

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. INTERBIS
PALEMBANG**

SKRIPSI



OLEH:

NAMA : YENI HARTATI

NIM : 212014121

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2019**

**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN PELATIHAN TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI PT. INTERBIS
PALEMBANG**

SKRIPSI

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



OLEH:

NAMA : YENI HARTATI

NIM : 212014121

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2019**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Marshella Ariyani
NIM : 212015157
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Usulan Penelitian : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Sikap Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Region Sumatera Area Pendopo, Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karyatulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelarak ademik Sarjana Srata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karyatulis 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. Pertanyaan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hariterdapat penyimpangan dan ketidak benaran 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 2019



Marshella Ariyani

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
PALEMBANG**

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judu : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Sikap Terhadap
Prestasi Kerja Karyawan PT. Pertamina EP Region
Sumatera Area Pendopo, Kabupaten Penukal Abab
Lematang Ilir

Nama : Marshella Ariyani

NIM : 212015157

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal,

Pembimbing I,



DR. Diah Isnaini A, S.E., M.M.
NIDN/NBM : 0207046301/652.72

Pembimbing II,



Zawawi Nasution, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0222045801/859,2

**Mengetahui,
Dekan**

u.b. Ketua Program Studi Manajemen



HJ. Maftuhah Nurrahmi, S.E., M.Si
NIDN : 0216057001

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

Orang yang takut kepada Allah atau bertaqwa kepadaNya maka sesungguhnya Allah pasti akan membimbingmu dalam menjalani kehidupan di dunia dengan benar. Allah berfirman di Qs. Al Baqarah: 282, (Yeni Hartati)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ *Kedua orang tuaku yangku cinta*
- ❖ *Saudara – saudara kandungku*
- ❖ *Pembimbing Sekripsiku*
- ❖ *Seluruh Kader Himpunan Mahasiswa Islam
Cabang Palembang*
- ❖ *Myalmamater*
- ❖ *Sahabat-sahabat terbaikku*
- ❖ *Seluruh Keluarga besar yang tidak bisa ku sebut
satu persatu*

PRAKATA

Puji dan syukur kehadiran Allah Swt Yang Mahakuasa, atas segala rahmat dan hidayah-Nya telah dilimpahkan kepada penulis, akhirnya skripsi yang berjudul Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Musi Jaya Palembang ini dapat diselesaikan dengan baik. Disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Program Studi Manajemen. Penulis dengan tulus menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang tidak terhingga kepada ayahanda Idhan dan Ibunda Neni yang telah memberikan dorongan, nasihat dan bantuan kepada penulis dalam menyelesaikan pendidikan. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Abid Djajali, S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Bapak Drs. Fauzi Ridwan S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang
3. Bapak Dr. H. M. Idris, S.E, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Dosen tercinta Bapak Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si., dan Ibu Arniza Nilawati, S.E., M.M., selaku Pembimbing akademik sekaligus pembimbing skripsi yang telah sabar membimbing dan memberikan masukan selama kuliah khususnya dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Ibu Maftuhah Nurrahmi, S.E, M.Si dan Ibu Diah Isnaini Asiati, S.E, M.M Selaku Ketua Prodi dan Sekertaris Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP.

6. Seluruh Dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP
7. Seluruh jajaran karyawan Universitas Muhammadiyah Palembang.
8. Keluarga besarku tercinta.
9. Seluruh teman, orang yang ku kenal dan yang mengenalku
10. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu pesatu.

Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada saudara-saudaraku yang telah menunggu dengan kesabaran dan senantiasa berdoa agar penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis berdoa agar Tuhan Yang Maha Esa memberikan balasan yang setimpal atas semua amal kebaikan mereka. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi dunia pendidikan dan perkembangan ilmu pendidikan khususnya dibidang Ekonomi dan Bisnis.

