

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Windi Margareta

NIM : 212021261

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2025

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA DINAS PERHUBUNGAN
KOTA PALEMBANG**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada
Progran Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Windi Margareta

NIM : 212021261

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2025

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Windi Margareta

NIM : 212021261

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja
Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota 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 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 di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2025



Windi Margareta

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

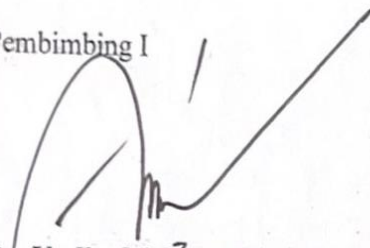
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas
Perhubungan Kota Palembang

Nama : Windi Margareta
NIM : 212021261
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Tanggal Mei 2025

Pembimbing I



Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si.
NIDN : 0221036902

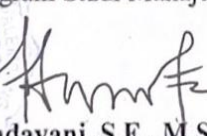
Pembimbing II



Dr. Mister candra, S.Pd., M.Si.
NIDN : 1005068902

Mengetahui,
Dekan

dan Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si. CHRO
NIDN : 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Allah tidak membebani seseorang itu melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(QS. Al Baqarah 286)

Persembahan :

Dengan mengucapkan rasa syukur Alhamdulillah kepada Allah SWT. Skripsi ini akan saya persembahkan teruntuk orang-orang yang berjasa dalam hidup saya :

- ❖ Kepada Orang Tuaku Bapak Heri Wahyudi dan Ibu Desi Oktavia
- ❖ Kepada keluarga besarku yang senantiasa mendukungku.
- ❖ Semua sahabat, teman, dan rekan-rakan seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi ini
- ❖ Bapak/Ibu Dosen beserta Almamaterku Universitas Muhammadiyah Palembang.



PRAKATA

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang”** dengan baik dan tepat waktunya. Skripsi ini adalah menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Dengan penuh rasa hormat, cinta, dan kasih sayang dan kerendahan hati, skripsi ini penulis persembahkan terkhusus kepada kedua orang tua tercinta, Ayahanda yaitu Heri Wahyudi dan Ibunda Desi Oktavia dan keluarga serta teman-teman yang ikut membantu dalam penyusunan skripsi serta yang memiliki peran penting dalam perjalanan hidup penulis serta berjasa dalam mendidik, mendoakan, memberikan dorongan motivasi, serta selalu ada di setiap masalah yang dihadapi penulis. Terimakasih kepada Allah SWT yang telah memberikan kedua orang tua yang paling baik didunia dan paling sabar serta keluarga besar yang selalu mendukung.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis,

baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selsainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli S.E.,M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si., CHRO selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
5. Bapak Dr. Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan semua karyawan Dinas Perhubungan Kota Palembang yang telah memberi izin serta membantu penulis untuk melakukan penelitian.
8. Terima kasih kepada Keluarga besarku tercinta yang telah memberikan semangat dan doa untuk kelancaran skripsiku.
9. Terima kasih kepada teman-teman Fakultas Ekonomi Prodi Manajemen Angkatan 2021 Kelas Malam yang telah berjuang bersama.

10. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku yang tidak bisa disebutkan namanya satu-persatu yang selalu meluangkan waktu dan memberi semangat untuk kelancaran skripsiku.
11. Terima kasih kepada sahabatku almh. Fitri Handayani yang telah memberikanku motivasi untuk melanjutkan studi ke perguruan tinggi dan membuatku tetap menjalani hidup untuk masa depan saya.
12. Terima kasih kepada diriku sendiri yang telah berjuang dan sabar dalam menyelesaikan skripsi ini meski banyak keluh dan tangis yang datang.

Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang membutuhkan dan semoga Allah SWT. membalas segala kebaikan semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.

Billahi Fii Sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2025

Windi Margareta

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR.....	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN BEBAS PLAGIAT.....	iii
TANDA PENGESAHAN USULAN SKRIPSI.....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
PRAKATA	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian.....	9
D. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIR DAN HIPOTESIS....	11
A. Kajian Kepustakaan.....	11
B. Kerangka Pemikiran	26
C. Hipotesis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN.....	30
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	31
C. Operasionalisasi Variabel.....	31

D. Populasi dan Sampel	32
E. Data yang Diperlukan.....	34
F. Metode Pengumpulan Data	34
G. Analisis Data dan Teknik Analisis Data.....	36
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	43
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan.....	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	64
A. Simpulan	64
B. Saran.....	64
DAFTAR PUSTAKA	66
LAMPIRAN	68

