

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA
WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI SUMSEL**

SKRIPSI



Nama : Manina Tassya Beremau

Nim : 212018207

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA
WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI SUMSEL**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada Program Strata Satu Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Manina Tassya Beremau

Nim : 212018207

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Manina Tassya Beremau
Nim : 212018207
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Witel Sumsel

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulisan 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 dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila kemudian 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, 4 Februari 2022



Manina Tassya Beremau

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah
Palembang

TANDA PENGESAHAN SKR

Judul : Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan I
Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah
Sumsel

Nama : Manina Tassya Beremau
Nim 212018207
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Maret 2022

Pembimbing I,

Pembimbing II,



Kholifah, S.E., M.Si

NIDN : 0201106001



Wani Fitriah, S.E., M.Si

NIDN : 0228016501

Mengetahui,

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zahra Zahandayani, S.E., M.Si

NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto

- 1. Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya - QS. Al Baqarah : 286*
- 2. Raihlah ilmu dan untuk meraih ilmu belajarlah tenang dan sabar - Umar bin Khattab*
- 3. Mereka yang terus berusaha tanpa menyerah adalah mereka yang berhasil - Kim Seok Jin BTS*
- 4. Jika kamu tidak bekerja keras, maka tidak akan ada hasil yang baik. - J-Hope BTS*

Persembahan

Sujud dan syukur Kepada Allah SWT Yang Maha Kuasa berkat rahmat dan ridhonya atas nikmat yang telah diberikan, sehingga saat ini saya dapat mempersembahkan skripsiku ini kepada orang-orang yang tersayang.

- **Papaku tercinta Alm. Michael Samara Beremau dan Ibuku tercinta Sumiati**
- **Adik-adikku tersayang Audy Marshanda Beremau dan Bonita Clara Beremau**
- **Seluruh Keluarga Besarku**



PRAKATA

Assalamu'alaikum. Wr. Wb.

Segala puji syukur kehadiran Allah SWT, atas segala berkat dan rahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada kedua orang tua, Papaku (Alm. Michael Samara Beremau) dan Ibuku (Sumiati) yang sangat penulis cintai dan sayangi karena telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, mendoakan, memberi semangat dan menasehati. Penulis juga ingin mengucapkan terima kasih kepada Ibu Kholilah, S.E., M.Si. dan Ibu Wani Fitriah, S.E, M.Si., selaku pembimbing dan pemberi arahan serta masukan yang sangat berguna sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Dalam menyelesaikan tugas akhir ini tentu banyak sekali penulis mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih :

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 Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. dan Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selaku Ketua dan Sekretaris Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Mister Chandera, S.E., M.Si., selaku Pembimbing Akademik.
5. Ibu Ervita Safitri, S.E., M.Si dan Bapak Arraditya Permana, S.E., M.M, yang memberikan telaah terhadap proposal dalam sidang seminar usulan penelitian.
6. Bapak dan Ibu Dosen serta Staff pengajar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel yang telah membantu penulis dan penelitian.
8. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan skripsi ini.
9. Seluruh keluarga besarku yang telah banyak membantu baik dalam materi maupun non materi, memberikan doa, semangat dan memberikan nasehat.
10. Sahabat terbaikku (Rumpi) Reri, Hesti, Desi, Lucy, Kiki, Indah, Virla dan Delpia yang selalu mendukung dan mensupport penulis dalam kondisi apapun.
11. Teman-teman seperjuangan dan satu angkatan yang telah bersedia menemani serta membantu selama perkuliahan kurang lebih 3,5 tahun.
12. Kim Namjoon, Kim Seokjin, Min Yoongi, Jung Hoseok, Park Jimin, Kim Taehyung, Jeon Jungkook, BTS (Bangtan Sonyeondan). Terima kasih telah memberikan semangat dan motivasi melalui lagu, tingak laku dan konten-kontennya. Serta terima kasih juga kepada bujang HYBE Labels lainnya,

yaitu TOMORROW X TOGETHER, ENHYPEN, SEVENTEEN dan TRAINEE A.