Palembang, januari 2019

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN DEPAN	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	xi
HALAMAN DAFTAR GAMBAR	xi
HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
A. Landasan Teori	10
1. Kinerja	10

2. Motivasi	14
3. Disiplin	18
4. Pelatihan	24
B. Penelitian Sebelumnya	40
C. Kerangka Pemikiran	43
D. Hipotesis	43

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	44
B. Lokasi Penelitian	44
C. Operasionalisasi Variabel	45
D. Populasi dan Sampel	46
E. Data yang Diperlukan	47
F. Metode Pengumpulan Data	48
G. Analisis Data dan Teknik Analisis	49
1. Analisis Data	49
2. Teknik Analisis	50

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Hasil Penelitian	55
1. Sejarah PT. Interrbis Palembang.....	55
2. Lokasi Perusahaan	56
3. Struktur Organisasi Perusahaan	57
4. Uji Coba Instrumen	60

5. Hasil Jawaban Responden	64
6. Karakteristik Responden	68
7. Teknik Analisis	69
B. Pembahasan Hasil Penelitian	73

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan	77
B. Saran	78

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel I.1 Tabel Produksi PT. Interrbis Palembang	3
Tabel I.2 Data Absensi Karyawan PT. Interbis Palembang	6
Tabel I.3 Data Karyawan Yang Sudah Dilakukan Pelatihan	8
Tabel III. 1 Operasional Variable	45
Tabel III.2 Jumlah Karyawan PT. Interbis Palembang Berdasarkan Pendidikan	46
Tabel III.3 Kerangka Sampling	47
Tabel IV.1 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.2 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	62
Tabel IV.3 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Motivasi	62
Tabel IV.4 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas Pelatihan	63
Tabel IV.5 Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel IV.6 Distribusi Jawaban Angket Indikator Displin Kerja	65
Tabel IV.7 Distribusi Jawaban Angket Indikator Motivasi	66
Tabel IV.8 Distribusi Jawaban Angket Indikator Pelatihan	67
Tabel IV.9 Distribusi Jawaban Angket Indikator Kinerja Karyawan	67
Tabel IV.10 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	68
Tabel IV.11 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	69
Tabel IV.12 Regresi Linear Berganda	69
Tabel IV.13 Uji F (Simultan)	71
Tabel IV.14 Uji T (Parsial)	73
Tabel IV.15 Koefisien Penentu (KP)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar VI.1 Struktur Organisasi PT. Interbis Sejahterta	58

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Angket Penelitian

Lampiran 2 Rekapitulasi Hasil Angket Motivasi

Lampiran 3 Rekapitulasi Hasil Angket Disiplin Kerja

Lampiran 4 Rekapitulasi Hasil Angket Pelatihan

Lampiran 5 Rekapitulasi Hasil Angket Kinerja Karyawan

Lampiran 6 Perhitungan Hasil SPSS

Lampiran 7 Surat Izin Penelitian dari PT. Interbis Palembang

Lampiran 8 Tabel Distribusi t

Lampiran 9 Tabel Distribusi F

Lampiran 10 Tabel *Product Moment*

Lampiran 11 Kartu Aktifitas Bimbingan Skripsi

Lampiran 12 Sertifikat Hapalan Membaca Surat-Surat Pendek Al-Quran

Lampiran 13 Sertifikat TOEFL

Lampiran 14 Sertifikat Komputer

Lampiran 15 Surat Keterangan Terjemahan Absraknya dalam Bahasa Inggris

Lampiran 16 Biodata Peneliti

ABSTRAK

Yeni Hartati. 212014121. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Palembang.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Palembang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Palembang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Sampel penelitian adalah seluruh karyawan PT Interbis Palembang yang berjumlah 158 responden. Datanya adalah data primer. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau hasil $t_{hitung} = 6,041 > t_{tabel} = 1,654555$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel motivasi terhadap kinerja karyawan PT Interbis Palembang diterima kebenarannya. Nilai signifikan sebesar $0,002 < 0,05$ atau hasil $t_{hitung} = 3,231 > t_{tabel} = 1,654555$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin terhadap kinerja karyawan PT Interbis Palembang. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau hasil $t_{hitung} = 5,182 > t_{tabel} = 1,654555$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Interbis Palembang diterima kebenarannya. Nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ atau hasil $F_{hitung} = 34,821 > F_{tabel} = 2,67$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikansi antara variabel disiplin, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT Interbis Palembang diterima kebenarannya.

