering tidak masuk. Sanksi hukuman yang

diberikan kepada karyawan yang melanggar atauran masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah, yang telah diuraikan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul. **“Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir”**

## **B. Rumusan Masalah**

Adakah Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir ?

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk Mengetahui Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1) Bagi Penulis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang di peroleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi sumber daya manusia.

**2) Bagi Almameter**

Hasil penelitian dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik relatif sama.

**3) Bagi Tempat Penelitian**

Sebagai masukan bagi PT Golden Blossom Sumatera untuk mengetahui di mana harus melakukan perubahan-perubahan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Gava Media
- Dwi Indira Novita (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung tahun 2013*, *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 01
- Edy Sutrisno (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Prenada Media Group
- Emron Edison (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta
- Hasan, Iqbal (2012). *Pokok-pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif)*. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, P.S. Malayu, (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Herta dan Rachbini (2015). *Statiska Terapan Cara Mudah dan Cepat Menaganalisis Data*. Jakarta : Mitra Wacana Media
- Hokgy Wicaksono (2019). *Penagaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT kharisma Gunamakmur*. Vol. 07
- Juni Donni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- Program strata satu (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia, Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 08
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif & RND*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Adminitrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2017). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Yoyo Sudarya, Agus Ariwibowo, Nunung Ayu Sofiati (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik)*. Yogyakarta : Andi.