13. Pihak-pihak lain yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu.

Semoga semua bantuan yang mereka berikan dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis menyadari, meskipun banyak usaha telah penulis lakukan, akan tetapi laporan ini masih jauh dari sempurna. Penulis juga berharap semoga dari laporan penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamu'alaikum. Wr. Wb.

Palembang, Maret 2022

Manina Tassya Beremau
212018207

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Halaman Daftar Isi	ix
Halaman Daftar Tabel	xi
Halaman Daftar Lampiran	xii
Abstrak	xiii
Abstrack	xiv

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN

HIPOTESIS

A. Kajian Pustaka.....	9
------------------------	---

B. Kerangka Pemikiran.....	21
C. Hipotesis.....	24

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	25
B. Lokasi Penelitian.....	26
C. Operasionalisasi Variabel.....	27
D. Populasi Dan Sampling	28
E. Data Yang Diperlukan.....	30
F. Metode Pengumpulan Data	31
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	32

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	40
B. Pembahasan Hasil Penelitian	75

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	79
B. Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

HALAMAN DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Pelanggan PT. Telkom Indonesia	4
Tabel I.2 Jenis-jenis Pelatihan Karyawan PT. Telkom Indonesia	6
Tabel III.1 Operasional Variabel	27
Tabel III.2 Kerangka Sampel	29
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert	33
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	47
Tabel IV.2 Hasil Uji Reabilitas	48
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	50
Tabel IV. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	51
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman	51
Tabel IV.6 Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	52
Tabel IV.7 Jawaban Responden Variabel Kompetensi	57
Tabel IV.8 Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel IV. Jawaban Responden Variabel Pelatihan	66
Tabel IV.10 Regresi Linear Berganda	70
Tabel IV.11 Hasil Uji F (Simultan)	72
Tabel IV.12 Hasil Uji t (Parsial)	73
Tabel IV.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Jadwal Penelitian

Lampiran 2 Kuesioner

Lampiran 3 Tabulasi Data

Lampiran 3 Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 Uji Regresi Linear Berganda

Lampiran 5 Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran 6 Tabel R

Lampiran 7 Tabel F

Lampiran 8 Tabel T

Lampiran 9 Surat Keterangan Telah Melakukan Riset

Lampiran 10 Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 11 Sertifikat Magang

Lampiran 12 Sertifikat Pembekalan BUMDES Mahasiswa KKN

Lampiran 13 Sertifikat Komputer

Lampiran 14 Sertifikat AIK

Lampiran 15 Sertifikat SPSS

Lampiran 16 Plagiarsm Checker

Lampiran 17 Biodata Penulis

ABSTRAK

Manina Tassya Beremau / 21.2018.207 / 2022 / Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Jenis penelitian ini termasuk penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 54 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *purposive sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi. Hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan adanya pengaruh positif kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Hasil koefisien determinasi kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berkontribusi terhadap naik turun perubahan yang terjadi pada kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

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

ABSTRACT

Manina Tassya Beremau / 21.2018.207 / 2022 / Effect of Competence, Discipline Work and Training on Employee Performance at PT. Telkom Indonesia Telecommunications Business Area Sumsel.

This research was conducted with the objective to find out the influence of competence, work discipline and training on employee performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunications Business Area Sumsel. This type of research was an associative study. The sample used was 54 employees with sampling technique using purposive sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection techniques used was through a questionnaire. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis indicated a positive influence of competence, work discipline and training on employee performance. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of competence, work discipline and training on the performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant influence of competence, work discipline and training on the performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra. The results of the coefficient of determination of competence, work discipline and training contribute to the ups and downs of employees performance at PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra.

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Sumber daya manusia dari suatu perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, sebab kualitas perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, karena apabila karyawan berhasil memajukan perusahaan maka keuntungan yang akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Oleh sebab itu potensi dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan cara yang sebaik-baiknya supaya dapat memberikan hasil yang maksimal. Ditambah lagi pada era serba digital saat ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menyeimbangkannya dengan teknologi yang sudah sangat maju.