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

Abstract

Yeni Hartati. 212014121. The Influence of Motivation, Work Discipline and Training toward Employee's Performance at PT Interbis Palembang

This research was formulated whether or not there was a significant influence of motivation, work discipline and training toward employee's performance at PT. Interbis Palembang. This research was aimed at determining the influence of motivation, work discipline and training toward employee's performance at PT Interbis Palembang. This type of research was an associative research. The population of the reserach was all employees of PT Interbis Palembang which consisted of 158 respondents. The data used was primary data. The analysis used was qualitative and quantitative analysis. The analysis technique used was through linear regression analysis. The results showed that a significant value of $0,000 < 0,05$ or the results of $t_{obtained} = 6,041 > t_{table} = 1,654555$. In conclusion, there was a significant influence of motivation variables toward employee's performance at PT Interbis Palembang. The significant value of $0,002 < 0,05$ or $t_{obtained} = 3,321 > t_{table} = 1,654555$, which means that there was a significant influence of the disciplinary variables toward employee's performance at PT Interbis Palembang. The Significant value of $0,000 < 0,05$ or result of $t_{obtained} = 5,182 > t_{table} = 1,654555$, which means that there was a significant influence of training variables toward employee's performance at PT Interbis Palembang. The significant value of $0,000 < 0,05$ or the result of $F_{obtained} = 34,821 > F_{table} = 2,67$, which means that there was a significant influence of the variables of discipline, motivation and training toward employee's performance at PT Interbis Palembang.

Keywords: Motivation, Work Discipline, Employee's Performance

PENGESAHAN

NO. 110 /Abstract/LB/UMP/ 11 / 2019

Telah di Koreksi oleh

Lembaga Bahasa

Universitas Muhammadiyah Palembang

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk membangun dan mengembangkan kinerja lingkungan. Keberhasilan perusahaan di pengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia (SDM) karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi dan perusahaan. Yang dapat dilakukan oleh perusahaan dalam meningkatkan kualitas kinerja adalah dengan memberikan perhatian berupa motivasi kerja kepada karyawan. Selain itu hal terpenting yang harus dilakukan oleh perusahaan adalah bagaimana karyawan dapat menikmati pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya tanpa ada tekanan.

Untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, dalam hal ini pegawai perusahaan (organisasi) perlu menempatkan pegawai sesuai dengan tujuan dan kemampuan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting dimana maju mundurnya organisasi bergantung pada peran yang dijalankan oleh orang-orang yang ada didalamnya.

Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula. Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas di

bandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Rivai dan Sagala (2009: 548) Kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Tersedianya fasilitas keselamatan kerja semakin sedikit kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja. Ketetapan waktu kurang konsentrasi saat bekerja sehingga rentan untuk melakukan kesalahan, penggunaan waktu pada saat jam kerja yang tidak efektif, tidak terpenuhinya target dan realisasi pekerjaan yang ada dan masih terdapat karyawan terlambat datang ketempat kerja dan meninggalkan kantor sebelum waktunya.

Permasalahan kinerja karyawan pada PT. Interbis Palembang mengalami penurunan hal ini dapat dilihat dari hasil produksi yang lebih rendah dari target kerja dalam bidang produksi. manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM. Perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Ini artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Sehingga sampai tahun 2015 tingkat produksi PT. Interbis Palembang mengalami penurunan menjadi 1,11. Tingkat penurunan produksi PT. Interbis Palembang dapat dilihat sebagai berikut.