DAFTAR TABEL

Tabel I. 1 Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kota Palembang	5
Tabel I. 2 Absensi Karyawan	7
Tabel I. 3 Data Pelatihan Karyawan.....	8
Tabel III. 1 Definisi Operasional Variabel Penelitian	31
Tabel III. 2 Jumlah PNS Dinas Perhubungan Kota Palembang.....	32
Tabel III. 3 Populasi dan Sampel Karyawan	33
Tabel IV. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel IV. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan/Pangkat	46
Tabel IV. 3 Kinerja Karyawan	47
Tabel IV. 4 Disiplin Kerja.....	49
Tabel IV. 5 Pelatihan.....	51
Tabel IV. 6 Hasil Uji Validitas.....	53
Tabel IV. 7 Uji Realibitas.....	54
Tabel IV. 8 Hasil Regresi Linier Berganda	54
Tabel IV. 9 Hasil Uji F.....	56
Tabel IV. 10 Hasil Uji t.....	57
Tabel IV. 11 Hasil Koefesien D.....	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Jadwal Penelitian	68
Lampiran 2 : Kuesioner.....	69
Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden.....	72
Lampiran 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas	78
Lampiran 5 : Hasil Regresi Linier Berganda.....	81
Lampiran 6 : Frekuensi Jawaban Responden	82
Lampiran 7 : Tabel r.....	88
Lampiran 8 : Tabel F.....	89
Lampiran 9 : Tabel t.....	90
Lampiran 10 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian	91
Lampiran 11 : Sertifikat SKPI.....	92
Lampiran 12 : Sertifikat AIK	93
Lampiran 13 : Hasil Cek Plagiasi.....	94
Lampiran 14 : Kartu Bimbingan Aktivitas	95
Lampiran 15 : Biodata.....	96

ABSTRAK

Windi Margareta/212021261/2025/Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pelatihan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Penelitian ini menggunakan 61 sampel yang dipilih secara *Purposive Sampling*. Teknik analisis menggunakan uji regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t serta koefisien determinasi. Hasil uji hipotesis menunjukkan ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang, ada pengaruh signifikan disiplin kerja dan pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan pelatihan memberikan kontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan sebesar 44%.

Kata kunci : Disiplin Kerja dan pelatihan.

ABSTRACT

Windi Margareta/212021261/2025 The Influence of Work Discipline and Training for Employee Performance at the Dinas Perhubungan Kota Palembang.

This study aims to determine the simultaneous and partial effects of work discipline and training on employee performance at Dinas Perhubungan Kota Palembang. This research used a of 61 sample of selected participants through Purposive Sampling. The analysis technique applied multiple linear regression tests, hypothesis tests F and t , as well as the coefficient of determination. The results of the hypothesis test indicate that there is a significant effect of work discipline and training together on employee performance at Dinas Perhubungan Kota Palembang, and it has a significant partial effect of work discipline and training on employee performance at Dinas Perhubungan Kota Palembang. Coefficient results of determination shows that the variables of work discipline and training contribute 44% to the fluctuations in employee performance.

Keywords: Work Discipline and Training.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peran penting bagi perusahaan, karena sumber daya manusia merupakan kombinasi antara tenaga, fisik, ide, bakat, pengetahuan, kreatifitas, dan keterampilan yang dibutuhkan untuk menggerakkan perusahaan, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019:10). Untuk mencapai sumber daya manusia yang optimal sumber daya manusia harus dikelola dengan sebaik-baiknya sehingga sumber daya manusia suatu organisasi merasa nyaman dalam menjalankan tugasnya dan mencapai hasil yang maksimal.

Kinerja atau orang awam mengenalnya dengan istilah hasil kerja sering kita dengar sehari-hari dalam kehidupan baik di lingkungan tempat tinggal maupun lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan perusahaan untuk terus tumbuh dan berkembang serta dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Menurut Kasmir (2019:182) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu. Kinerja merupakan hasil yang produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan - kegiatan pada pekerjaan tertentu pada periode waktu tertentu (Priansa, 2019).

