

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTAN PERMATA JAYA PALEMBANG**

SKRIPSI



Nama : Lauren Tri Yolanda

Nim : 212017143

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. INTAN PERMATA JAYA PALEMBANG**

SKRIPSI

**Utruk Memenuhi Salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama : Lauren Tri Yolanda

Nim : 212017143

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
TAHUN 2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lauren Tri Yolanda
Nim : 212017143
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan 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 publikasikan 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Agustus 2021


METERAI TEMPEL
750BAJX340501941
Lauren Tri Yolanda

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang

Nama : Lauren Tri Yolanda
Nim : 212017143
Fakultas : Ekonomi
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Pembimbing I,



Dr. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.si
Nidn : 0216057001

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal
Pembimbing II,




Edy Liswani, S.E., M.si
Nidn : 0027086001

Mengetahui,
Dosen

dan Ketua Program Studi Manajemen




Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si
Nidn : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan dimanapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon.”

“Sahabat sejati adalah mereka yang mengerti masa lalu kamu, percaya dengan masa dengan masa depanmu dan mereka menerima kamu apa adanya.”

Skripsi ini ku persembahkan Kepada:

- *Kedua Orang tuaku Tercinta
(Bapak Suheri dan Ibu Ratnawati)*
- *Dosen Pembimbing I dan II*
- *Almamaterku*
- *Sahabat Seperjuangan*

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul **Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang** dapat penulis selesaikan sebagaimana waktu yang telah dijadwalkan.

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan dan rintangan yang penulis hadapi, namun akhirnya dapat diselesaikan berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran tentunya dibutuhkan oleh penulis agar penelitian selanjutnya bisa lebih baik lagi, Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak DR. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E, M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Study Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj Maftuha Nurrahmi, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Bapak Edy Liswani, S.E, M.Si, selaku Pembimbing II yang tidak pernah lelah membimbing penuh dengan kesabaran dan keikhlasan dengan memberikan yang terbaik.
5. Bapak Dr. Omar Hendro S.E., M.Si selaku Ketua Penguji dan Bapak A. Adi Arifai, S.E., M.M. selaku Anggota Penguji
6. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah

atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan Seluruh Staff

7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
9. Terima kasih untuk semua pihak yang telah banyak membantu serta memberikan sumbangsi pemikiran, semangat dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang angkatan 2017.

Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat, bagi Mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang pada khususnya dan untuk semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan dalam penulisan penelitian ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Palembang, Agustus 2021



Lauren Tri Yolanda

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA.....	vii
HALAMAN DAFTAR ISI.....	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL.....	x
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
HALAMAN ABSTRAK.....	xii
HALAMAN ABSTRACT.....	xiii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Masalah.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9

BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN

HIPOTESIS

A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	27
C. Kerangka Pemikiran.....	30
D. Hipotesis.....	31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	32
B. Lokasi Penelitian.....	32
C. Operasional Variabel.....	33
D. Populasi dan Sampel.....	34

E. Data Yang Digunakan	36
F. Metode Pengumpulan Data	36
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	37

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	44
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	69
B. Saran.....	70

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Pemasangan PT. Intan Permata Jaya	5
Tabel III.1 Operasional Variabel.....	33
Tabel III.2 Kerangka Sample.....	35
Tabel IV.I Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	46
Tabel IV.2 Uji Validitas Disiplin kerja	47
Tabel IV.3 Uji Validitas Pelatihan Kerja	47
Tabel IV.4 Uji Reabilitas.....	48
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	49
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	50
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	50
Tabel IV.9 Kinerja Karyawan.....	51
Tabel. IV.10 Dsisiplin kerja	54
Tabel IV.11 Pelatihan Kerja.....	57
Tabel IV.12 Analisis Linear Berganda	59
Tabel IV.13 Hasil Uji Hipotesis Simultan F	60
Tabel IV.14 Hasil Uji Hipotesis Parsial t.....	61
Tabel IV.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Lembar Perbaikan Skripsi
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran : Hasil Uji F, Uji t, dan Uji R, Koefisien Determinasi
- Lampiran : Tabel R
- Lampiran : Tabel F
- Lampiran : Tabel t
- Lampiran : Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Plagiarsm Checker
- Lampiran : Biodata Penulis

ABSTRAK

Lauren Tri Yolanda / 212017143 / 2021 / Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, Adakah Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah 102 orang karyawan, dengan sampel yang diambil sebesar 50 responden. Metode pengumpulan data menggunakan melalui metode pengumpulan data kuisisioner, wawancara dan observasi. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Kualitatif di Kuantitatifkan. Teknik analisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan persamaan $Y: 0,502 + 0,296 X_1 + 0,469 X_2$. Hasil uji F menunjukkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($82,899 > 2,42$), artinya ada Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Hasil uji t menunjukkan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,8828 > 1,677$) untuk Disiplin Kerja, dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,910 > 1,677$) untuk Pelatihan Kerja, artinya tidak ada Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang dan Ada Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja mampu berkontribusi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 77,0 %.