Tabel I.1
Tabel Produksi PT. Interrbis Palembang

No.	Tahun	Target Produksi (Ton)	Realisasi Produksi (Ton)	Persentase (%)	Peningkatan (%)
1	2013	1,5	1,56	104,00	-
2	2014	1,5	1,48	98,67	-5,33
3	2015	1,5	1,11	74,00	-24,67
4	2016	1,5	1,24	82,67	8,67
5	2017	1,5	0,86	57,33	-25,33

(PT. Interbis Palembang tahun 2018)

Dari tabel produksi PT. Interbis Palembang di atas terlihat mencapai target pada tahun 2013. Namun pada 2014 terjadi penurunan produksi sebanyak 5,33%. Pada tahun 2015, target produksi mencapai hasil 1,11 mengalami penurunan dari tahun sebelumnya sebesar 24,67%. Pada tahun 2016 target produksi mengalami kenaikan sebesar 8,67%. Dan terjadi lagi penurunan produksi pada tahun 2017 menjadi 25,33%. Hal ini disebabkan adanya aksi mogok kerja oleh karyawan pabrik yang menuntut kenaikan insentif dan tunjangan-tunjangan. Aksi mogok kerja tersebut menyebabkan perusahaan tidak produksi selama dua minggu. Setelah penurunan pada tahun 2014 diikuti juga penurunan produksi pada tahun 2015. Penurunan produksi pada tahun 2015 disebabkan sebanyak karyawan pabrik yang berhenti akibat tidak puas dengan upah yang diberikan, sehingga karyawan baru yang menggantikan belum terampil dan terlatih.

Malayu Hasibuan (2008:141), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terinspirasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Keinginan untuk berkuasa kurangnya koordinasi antara atasan dengan bawahan, ketidakmampuan pimpinan memonitor dan mengelola sifat dalam sikap karyawan menyebabkan ego karyawan terjadinya konflik internal untuk merebutkan posisi

jabatan. karyawannya yang mampu bekerja untuk dapat mencapai target penjualan yang telah ditetapkan, sehingga karyawan yang memiliki sikap fighter ini cenderung menyukai tantangan atau dalam hal ini mereka selalu berusaha untuk mencapai target yang ditentukan sehingga nantinya akan mendapatkan bonus yang telah disepakati. Selain itu beliau juga menjelaskan bahwa ada juga karyawannya yang memiliki sifat defend, yang dimana dalam hal ini karyawan tersebut jika diberikan target yang harus dicapai mereka cenderung menunjukkan sikap tidak mampu melaksanakannya, atau dengan kata lain karyawan tersebut cenderung pasrah begitu saja. Sehingga karena tidak tercapainya target yang ditentukan maka karyawan yang memiliki sifat seperti ini tidak akan mendapatkan kesempatan untuk menerima insentif.

Bentuk penyimpangan motivasi pada PT. Interbis Palembang kurang merasakan adanya motivasi dari perusahaan seperti lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan lingkungan kerja yang kurang percaya dan pentilasi udara yang kurang membuat karyawan merasa gerah. Pemberian kompensasi belum berjalan dengan baik dikarenakan sering terjadinya keterlambatan seperti bonus dan insentif kurang penghargaan yang diberikan oleh karyawan apa bila karyawan berprestasi oleh kerana itu perusahaan berperan penting dalam memotivasi pada karyawan perusahaan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Kurangnya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan. Hal ini dapat berakibat pada kinerja karyawan, karyawan yang sering kali membolos pada saat jam kerja dan karyawan tersebut tidak mendapatkan sanksi, hanya teguran yang didapatkan. Hal ini menimbulkan rasa iri dari karyawan lain, sehingga

kualitas kerja yang dihasilkan karyawan tidak maksimal. Oleh karena itu organisasi perlu memiliki norma-norma agar organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik. Pada dasarnya, perilaku yang ditunjukkan seseorang atau sekelompok yang dianggap menyimpang ketika melanggar kebiasaan dan kebijakan atau peraturan yang ada dalam sebuah organisasi dapat membahayakan organisasi itu sendiri maupun orang-orang yang ada di dalamnya. Karyawan tidak menjalankan instruksi manajer, secara sengaja memperlambat proses bekerja, datang terlambat, memperlakukan rekan kerja dengan tidak hormat dan bertindak kasar. Akibatnya kinerja yang dihasilkan tidak dapat maksimal karena adanya perilaku menyimpang tersebut.

Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Dari pendapat beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi perusahaan untuk menerapkan atau menjalankan peraturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai tanpa terkecuali. Karyawan adalah manusia. Layaknya aset, tanpa faktor karyawan, sehebat apapun perusahaan, tidak bisa berjalan dengan baik. Kita lihat adanya mogok bekerja oleh asosiasi pekerja mengakibatkan bukan lagi kehilangan pendapatan perusahaan tapi sudah kerugian besar. Ketidakadilan yang terjadi dalam bentuk perlakuan antar individu, ketimpangan pengakuan prestasi, diskriminasi penugasan, perbedaan peluang berpendapat, biasa dalam solusi konflik antar individu.

Permasalahan disiplin kerja PT. Interbis Palembang kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab

terbanyak tindakan indisipliner. Salah satu upaya untuk menghadapi tindakan tersebut, pihak pemimpin sebaiknya memberikan program orientasi kepada tenaga kerja mulai dari hari pertama masuk, kedisiplinan tidak akan berjalan dengan baik apabila kebijakan yang ada tidak diketahui dengan jelas aturannya. Pimpinan harus menjelaskan secara rinci peraturan – peraturan yang sering dilanggar berikut rasional dan konsekuensinya. Demikian pula peraturan / prosedur atau kebijakan yang mengalami perubahan atau diperbaharui sebaiknya diinformasikan melalui diskusi. Selain itu, teladan pimpinan yang kurang baik, seperti tidak mengontrol pekerjaan karyawan di dalam perusahaan dan pimpinan sering tidak masuk dalam kerja juga merupakan alasan karyawan untuk tidak masuk kerja

Tabel I.2
Data Absensi Karyawan PT.Interbis Palembang

No	Tahun	Cuti	Sakit	Izin	Terlambat	Presentasi kehadiran
1	2013	3,40%	25,23%	3,48%	3	88%
2	2014	2,15%	43,25%	2,15%	2	93%
3	2015	5,68%	15,49%	5,68%	5	88%
4	2016	2,27%	40,16%	2,31%	2	93%
5	2017	3,26%	28,22%	3,26%	3	92%

Sumber: PT. Interbis Palembang tahun 2018

Karyawan PT. Interbis Palembang masih kurang disiplin seperti karyawan yang sering terlambat masuk kerja dan lebih dari toleransi yang di berikan. Kurangnya keadilan terhadap karyawan yang sering terlambat masuk kerja disamakan dengan yang tidak pernah terlambat. Kurangnya ketegasan pimpinan membuat disiplin karyawan berkurang. Kurangnya balas jasa yang diberikan pimpinan kepada karyawan seperti gaji yang dirasakan tidak sesuai dengan jasa yang di berikan.

Karyawan PT. Interbis Palembang kurang merasakan adanya motivasi dari perusahaan. Seperti lingkungan kerja yang kurang baik dikarenakan lingkungan kerja yang kurang pencahayaan dan ventilasi udara yang kurang membuat karyawan merasa gerah. Pemberian kompensasi belum berjalan dengan baik dikarenakan sering terjadinya keterlambatan seperti, bonus dan insentif. Kurang penghargaan yang diberikan oleh perusahaan atau hasil yang telah diberikan oleh karyawan apabila karyawan berprestasi. Oleh karena itu perusahaan berperan penting dalam memotivasi para karyawan di perusahaan agar karyawan memiliki semangat yang tinggi untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan dari perusahaan.