Untuk mencapai target perusahaan, ada beberapa faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Kasmir (2018:189-193) yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017:103) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sikap dan mental, pendidikan dan pelatihan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, seta kesempatan berprestasi.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan perusahaan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Siagian dalam Ichsan et al. (2020) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan - peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi - sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Tujuan utama disiplin adalah meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan menghindari pemborosan waktu dan tenaga. Putri & Onsardi (2020) menyatakan “Disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka semakin tinggi kinerjanya”. Karyawan yang melakukan pekerjaan tanpa kedisiplinan akan berdampak negatif bagi perusahaan yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut. Menurut Khoirinisa (2019) terdapat beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja yaitu: Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pemimpin, Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Seseorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan perusahaan yang ada di perusahaan, serta adanya dorongan dari diri sendiri.

Selain disiplin kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu pelatihan. Untuk mendapatkan kinerja karyawan yang berkualitas yaitu dengan cara memberikan pelatihan terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan kemampuan mereka untuk tercapainya target perusahaan. Menurut Yusnandar & Nefri (2020) menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pelatihan adalah pendidikan jangka pendek yang berupaya untuk membenahi penguasaan keterampilan kerja. Pelatihan merupakan serangkaian proses belajar yang dijalankan oleh karyawan dengan tujuan untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan ketentuan yang ada (Hendra, 2020).

Sesuai dengan pernyataan diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan pendidikan jangka pendek yang diadakan oleh perusahaan dengan tujuan untuk membenahi penguasaan keterampilan, membekali karyawan dengan pengetahuan dan pemahaman yang baru tentang pekerjaan dan jabatannya agar lebih efektif dalam bekerja serta membentuk perilaku karyawan sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Dinas Perhubungan Kota Palembang melalui tahapan-tahapan Instansi yakni berawal dari terbentuknya Dinas LLAJ (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan) Palembang I berubah menjadi LLAJR (Lalu Lintas dan Angkutan Jalan Raya) Wilayah I, berubah lagi menjadi cabang Sinas LLAJR Tingkat II Kodya Palembang. Setelah berlakunya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1992 tentang Lalu Lintas dan Angkutan Jalan dan Peraturan Pemerintahan Nomor 22 Tahun 1990 tentang Penyerahan sebagian urusan pemerintahan di bidang lalu lintas dan angkutan jalan kepala daerah tingkat I dan daerah tingkat II.

Peraturan daerah nomor 2 tahun 1995 tentang pembentukan, organisasi dan tata kerja Dinas LLAJ Kotamadya Daerah Tingkat II Palembang, pada tanggal 26 Maret 1996 cabang Dinas LLAJ Tingkat II Kodya Palembang oleh Walikota Palembang (Bapak Drs. H. Husni) berubah menjadi Dinas LLAJ Kota madya Tingkat II Palembang yang keberadaannya di bawah Pemerintah Daerah Kotamadya Tingkat II Palembang. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Otonomi Daerah, berubah menjadi Dinas LLAJ Kota Palembang dan pada bulan Mei tahun 2001 menjadi Dinas Perhubungan Kota Palembang 1. Dinas Perhubungan Kota Palembang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dan bertanggung jawab kepada Walikota Palembang. Adapun Indikator Kinerja Utama Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Tabel I. 1
Indikator Kinerja Utama
Dinas Perhubungan Kota Palembang

No	Sasaran Renstra	Indikator Kinerja Utama	Satuan	Tahun 2022	
				Target	Realisasi
1	Terkendalinya Kemacetan Lalu Lintas	Persentase Titik Kemacetan	%	32,26	29,03
2	Perpindahan Pengguna Moda Angkutan	Tingkat Okupansi Moda Angkutan	LF	66	70
3	Terpenuhinya Kepuasan Masyarakat atas Layanan Pemerintah Daerah	Indeks Kepuasan Masyarakat	%	87	87,01

Sumber : (Dinas Perhubungan Kota Palembang, 2022)

Berdasarkan data tersebut, menurut Bagian Perencanaan untuk menentukan target kinerja diperlukannya analisis tersendiri dari Dinas Perhubungan Kota Palembang. Target tersebut didapatkan melalui analisis tersendiri yaitu perhitungan yang melalui survei yang dilakukan oleh karyawan bagian TJR (Transportasi, Jalan, dan Rel).

Pada tabel 1.1 diatas juga menunjukan bahwa Kinerja Utama pada Dishub Kota Palembang hampir semua mencapai target. Tetapi ada 1 Sasaran yang masih dibawah target perusahaan yaitu terkendalinya kemacetan lalu lintas. Sehingga kualitas kerja karyawan Dinas Perhubungan Kota Palembang dianggap belum optimal, hal tersebut juga diduga dikarenakan inisiatif kerja tanpa harus diarahkan masih cukup kurang membuat belum optimalnya kinerja karyawan.

