

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO ARTHA
GRAHA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama: Eva Atmasari

Nim: 212022225

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2026

SKRIPSI

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO
ARTHA GRAHA PALEMBANG**

**Untuk Memenuhi salah Satu Persyaratan
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**



Nama: Eva Atmasari

Nim: 212022225

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Eva Atmasari
NIM : 212022225
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO
ARTHA GRAHA PALEMBANG

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun Perguruan Tinggi Lain.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing
3. Dalam karya 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 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 sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, April 2026



METERAL
TEMPEL
736C76MX274353957
Eva Atmasari

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. YULINDO
ARTHA GRAHA PALEMBANG
Nama : Eva Atmasari
NIM : 212022225
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Kosentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada tanggal, April 2026

Pembimbing I



Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si.
NIDN: 0205026201

Pembimbing II



Yunita Febriani, S.E., M.Si.
NIDN: 0213029302

Mengetahui,
Dekan

Ketua Program Studi Manajemen



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

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”
(QS. Al Baqarah: 286)

Wahai orang-orang yang beriman. Mohonlah pertolongan kepada Allah SWT dengan sabar dan sholat. Sungguh Allah SWT beserta orang-orang yang sabar.”
(QS. Al-Baqarah:153)

“Barang siapa menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkan baginya jalan menuju surga” (HR. Muslim)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua tercinta, Papa Zainal Arifin dan Mama Krissanti yang telah mensupport dari awal hingga akhir
- ❖ Saudaraku Editty Kurniawan yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

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 Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku (Papa Zainal Arifin dan Mama Krissanti) telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

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. Selesainya 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, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Prof. Dr. Fatimah, S.E., M.Si. dan Ibu Yunita Febriani, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan II yang telah banyak membantu dan membimbing dalam penyusunan skripsi saya yang telah membimbing saya dalam penyelesaian skripsi saya dengan penuh kesabaran menghadapi saya.

5. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
6. Pimpinan dan responden PT. Yulindo Artha Graha Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
7. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu oleh penulis.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaykum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, April 2026



Eva Atmasari

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Plagiat	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar	xi
Daftar Lampiran	xii
Abstrak.....	xiii
<i>Abstract</i>	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Kepustakaan	12
B. Penelitian Sebelumnya	24
C. Kerangka Pemikiran	26
D. Hipotesis	28
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Jenis Penelitian	30
B. Lokasi Penelitian	30
C. Operasionalisasi Variabel.....	31
D. Populasi dan Sampel.....	31
E. Data Yang Diperlukan	33
F. Metode Pengumpulan Data	34

G. Analisis Data Dan Teknis Analisis.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	58
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	68
Daftar Pustaka.....	70
Lampiran	73

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Jumlah Target Produksi	4
Tabel I.2 Hasil Pra-Riset Karyawan.....	7
Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	26
Tabel III.2 Distribusi Sampel.....	28
Tabel III.3 Instrumen Skala Likert.....	30
Tabel IV.1 Hasil Uji Validitas	39
Tabel IV.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
Tabel IV.3 Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan	51
Tabel IV.4 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan.....	52
Tabel IV.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja.....	53
Tabel IV.6 Hasil Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel IV.7 Hasil Uji F (Bersama - sama)	56
Tabel IV.8 Hasil Uji t (Parsial)	57
Tabel IV.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.2 Kerangka Pemikiran	24
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	42
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	43
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Bagian Kerja.....	44

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Penelitian
- Lampiran 2. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3. Data Uji Instrumen Variabel Kinerja Karyawan (Y) 30 Responden
- Lampiran 4. Data Uji Instrumen Variabel Pelatihan (X1) 30 Responden
- Lampiran 5. Data Uji Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X2) 30 Responden
- Lampiran 6. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
- Lampiran 7. Data Identitas 82 Responden
- Lampiran 8. Tabulasi Jawaban 82 Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)
- Lampiran 9. Tabulasi Jawaban 82 Responden Variabel Pelatihan (X1)
- Lampiran 10. Tabulasi Jawaban 82 Responden Variabel Disiplin Kerja (X2)
- Lampiran 11. Hasil Uji Frekuensi Jawaban Responden
- Lampiran 12. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 13. Tabel Distribusi r
- Lampiran 14. Tabel Distribusi F
- Lampiran 15. Tabel Distribusi t
- Lampiran 16. Surat Keterangan Melakukan Riset
- Lampiran 17. Bukti Lunas BPP
- Lampiran 18. Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran 19. Sertifikat AIK
- Lampiran 20. Sertifikat Pelatihan SPSS
- Lampiran 21. Sertifikat Lainnya
- Lampiran 22. Hasil Cek Turnitin
- Lampiran 23. Biodata Penulis