Pelatihan merupakan upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan/keterampilan/sikap melalui pengalaman belajar dalam rangka meningkatkan efektivitas kinerja kegiatan atau berbagai kegiatan. Tujuan pelatihan, dalam situasi kerja adalah untuk memungkinkan seorang kemampuan yang dimiliki oleh pegawai dapat menyesuaikan diri dan perkembangan teknologi. Pendidikan kurangnya latar belakang pendidikan yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan serata pemahamannya akan pekerjaan yang dikerjakan tidak efektif dan efisien. Kurangnya keterampilan teknis yang dimiliki seorang manajer sehingga dia tidak hanya memahami konsep, sehingga dapat menciptakan kerja yang efektif dan efisien. Berikut penulis sajikan tabel data penyimpangan pelatihan karyawan PT. Interbis Palembang.

Tabel I.3
Data Karyawan Yang Sudah Dilakukan Pelatihan

Status pelatihan Karyawan	Jumlah Karyawan	Prosentase (%)
Sudah dilakukan Training	32	15%
Belum Dilakukan Training	184	85%
Target Perusahaan terhadap Training karyawan	40%	

Berdasarkan Tabel III.3, bahwa karyawan di PT Interbis Palembang belum optimal melaksanakan status pelatihan training dan peningkatan karyawan. Jadi dapat kita lihat dari data tabel bahwa karyawan di PT. Interbis Palembang masih belum mencapai 40% (persen) pelatihan *training* yang ditentukan oleh PT Interbis Palembang. Diharapkan seluruh potensi yang dimiliki tenaga kerja dapat ditingkatkan, dan akhirnya kesenjangan bisa berkurang atau tidak terjadi kesenjangan. Akibatnya para karyawan menghabiskan lebih banyak waktu untuk menjalankan pekerjaan dan tugas-tugas yang lebih kompleks dari pada yang biasa dikerjakan sebelumnya.

Dengan ini penulis memberikan judul **“Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Interbis Palembang.”**

B. Rumusan Masalah

Adakah pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin, dan pelatihan terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis Palembang.

D. Manfaat Penelitian

a. Penulis

Untuk menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menetapkan ilmu yang telah di peroleh di bangku kuliah dalam duniaa kerja yang sesungguhnya khususnya terhadap pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan

b. Lokasi penelitian

Untuk memberikaan salah satu informasi untuk memecahkan masalah pengaruh kedisiplinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Interbis palembang

c. Almamater

Menjadi salah satu reverensi bagi peneliti lebih lanjut yang akan melakukan penelitian sejenis.

Daftar Pustaka

- Donni Juni Priansa (2018) *perencanaan dan pengembangan SDM* . Bandung : CV. Alfabeta.
- Edy. Sutrisno, (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: kencana Prenanda Media Group.
- Husei Umar. (2011). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Berbisnis*. Edisi 1 Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Iqbal Hasan. (2010). *Poko-poko Materi Statistik 1 (statistik deskripsi)*. Edisi kedua. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jurnal (teori sebelumnya) Evawati Khumaedi (2016). Analisa pengaruh disiplin dan motivasi kinerja terhadap kinerja pegawai pada dinas sentra operasi terminal PT. Angkasa Putra II. *Jurnal ilmiah manajemen dan Bisnis* Vol. II no. I.
- Jurnal (teori sebelumnya) Agung Setiawan (2013). Analisis pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal ilmu manajemen* Vol. 1 no.4.
- Jurnal (teori sebelumnya) M.T Rio Sanjaya (2015). Analisis Pengaruh disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Ros in Yogyakarta. *Jurnal ilmiah manajemen* Vol. 1 no.2.
- Malayu S.P Hasibuan (2008). *Managemenn Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan (2013). *Analisis data penelitian dengan Statistik* jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian*. Bandung : CV. Alfbeta
- Sugiyono (2011). *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. bandung. CV. Alfabeta.
- Syofian Siregar (2010). *Statistika Deskripsif* untuk penelitian. Jakarta: PT. Raja Orafindo Persada.
- Wibowo (2014). *Manajemen kinerja*. Depok : Raja Orafindo Persada.