Kata Kunci : Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

Lauren Tri Yolanda / 212017143 / 2021 / The Effects of Work Discipline and Job Training on Employee Performance at PT. Intan Permata Jaya Palembang

The objectives in this study were to find out whether there were any significant effects of work discipline and job training on the employee performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The population in this study was 102 employees, with the selected sample of 50 respondents. The data were collected through questionnaires, interviews and observations. Analysis of the data used was qualitative analysis in quantitative. The analysis technique used was multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed the equation $Y: 0.502 + 0.296X1 + 0.469X2$. The results of the F test showed the value of $F_{count} > F_{table}$ ($82.899 > 2.42$) which meant that there were significant effects of work discipline and job training on employee performance at PT. Intan Permata Jaya Palembang. The results of the t-test showed the value of $t_{count} < t_{table}$ ($2.828 > 1.677$) for work discipline, and $t_{count} > t_{table}$ ($3.910 > 1.677$) for job training, which meant that there were no significant effects of work discipline and job training on the employee performance of PT. Intan Permata Jaya Palembang. The results of the coefficient of determination showed that the variables of work discipline and job training had a contribution to the employee performance by number 77.0%.

Keywords: Work Discipline, Job Training, Employee Performance



August 30, 2021

[Signature]

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam menjalankan suatu organisasi, baik organisasi bisnis maupun organisasi pemerintahan menginginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi organisasi atau perusahaan. Bukan saja bagi organisasi itu sendiri tetapi juga bagi tenaga kerja yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Perusahaan yang ada di Indonesia berusaha dalam memilih karyawan yang mempunyai skill atau keahlian yang ada pada diri karyawan itu sendiri untuk mampu bersaing dalam perusahaan-perusahaan besar di Indonesia.

SDM menjadi salah satu penentu bagi keberhasilan perusahaan hal ini disebabkan seluruh organisasi yang ada bertanggung jawab terhadap karyawan SDM yang baik dapat mendorong para manajer dan karyawan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

Indonesia merupakan salah satu negara yang mempunyai sumber daya manusia (SDM) atau jumlah penduduk yang besar. Jumlah penduduk yang besar ini telah membawa Indonesia menduduki posisi ke-4 sebagai negara dengan penduduk terbesar di dunia setelah negara China, India, dan Amerika Serikat. Berdasarkan data kependudukan semester I 2020 jumlah total penduduk Indonesia per 30 juni sebanyak 268.583.016 jiwa. Oleh karena itulah kegiatan ekonomi di Indonesia semakin berkembang sangat pesat, khususnya beberapa kabupaten /

kota yang kaya akan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal dalam suatu perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh aktivitas sebuah perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensinya dimulai dari usaha manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Sebuah perusahaan memiliki sarana dan prasarana yang baik tanpa memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sebuah perusahaan tersebut mungkin tidak akan lama bertahan. Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Semakin majunya teknologi, perkembangan informasi tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Kasmir (2019:183) kinerja adalah nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi baik secara positif maupun negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar tujuan yang diinginkan oleh perusahaan dapat direalisasikan dengan baik. Kinerja suatu perusahaan akan meningkat apabila terdapat kerjasama dan hubungan baik antara atasan dan bawahan. Dengan meningkatnya kinerja karyawan akan meningkatkan kinerja perusahaan. Untuk itu karyawan sebaiknya diperlakukan sebagai partner kerja bukan sebagai pekerja semata. Diantara faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Menurut Kasmir (2019:189) adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, Kepribadian, Motivasi kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya

Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016:193) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Diantaranya Faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja menurut Singodimedjo dalam Edy Sutrisno (2019:89) ialah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.