ABSTRAK

Eva Atmasari/212022225/2026/Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan sebanyak 102 orang dan Sampel yang digunakan sebanyak 82 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Simple Random Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Ada pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Pelatihan dan Disiplin Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang adalah sebesar 62,2%.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Eva Atmasari/212022225/2026/The Effect of Training and Work Discipline on Employee Performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

This study aims to determine the effect of training and work discipline on employee performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang. The population in this study was all 102 employees, and the sample used was 82 respondents, using simple random sampling. The analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results showed that training and work discipline simultaneously had a significant effect on employee performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang. The partial hypothesis was that training had a significant effect on employee performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang. Work discipline also had a significant effect on employee performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang. The adjusted R-square value indicates that training and work discipline had a 62.2% effect on employee performance at PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

Keywords: Training, Work Discipline and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bagian penting didalam suatu proses untuk melakukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik diperusahaan. Hal ini diperlukan perusahaan untuk mencapai tujuan, mengatur dan mengelola dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang kompeten serta memiliki keterampilan bagi setiap karyawan di dalam perusahaan. Setiap organisasi atau perusahaan ingin ginkan sumber daya manusia yang dimilikinya dapat memberikan kontribusi sebesar-besarnya bagi perusahaan. Namun dalam kenyataan sering ditemukan bahwa sumber daya manusia belum dapat memenuhi harapan perusahaan maupun pimpinannya agar organisasi atau perusahaan perlu mengelola salah satu aset mereka yaitu manusianya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam organisasi, kesuksesan perusahaan tergantung pada bagaimana kinerja sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya Kosdianti & Sunardi, (2021:142).

Perusahaan yang ingin sukses perlu memperhatikan manajemen sumber daya manusia karyawan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan organisasi, dan pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pahira & Rinaldy, (2023:211).

Kinerja organisasi harus selalu ditingkatkan untuk mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing perusahaan. Dengan kinerja yang baik, perusahaan dapat meningkatkan pencapaian, kualitas pekerjaan, dan kemampuan untuk mengatasi persoalan, sehingga dapat menunjang kegiatan secara optimal. Fahrozi Ridwan, dkk, (2022:74).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan haruslah menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan pelatihan. Pelatihan bertujuan untuk membantu karyawan dalam mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar sukses dalam bekerja Setiawan, dkk (2021:189).

Pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja dengan mengasah kemampuan dan keterampilan mereka. Dukungan perusahaan, seperti fasilitas, pelatih profesional, materi yang relevan, dan motivasi karyawan, sangat penting untuk keberhasilan pelatihan dan peningkatan kinerja. Kosdianti & Sunardi, (2021:143).

Keberhasilan pelatihan dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti dukungan penuh dari organisasi, fasilitas yang baik, pelatih yang berpengalaman dengan metode yang sesuai, materi yang relevan dan terkini, serta keterbukaan dalam menerima kritik dan saran. Dengan memperhatikan faktor-faktor tersebut, perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan pelatihan dan mencapai hasil yang baik dan efektif Cahya, dkk, (2021:231).

Perusahaan perlu memperhatikan keahlian karyawan dengan mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka. Selain itu, pemberian reward seperti bonus, kenaikan pangkat, atau pujian juga dapat

meningkatkan kinerja karyawan. Disiplin kerja yang baik mampu menciptakan perilaku kerja yang konsisten dapat membentuk perilaku kerja yang teratur dan meningkatkan tanggung jawab karyawan. Menciptakan hubungan yang positif antara perusahaan dan karyawan meningkatkan perusahaan mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan Siagian, (2020:87).

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam menjalankan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang memiliki tingkat kesadaran yang tinggi tentang disiplin yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja. Disiplin kerja yang tinggi dan optimal dapat mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Disiplin kerja yang diterapkan secara adil dan tegas dapat meningkatkan motivasi kerja karena karyawan merasa bahwa perusahaan memperhatikan keteraturan dalam bekerja. Ketidak disiplin yang terjadi, seperti keterlambatan datang bekerja atau pelanggaran prosedur, perlu segera ditangani agar tidak mempengaruhi karyawan lain Winardi, (2024:62).

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan mencerminkan sikap hormat terhadap peraturan dan menunjukkan kesungguhan seseorang dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, tingkat

kedisiplinan karyawan perlu ditingkatkan agar kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan dengan optimal Hasibuan (2023:193).