Memajukan perusahaan tidak hanya memajukan teknologinya saja, tetapi harus juga meningkatkan kinerja kerja karyawan. Bagaimanapun majunya teknologi, berkembangnya informasi tanpa adanya manusia maka tujuan tidak akan pernah tercapai. Karena itu, apabila ingin kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan ditentukan oleh beberapa faktor dan kondisi, baik yang berasal dari dalam diri karyawan itu sendiri ataupun yang berasal dari luar individu karyawan. Pihak perusahaan akan sangat diuntungkan apabila

sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan telah mencapai kinerja yang baik dalam menyelesaikan tugas dan memberikan ide-ide cemerlang mereka.

Bangun (2018:231) mengatakan bahwan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Perusahaan yang baik juga memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja atau kinerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan didalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksanaan atas kelangsungan usaha secara berkeseimbangan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, karena ketidakmampuan dari seorang karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang mungkin belum pernah dibebankan kepadanya akan dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Sutrisno (2019:203) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerjanya yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan. Dengan demikian, memiliki karyawan yang berkompeten sangat penting untuk membantu perusahaan dalam meningkatkan kinerja yang tinggi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selanjutnya adalah disiplin kerja. Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa disiplin merupakan sebuah kesadaran dan kemauan dari seseorang itu sendiri untuk mematuhi segala

peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan betapa besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi sikap disiplin yang diberikan oleh karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dapat dicapai. Oleh sebab itu, setiap manajer harus selalu berusaha membuat agar para karyawan/bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Tanpa adanya dukungan dari disiplin kerja yang baik maka akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan yaitu pelatihan. Wibowo (2016:70) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan yang melibatkan seluruh sumber daya manusia untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya untuk melakukan pekerjaan. Memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keahlian kepada karyawan, supaya dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat dan benar. Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan biasanya akan lebih melakukan investasi pada pelatihan untuk karyawan, karena dipercaya dapat meningkatkan kinerja karyawan serta dapat membantu perusahaan dengan mudah untuk mencapai tujuannya.

PT. Telkom Indonesia merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dibidang jasa layanan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) dan jaringan telekomunikasi di seluruh Indonesia. Telkom telah

mengklaim sebagai perusahaan telekomunikasi terbesar di Indonesia. Untuk itu, perlu upaya atau cara yang maksimal dari perusahaan dalam mengantisipasi persaingan yang semakin ketat menuntut para karyawan, baik atasan maupun bawahan pada PT. Telkom Indonesia (Persero) Tbk (Telkom) untuk memberikan pelayanannya secara profesional dengan kinerja yang lebih baik. PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel adalah salah satu bagian yang bertanggung jawab penuh terhadap seluruh aspek bisnis Telkom di wilayah Sumatera Selatan.

Tabel I.1
Jumlah Pelanggan PT. Telkom Indonesia Pada Tahun 2015-2020

Tahun	Pelanggan Telepon Tetap	Pelanggan Seluler
2016	4,3 Juta	173,9 Juta
2017	11 Juta	196,3 Juta
2018	7,3 Juta	163 Juta
2019	9,4 Juta	171,1 Juta
2020	9,1 Juta	169,5 Juta

Sumber : PT. Telkom Indonesia, 2021

Tabel I.1 menunjukkan bahwa jumlah pekerjaan dalam mendapatkan pelanggan PT. Telkom Indonesia dalam 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Hal ini dapat dilihat pada tahun 2017 PT. Telkom Indonesia mendapatkan pelanggan telepon tetap dan pelanggan seluler terbanyak. Sementara pada tahun 2020 mengalami penurunan jumlah pelanggan telepon tetap dan pelanggan seluler, padahal pada tahun 2019 PT. Telkom Indonesia telah mengalami kenaikan jumlah pelanggan. Jadi berdasarkan tabel tersebut dapat diartikan bahwa kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya belum maksimal. Karena terjadinya ketidaksabilan jumlah pelanggan pada PT. Telkom

Indonesia. Kualitas pekerjaan yang diciptakan oleh karyawan dalam memberikan pelayanan masih kurang cukup untuk memenuhi persyaratan dari perusahaan. Masih terjadi kurangnya ketepatan waktu pada saat karyawan menyelesaikan pekerjaannya, itu salah satu yang membuat target susah untuk dicapai.

Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel dinilai masih kurang baik. Karena disebabkan oleh masih adanya karyawan yang kurang memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya. Sikap yang diberikan oleh karyawan pada saat melakukan pekerjaan bersama tim masih kurang kompak. Selain itu keahlian yang dimiliki karyawan juga masih ada yang belum sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Selain kompetensi faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel yaitu disiplin kerja salah satunya tingkat absensi, karena pada saat melakukan absensi masuk dan pulang kerja pukul 07.30-17.00 WIB masih ditemukan adanya karyawan yang melakukan absen lewat dari waktu yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tersebut. Selanjutnya kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya. Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel masih kurang mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan, hal ini dapat dilihat dari kurangnya tanggung jawab dan melakukan absensi masuk dan pulang kerja.

Tabel I.2
Jenis-Jenis Pelatihan Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah
Usaha Telekomunikasi Sumsel Tahun 2021

No	Nama Pelatihan
1	AKHLAK (Amanah, Kompeten, Harmonis, Loyal, Adaptif, dan Kolaboratif)
2	Wawasan Kebangsaan
3	Implementasi New Normal
4	Peraturan Disiplin Karyawan
5	Change Agent T-CAT

Sumber : PT. Telkom Indonesia Witel Sumsel, 2021

Pada tabel I.3 diatas berisi jenis-jenis pelatihan yang telah diikuti oleh karyawan PT. Telkom Indonesia pada tahun 2021. Selain kompetensi dan disiplin kerja, hal ini dapat juga disebabkan oleh pelatihan, salah satunya peserta pelatihan masih ada yang memilih untuk tidak menghadiri atau mengikuti pelatihan karena merasa bahwa pelatihan tersebut hanya diperlukan untuk karyawan yang baru saja. Materi yang diberikan juga masih belum sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Pada era digital saat ini memberikan karyawan pelatihan sangat penting bagi sumber daya manusia didalam perusahaan guna menambah keahlian ataupun pengetahuan yang akan berguna untuk mengikuti teknologi yang sudah sangat canggih. Metode yang digunakan dalam memberikan pelatihan kepada karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel dinilai masih belum berjalan secara maksimal karena masih ada target pekerjaan yang belum bisa diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Dari latar belakang yang ada diatas maka penulis memberi judul tugas usulan penelitian ini Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis dapat merumuskan pokok masalah sebagai berikut :

1. Adakah pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?
2. Adakah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?
4. Adakah pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?

2. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?
4. Untuk mengetahui pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat bagi penulis

Peneliti dapat menambah pengetahuan sebagai bakat dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah.

2. Manfaat bagi perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

3. Manfaat bagi almamater / Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen SDM.

DAFTAR PUSTAKA

- Asianti, D. I. (2019). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. Palembang : NoerFikri Offset.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- Bangun, W. (2018). “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta : Erlangga.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Edison, E. Anwar, Y. Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Eko W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia I*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasan, M. I. (2015). *Pokok-pokok materi statistik II (statistik inferensif) Edisi kedua*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Herani, I. D., & Agusria, L. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang*

Iilir). MOTIVASI : Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 6 No. 2. 27 Oktober 2021.

Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.

Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). *Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang*. Jurnal Arastirma, Vol. 1 No. 1. Februari 2021.

Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.

Safitri, E. dan Kholilah (2017). *Statistik 1*. Palembang : Universitas Muhammadiyah Palembang.

Simarmata, R. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tertanadi Cabang Sei Agul Medan*. Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen. Vol.2 No. 2. 28 Februari 2021.

Soetrisno, A. P., & Gilang, A. *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung)*. Vol. 8 No. 1. April 2018.

Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.

Sugiyono (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : PT. Alfabeta.

Syarkani, S. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar*. Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis, Vol. 3 No. 3. November 2017.

Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Pers.