Perusahaan mempunyai tugas untuk memberikan dorongan kepada para karyawannya serta menerapkan kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok, agar mereka bekerja dengan giat dan disiplin sehingga dapat mencapai target perusahaan. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Adrew E.Sikula (dalam Mangkunegara (2016:50) pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan organisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas. Diantara nya faktor

mempengaruhi pelatihan menurut Kasmir (2016:144) ialah peserta pelatihan, instruktur pelatih, materi pelatihan, lokasi pelatihan, lingkungan pelatihan, waktu pelatihan.

PT. Intan Permata Jaya adalah Perusahaan yang bergerak di bidang Jaringan Fiber optic dan konstruksi telekomunikasi serta jasa jaringan tenaga listrik, PT. intan permata jaya didirikan pada tahun 2011 dan PT. Intan permata jaya masi tergolong perusahaan baru tetapi sudah memiliki mitra perusahaan besar, sebagai mitra perusahaan besar seperti telkom Kontruksi terus memenuhi kebutuhan pasar Indonesia. PT intan permata jaya yang merupakan perusahaan Kontruksi jaringan telekomunikasi, Instalasi jaringan fiber dan instalasi jaringan listrik, merupakan perusahaan indonesia dengan nomor SK 14708 diterbitkan pada tahun 2010. Alamat terdaftar: Jl. P. Subakti GG, Rakyat No.12 Rt/Rw: 021/006 26- Bukit Kecil. PT. Intan Permata Jaya terus berkarya Kontruksi berkomitmen untuk senantiasa memberi prioritas pada klien, efektif dan efisien, serta memperhatikan standar K3. PT. Intan Permata Jaya didukung oleh sumber daya manusia berkualitas yang saat ini mencapai sekitar 102 karyawan.

Adapun mitra perusahaan tepat dari PT. Intan Permata Jaya merupakan perusahaan telkom yang bergerak di bidang telekomunikasi dan sebagai mitra perusahaan yang baik maka PT. intan permata Jaya dituntun untuk selalu meberikan kualitas dan performa terbaiknya dalam perusahaan.

Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang ini masih terlihat rendah, dilihat dari kualitas dan kuantitas kerja karyawan yang belum sesuai

dengan apa yang diharapkan sehingga belum memenuhi pencapaian tujuan perusahaan

Tabel 1.1
Target dan Realisasi Pemasangan Jaringan Fiber Optic
(Periode 2016-2020)

Tahun	Target	Realisasi	Persentase
2016	1.030	1.204	116,89%
2017	1.030	1.100	106,79%
2018	1.030	900	87,37%
2019	1.030	860	83,49%
2020	1.030	712	69,12%

Sumber : PT. Indah Permata Jaya Palembang, 2021

Berdasarkan table 1.1 menunjukkan bahwa Target Pemasangan Jaringan Fiber Optic PT. Intan Permata Jaya Palembang Cenderung mengalami penurunan, Meskipun terjadi peningkatan pada tahun 2016 dan 2017 tetapi pada tahun 2018-2020 mengalami penurunan secara terus menerus sehingga kinerja karyawan PT. Indah Permata Jaya Palembang Belum Maksimal. Faktor lainnya yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan yaitu umpan balik. Karena kurangnya pengawasan dari atasan sehingga mengakibatkan karyawan kurang mampu mencapai tujuan dan target yang telah ditetapkan perusahaan.

Hasil Observasi pengawalan dengan menggunakan metode pengumpulan data yaitu melalui wawancara kepada 4 orang karyawan PT. Indah Permata Jaya

Palembang. Melalui wawancara ini menemukan permasalahan yang ada di PT. Indah Permata Jaya Palembang Seperti Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Indah Permata Jaya Palembang.

Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan masih sering terjadi keterlambatan ini dikarenakan Sering terjadi Putus Kabel jaringan secara tiba tiba, maka karyawan menjadi terhambat untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien. Putus Kabel Secara tiba tiba dan kerusakan kendaraan oprasional yang masih sering terjadi mengakibatkan banyak biaya yang harus dikeluarkan melebihi anggaran yang sudah ditetapkan. Hubungan antar karyawannya juga tidak begitu terjalin harmonis, ini terlihat dari kurangnya kerjasama serta niat baik untuk membantu apabila karyawan lain mengalami suatu hambatan dan mereka lebih mementingkan kepentingan diri sendiri dan kurangnya interaksi antar sesama karyawan di tempat kerja yaitu sering terjadinya selisih paham antar karyawan, interaksi ini diperlukan agar dapat membentuk rasa kekeluargaan antar karyawan, hubungan kerja yang baik akan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja adalah Disiplin Kerja Pada PT. Indah Permata Jaya Palembang masih ditemukan adanya karyawan yang terlambat yang terlihat dari tingginya keterlambatan masuk jam bekerja yang seharusnya jam kerja dimulai pukul 08.00 pagi namun masih banyak karyawan yang datang jam 08.30 bahkan jam 09.00, selain itu bebasnya karyawan keluar masuk kantor diluar urusan pekerjaan mereka. Tidak mematuhi peraturan tentang tata cara berpakaian dan bertingkah laku dalam menyelesaikan pekerjaan,

karena masih banyak karyawan yang tidak mengenakan seragam kantor pada hari-hari yang telah ditetapkan. Hal ini disebabkan oleh atasan yang kurang memberikan teladan atau contoh yang baik bagi karyawan. Ketegasan dari pimpinan juga masih kurang, belum ada surat peringatan atau teguran keras jika masih ada keterlambatan dan pemberian sanksi bagi karyawan yang masih melakukan pelanggaran.

Permasalahan selanjutnya yang sering muncul di perusahaan ini yaitu pelatihan kerja yang belum sepenuhnya memberikan efek yang nyata terhadap karyawan, pelatihan yang diberikan kurang sesuai dengan kapasitas kemampuan karyawan, dan kurangnya evaluasi untuk kebutuhan karyawan. Permasalahan pelatihan selalu saja muncul diberbagai perusahaan karena harus sesuai dengan kebutuhan para karyawan. Karena kurangnya pelatihan kerja yang diberikan perusahaan.

berdasarkan wawancara dengan 4 karyawan teradapat permasalahan lainnya dalam pelatihan karyawan dimana pelatihan masih kurang sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan sehingga karyawan merasa bahwa pelatihan yang dijalani kurang efektif. dapat dilihat bahwa masih ada karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan. akibat kurangnya pelatihan kerja masih banyak konsumen melakukan pengaduan bahwa jaringan internet hilang secara tiba tiba dikarenakan karyawan yang masih salah dalam memasang kabel fiber optic. Karyawan yang kurang memahami pekerjaan sehingga mengakibatkan kabel putus secara berulang ulang. Dengan ini kurangnya pelatihan kerja membuat kinerja karyawan itu sendiri menurun.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang”**

B. Rumusan Permasalahan

1. Adakah pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang ?
2. Adakah pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang ?
3. Adakah pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja dan Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Intan Permata Jaya Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat memberikan gambaran praktek dan teori yang selama ini dipelajari khususnya Disiplin kerja, pelatihan kerja dan kinerja.

2. Bagi Lokasi Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan dan sebagai bahan masukan kepada PT. Intan Permata Jaya Palembang.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu referensi bagi peneliti lebih lanjut dalam melakukan kajian sejenis.

DAFTAR PUSTAKA

- Asiati Isnaini Diah. 2019. *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang, Noer Fikri Offset.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2016. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Refika Aditama
- Danang Sunyoto, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: CAPS
- Edy Sutrisno, 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, Kencana.
- Franco Bryan Logor, Petrus Tumade, Rudy S. Wenas, 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi kerja pada PT. Hasjrat Abadi Manado*. Jurnal EMBA, Vol.3
- Hasibuan, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Edisi 20). Jakarta, PT. Bumi Aksara.
- Kaswan, 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi, Alfabeta.
- Kasmir, 2019.*Manajemen Sumber Daya Manusia*,Jakarta.Rajawali Pers.
- M.Iqbal Hasan, 2012. *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (statistik inferensf)*. Jakarta, PT. Remaja Rosdakarya.
- Omar Hendro, Wani Fitriah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Internasional*. Palembang, Noer Fikri
- Pedoman Usulan Penelitian* (2018). Palembang : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sri Lestari, Dilla Afifah, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ardena Artha Mulia*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 3

Sugiyono, 2017. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono, 2016. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta

Willy Yusnandar, Roydi Nefri, Safi Siregar, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi pada Rumah sakit milik Pemerintah di Kota Medan*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol.4

Wibowo, 2017. *Manajemen Kinerja*. (Edisi 5). Jakarta : PT Raja Grafindo Persada