Menurut data laporan tahunan Dishub tahun 2022 ada 31 titik ruas jalan rawan macet, dan dari 31 titik tersebut yang dapat teratasi ada 22 titik yaitu : Simpang Kantor Pos, Jl. Merdeka Kantor Walikota, Jl. Merdeka Pasar 26 Ilir, Jl.

Srijaya Negara Unsri Bukit, Kawasan Palembang Square, Kawasan Benteng Kuto Besak, Simpang Patal, Simpang 8 Ulu, Simpang Pasar Padang Selasa, Kawasan Pundi Kayu, Jl. Kol. H. Burlian Damri, Jl. MP. Mangkunegara Simp. Masjid Abi Hasan, Simpang Sekojo Jl. Residen A. Rozak, Simpang Nilakandi Karya Jaya, Jembatan Ampera (Bawah Jembatan Ampera), Simpang Kebon Sayur, Simpang Sekolah SMP 9, SMP 10, Simpang Pasar Lemabang, Simpang Pasar Kuto, Simpang Angkatan 66, Simpang 5 Lebong Siarang, dan Simpang Macan Lindungan. Sedangkan sisanya ada 9 titik yang belum dapat teratasi yaitu : Jl. Kol. H. Burlian Pasar Km. 5, Simpang Charitas, Simpang Parasmewara, Jl. Sudirman Cinde, Kawasan Air Mancur, Jembatan Ampera, Jl. Dr. M. Isa Lapangan Golf, Pasar Plaju, dan Pasar 16 Ilir (Bawah Ampera).

Berdasarkan pra riset yang di lakukan salah satu faktor yang mempengaruhi tidak tercapainya target tersebut diduga disebabkan karena disiplin kerja yang belum optimal. Kantor Dinas Perhubungan Kota Palembang menggunakan sistem penilaian kinerja pada instansi pemerintah lain, seperti absensi (pagi dan sore), serta apel setiap hari kerja dan hari besar nasional. Di kantor Dishub Palembang, jam kerja di mulai pada pukul 07.30 – 16.00 (Senin-Kamis), 07.30 – 16.30 (Jum'at), sedangkan hari Sabtu libur. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Namun demikian, tidak semua pegawai mampu melaksanakannya.

Tabel I. 2
Absensi Karyawan (PNS)
Dinas Perhubungan Kota Palembang tahun 2022

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Kehadiran	Telat	Pulang Cepat	Tanpa Keterangan
1	Januari	157	22	2744	142	49	162
2	Februari	157	18	2273	96	36	29
3	Maret	157	22	2846	91	38	32
4	April	157	19	2600	102	35	13
5	Mei	157	15	2013	66	21	37
6	Juni	157	21	2830	66	33	
7	Juli	157	21	2867	81	44	21
8	Agustus	157	22	2959	82	51	2
9	September	157	22	3051	66	48	3
10	Oktober	157	21	2897	89	53	2
11	November	157	22	2971	104	42	6
12	Desember	157	22	2946	103	43	18

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Palembang, 2022

Dari data absensi diatas dapat dilihat bahwa masih banyak karyawan yang menunjukkan kinerja kurang maksimal, seperti datang kekantor tidak sesuai dengan jam yang ditentukan (terlambat), pulang cepat, izin, serta ada beberapa juga yang tanpa keterangan. Maka terlihat bahwa kedisiplinan yang ditunjukkan oleh para karyawan cukup rendah, itu juga kemungkinan dikarenakan pengawasan yang kurang, serta kurangnya sanksi yang akan dikenakan kepada karyawan yang kurang disiplin.

Selain disiplin, pelatihan juga menjadi salah satu yang dibutuhkan dalam proses memajukan perusahaan. Pelatihan yang dimaksud yaitu tentang perubahan, transformasi dan pembelajaran. Pelatihan yang dilakukan oleh Dinas Perhubungan Kota Palembang kepada karyawan bertujuan untuk menaikkan kinerja yang dimiliki oleh karyawan khususnya pada bagian TJR (Transportasi, Jalan, dan Rel).

Fenomena yang terjadi di Dinas Perhubungan Kota Palembang yaitu kurangnya pelatihan yang kemungkinan merupakan salah satu fenomena yang menjadi alasan tidak tercapainya target yang diinginkan.

Berikut data pelatihan atau yang biasa disebut Diklat (Pendidikan dan Pelatihan) atau Bimtek (Bimbingan Teknis) serta data Sertifikasi pada periode 2020-2022 yang dilaksanakan oleh Dinas Perhubungan Kota Palembang.