Disiplin kerja suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan yang baik akan menciptakan keteraturan, ketertiban, dan kelancaran dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan, maka semakin tinggi pula peluang tercapainya kinerja yang optimal di perusahaan Kasmir (2021:117).

PT. Yulindo Artha Graha Palembang adalah salah satu perusahaan yang ada di Sumatera Selatan dan bergerak di bidang Solusi HVAC (Heating, Ventilation, and Conditioning) yang meliputi desain, konsultasi, aplikasi dan perawatan AC Central. Perusahaan ini memiliki 102 karyawan tetap. Perusahaan ini mempunyai banyak saingan yang bergerak dibidang yang sama, sehingga kinerja diutamakan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Demi tercapainya tujuan perusahaan PT. Yulindo Artha Graha tentunya harus memiliki karyawan yang mempunyai keahlian dalam bidang pekerjaannya, mempunyai tanggung jawab yang tinggi yang di tuntutan untuk bekerja dan menyelesaikan dengan maksimal serta mampu memberikan hasil yang telah di tentukan perusahaan tersebut agar tercapainya tujuan organisasi. Namun pencapaian tersebut belum dapat diperoleh secara maksimal dimana target produksi masi belum mampu tercapai. Berikut tabel dibawah ini menegakan hasil produksi PT. Yulindo Artha Graha Palembang.

Tabel I.I
Jumlah Target Produksi
PT. Yulindo Artha Graha Palembang
(Periode 2020-2025)

Tahun	Target Proyek	Realisasi Proyek	Persentase pencapaian	Persentase Belum Tercapai
2020	5 proyek	4 proyek	80%	20%
2021	5 proyek	5 proyek	100%	0%
2022	6 proyek	6 proyek	100%	0%
2023	6 proyek	5 proyek	83,33%	16,67%
2024	7 proyek	7 proyek	100%	0%
2025	7 proyek	6 proyek	85,71%	14,29%

Sumber : PT. Yulindo Artha Graha Palembang, 2025.

Berdasarkan Tabel I.1 menunjukkan hasil bahwa pencapaian target proyek PT. Yulindo Artha Graha Palembang selama periode 2020–2025 masih mengalami ketidak konsistenan. Pada beberapa tahun, realisasi proyek belum sepenuhnya memenuhi target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kondisi ini menunjukkan adanya permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan yang berdampak pada pencapaian target proyek.

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kondisi tersebut adalah pelatihan kerja yang belum berjalan secara optimal. Kurangnya pelatihan yang berkelanjutan menyebabkan sebagian karyawan belum sepenuhnya memiliki keterampilan dan pemahaman kerja yang sesuai dengan tuntutan proyek. Hal ini berdampak pada efektivitas dan efisiensi dalam penyelesaian pekerjaan, sehingga target proyek tidak selalu dapat dicapai sesuai rencana.

Selain pelatihan, disiplin kerja karyawan juga menjadi permasalahan yang berpengaruh terhadap kinerja proyek. Masih ditemukannya ketidak tepatan waktu, kurangnya kepatuhan terhadap prosedur kerja, serta rendahnya pengawasan internal dapat menghambat kelancaran pelaksanaan proyek.

Kondisi tersebut berkontribusi pada keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan tidak tercapainya target proyek pada beberapa periode.

Hasil wawancara yang dilakukan di PT. Yulindo Artha Graha mengungkapkan bahwa perusahaan menghadapi kendala dalam pelatihan. Sarana, prasarana dan instruktur dalam perusahaan dianggap kurang menunjang jalannya pelatihan. Pelatihan sudah dilakukan, namun, kurangnya pelatihan resmi dan metode pelatihan yang kurang memadai saat awal bekerja menjadi salah satu penyebabnya. Karyawan kurang disiplin masi banyak karyawan yang melanggar aturan dan datang terlambat.

Fenomena yang diperoleh berdasarkan hasil wawancara dengan manager dan karyawan, Beberapa laporan internal dan observasi lapangan menunjukkan adanya ketidak sesuaian antara pelatihan yang telah ditetapkan perusahaan dengan pelaksanaannya di lapangan, program pelatihan belum dilaksanakan secara rutin hanya dilakukan ketika sedang berlangsung proyek besar lama waktu yang sangat terlambat, proses pelatihan karyawan terlalu cepat sehingga karyawan belum terlalu hafal untuk melaksanakan setandar oprasional prosedur (SOP) pekerjaan, tidak ada pembaruan ketika teknologi AC berubah. Di sisi lain, karyawan datang tidak tepat waktu ke lokasi proyek atau kantor, Masih ditemukan karyawan yang melanggar aturan internal seperti menggunakan ponsel saat bekerja di lapangan. Dikembangkan dalam bentuk pernyataan pra- riset yang disebarakan kepada 30 karyawan sebagai data pendukung yang diambil seusai dengan fenomena yang memiliki paling banyak permasalahan. Hasil dari pernyataan pra-riset dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel I.2
Hasil Pra Riset Karyawan PT. Yulindo Artha Graha