Tabel I. 3
Data Pelatihan Karyawan
Dinas Perhubungan Kota Palembang
Periode 2020-2022

No	Pelatihan/Sertifikasi	Jumlah Karyawan	Tahun
1	Diklat Manajemen Operasional Lalu Lintas Sungai, Danau dan Penyeberangan (MOLLASDP)	4	2020
2	Sertifikat Penilai Analisis Dampak Lalu Lintas	2	2021
3	Diklat Orientasi Perkeretaapian	1	2022
4	Pengujian Berkala Kendaraan Bermotor	1	2022
5	Bimbingan Teknis Urgensi Integrasi Moda	1	2022

Sumber : Data Kepegawaian Dinas Perhubungan Kota Palembang, 2020-2022

Dapat dilihat dari data tabel diatas, bahwa hanya ada beberapa pelatihan, bimtek, serta sertifikasi yang dilaksanakan oleh Dishub Kota Palembang. Berdasarkan data tersebut juga peneliti menyimpulkan bahwa pelatihan tersebut belum tepat sasaran dan materi yang diberikan belum sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan, bisa dilihat dari tabel 1.3 bahwa pelatihan tentang pengaturan di jalan raya belum maksimal dan juga kuota peserta yang mengikuti pelatihannya terbatas sehingga tidak semua orang bisa mengikuti pelatihan tersebut.

Maka dari itu, atas uraian latar belakang diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perhubungan Kota Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

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

1. Adakah pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja laryawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
2. Adakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
3. Adakah pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini antara lain :

1. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?
3. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Perhubungan Kota Palembang ?

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan wawasan untuk pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian dapat memberikan tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi yang digunakan dalam penulisan penelitian ini.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan/instansi dalam menentukan langkah yang diambil yang berkaitan dengan disiplin kerja dan pelatihan sehingga dapat mengurangi terjadinya penurunan kinerja karyawan.

3. Bagi Almamater

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta dapat menjadi acuan atau kajian bagi penulisan di masa yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurohim, A., Nururly, S., Nurfauzi, Y., Sutaguna, I. N. T., & Resdiansyah, R. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Teknis terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Pusat Pelaporan dan Analisis Transaksi Keuangan (PPATK). *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 3(5), 3027–3035.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanaf Publishing.
- Agustini, N. K. I., & Dewi, A. S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Produktivitas Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(1), 231–258. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i01.p09>
- Asiati, D. I., Fauzi, F., & Dencik, A. B. (2019). *Metodologi Penelitian untuk Manajemen dan Akuntansi*. Salemba Empat.
- Dewangga, T. A., & Rahardja, E. (2022). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Jawa Tengah). *Diponegoro Journal of Management*, 11(2).
- Dinas Perhubungan Kota Palembang. (2022). *Laporan Tahunan Dinas Perhubungan Kota Palembang 2022*.
- Hasibuan. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Vol. 10). Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hendra, H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 1–12.
- Ichsan, R. N., Surianta, E., & Nasution, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam)-I Bukitbarisan Medan. *Jurnal Darma Agung*, 28(2), 187–210.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktek)*. PT Rajagrafindo Persada.
- Kasmir, S. E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rajagrafindo Persada.
- Khoirinisa, K. S. (2019). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada PT. Pertamina Patra Niaga*. Universitas Darma Persada.

- Lubis, N. A., & Wulandari, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Mutiara Manajemen*, 6(1), 76–86.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Misbahudin, I. H. (2015). *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. Bumi Aksara.
- Nauvan, D. F. P., Hardiningrum, I. S., & Dewi, A. S. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan UPTD Puskesmas Pagu. *Jurnal Rimba: Riset Ilmu Manajemen Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 102–110.
- Priansa, D. J. (2019). *Manajemen Pelayanan Prima* (2nd ed.). Alfabeta.
- Putri, S. H., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (No. tfbve). *Center for Open Science*, 2(1), 1–12.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (6th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PT Refika Aditama.
- Simanjuntak, E. (2009). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Strategi Dan Aplikasi Bisnis*, 4(1), 217–240.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D: Edisi Lanjutan*. Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Eureka Media Aksara.
- Suyadi, S., Yanu, M., & Salim, S. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Prajurit Satuan Kapal Eskorta Koarmada II. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 279–288. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v12i2.480>
- Yusnandar, W., & Nefri, R. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Rumah Sakit Milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 61–72.