No	Pernyataan	Setuju	Tidak
Kinerja karyawan			
Kuantitas			
1.	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kuantitas sesuai target yang diterapkan	13	17
2.	Karyawan dapat menghasilkan kuantitas kerja yang optimal setiap hari	14	16
Kualitas			
3.	Karyawan selalu menjaga kualitas hasil kerja agar sesuai dengan standar perusahaan	15	15
4.	Karyawan bertanggung jawab terhadap kualitas pekerjaan yang karyawan selesaikan	13	17
Efisiensi			
5.	Karyawan menggunakan waktu kerja secara efisiensi untuk menyelesaikan tugas	11	19
6.	Karyawan memanfaatkan sumber daya kerja secara efisiensi	10	20
Pelatihan			
Instruktur			
1.	Karyawan menilai instruktur pelatihan mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami	14	16
2.	Karyawan menilai instruktur pelatihan memastikan karyawan memahami materi yang disampaikan	12	18
Infrastruktur			
3.	Karyawan menilai infastruktur pelatihan sesuai dengan kondisi kerja dilapangan	11	19
4.	Karyawan menilai infastruktur pelatihan yang disediakan perusahaan sudah memadai	14	16
Metode			
5.	Karyawan merasa metode pelatihan yang digunakan mudah dipahami	12	18
6.	Karyawan memahami materi pelatihan dengan baik melalui metode pelatihan yang diterapkan	13	17
Disiplin kerja			
Tujuan dan Kemampuan			
1.	Karyawan bekerja sesuai tujuan dan kemampuan yang telah ditetapkan perusahaan	12	18
2.	Karyawan mampu mencapai tujuan kerja sesuai kemampuan yang dimiliki	15	15
Sanksi dan Hukuman			
3.	Karyawan mengetahui sanksi dan hukuman yang berlaku atas pelanggaran disiplin kerja	14	16
4.	Karyawan menaati aturan kerja karena sanksi dan hukuman diterapkan secara konsisten	12	18
Ketegasan			
5.	Karyawan merasakan ketegasan pimpinan dalam menerapkan aturan kerja	17	13
6.	Karyawan menjadi lebih disiplin karena ketegasan pimpinan dilingkungan	10	20
Jumlah			

Sumber: Hasil Pra Riset, 2025.

Berdasarkan table I.2 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa:

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil jawaban pra riset pada Tabel I.2, diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha, sebagian besar responden cenderung memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini terlihat pada indikator kuantitas kerja, di mana karyawan belum mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan. Pada indikator kualitas kerja, karyawan dinilai belum sepenuhnya menjaga mutu hasil pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan serta belum menunjukkan tanggung jawab yang optimal terhadap pekerjaan yang diselesaikan. Selain itu, pada indikator efisiensi, karyawan belum dapat memanfaatkan waktu kerja dan sumber daya secara efektif dalam menyelesaikan tugas. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha masih tergolong belum optimal dan memerlukan perhatian lebih dari pihak manajemen.

2. Pelatihan

Berdasarkan hasil jawaban pra riset pada variabel pelatihan, dapat diketahui bahwa karyawan PT. Yulindo Artha Graha cenderung memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa pelaksanaan pelatihan yang diberikan oleh perusahaan belum berjalan secara efektif. Karyawan menilai bahwa instruktur pelatihan belum sepenuhnya mampu menyampaikan materi dengan jelas dan mudah dipahami, metode pelatihan yang digunakan belum sesuai dengan kebutuhan pekerjaan, serta fasilitas atau infrastruktur pelatihan yang disediakan perusahaan belum memadai. Kondisi tersebut

mengindikasikan adanya ketidaksesuaian antara program pelatihan yang direncanakan perusahaan dengan pelaksanaannya di lapangan, sehingga pelatihan belum mampu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan secara optimal.

3. Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil jawaban pra riset pada variabel disiplin kerja, diketahui bahwa karyawan PT. Yulindo Artha Graha juga cenderung memberikan jawaban tidak setuju. Hal ini terlihat dari indikator tujuan dan kemampuan, sanksi dan hukuman, serta ketegasan, di mana karyawan menilai bahwa penerapan aturan kerja belum dilaksanakan secara konsisten. Karyawan belum sepenuhnya bekerja sesuai dengan tujuan dan kemampuan yang telah ditetapkan perusahaan, serta penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin dinilai belum tegas. Keadaan tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Yulindo Artha Graha masih perlu ditingkatkan guna mendukung pencapaian kinerja karyawan yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh yang Signifikan Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yulindo Artha Graha Palembang?
2. Adakah Pengaruh yang Signifikan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yulindo Artha Graha Palembang?
3. Adakah Pengaruh yang Signifikan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Yulindo Artha Graha Palembang.
2. Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yulindo Artha Graha Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Yulindo Artha Graha Palembang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan pengetahuan yang luas dan penyusunan karya ilmiah, sekaligus bekal penelitianpenelitian selanjutnya.

2. Bagi Almamater Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topik yang sama.
3. Bagi Perusahaan PT. Yulindo Artha Graha Palembang, Hasil penelitian yang dilaksanakan dan diharapkan dapat dipakai sebagai pendorong bagi PT. Yulindo Artha Graha Palembang untuk lebih meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11.
- Cahaya, W., Angellia, F., Purwandari, N., & Fauzi, A. (2021). Pelatihan Dasar Microsoft Office dan Pengenalan Teknologi Komputer Era Industrial 4.0 Kepada Siswa SMA Madinatul Quran Depok. *Jurnal Pengabdian Teratai*, 2(1), 26-33.
- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Elex. Sarmigi, Angela, L., & Tiara, T. (2022). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pegadaian Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 25(1), 43-52.
- Elsya. A., Agung, S., & Nurhayati, I. (2023). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1(3), 144-154.
- Fahrozi, R., Sabaruddin, R., Ferdinand, N., & El Hasan, S. S. (2022). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sarana Media Transindo di Jakarta. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(1), 73-79.
- Hasibuan, F. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad ke-21*. Jakarta: PT. Yulindo Artha Graha.
- Khaeruman. (2021). *Meningkatkan Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia*. Banten: CV AA Rizky.
- Kasmir. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Ketut, M. I., Nyoman, U. I. D., & Wayan, S. N. (2024). The Importance of Micro, Small, and Medium Enterprises Competitiveness through Digital Transformation. *JASF: Journal of Accounting and Strategic Finance*, 7(1), 18-38.

- Kosdianti, L., Sunardi, D., & Ekonomi, F. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, 1(1), 141-150.
- Lestari, A. D., Haila, H., & Fauzi, A. (2023). Pengelolaan program unit pelatihan keliling (mobile training unit) dalam meningkatkan keberdayaan masyarakat di pusat pelatihan kerja daerah Jakarta Barat. *ENGGANG: Jurnal Pendidikan, Bahasa, Sastra, Seni, dan Budaya*, 3(2), 81-92.
- Lukman, M. L. L., Lengkong, V. P., & Uhing, Y. (2023). Analisis Pengaruh Pendidikan, Pengalaman, Dan Penempatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus: Karyawan Pasar Bersehati Pd. Pasar Kota Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(4), 559-568.
- Maidarti, T., Azizah, M., Wibowo, E., & Nuswandari, I. (2022). Pengaruh pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SARAKA MANDIRI SEMESTA BOGOR. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 16(1), 127.
- Nazir, A. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Surya Mastika Nusantara. *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 3(1), 150-169.
- Pahira, S. H., & Rinaldy, R. (2023). Pentingnya manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam meningkatkan kinerja organisasi. *COMSERVA: Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(02), 810-817.
- Priyono, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Adiatama.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & dhyan Parashakti, R. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan (JPMK)*, 1(2), 186-195.
- Sharil, H. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: KBM Indonesia.
- Siagian, F. (2020). Pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja karyawan di akademi maritim cirebon. *Journal Of Administration and Educational Management (ALIGNMENT)*, 3(1), 20-26.
- Sugiyono. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tarzukhon, A. R. (2023). *Model dan Strategi Bisnis Digital*. Yogyakarta: CV Pustaka Abadi.

- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: kompetensi, kompensasi dan motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1-14.
- Winardi, W., & Prasilowati, S. L. (2024). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Perilaku Individu dengan Budaya Organisasi Sebagai Intervening Terhadap Kinerja Guru Sekolah Penuai Cibubur, Bekasi Jawa Barat. *COSMOS: Jurnal Ilmu Pendidikan, Ekonomi dan Teknologi*, 2(1), 175-187.