

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.
NUSANTARA SURYA SAKTI CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat Guna Mencapai Gelar
Sarjana Ekonomi**



Diajukan Oleh:

SARTIKA

NPM : 17.01.11.0085

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2021


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

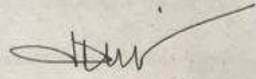
Nama : SARTIKA
Nomor Pokok/NPM : 17.01.11.0085
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. NUSANTARA
SURYA SAKTI CABANG PALEMBANG

Pembimbing Skripsi:

Tanggal, 28 Mei 2021 Pembimbing I :


Lusia Nargis, SE., M.Si.
NIDN : 0222036101

Tanggal, 09 Mei 2021 Pembimbing II :


Liliana Thobrani, SE., M.Si.
NIDN : 0214066501

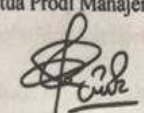
Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikael, S.E., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen


Mariyam Zanariah, S.E., M.M
NIDN : 0222096301

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

“Kesuksesan tidak datang dengan sendirinya melainkan atas keyakinan dan kerja keras sendiri”

“ Ketika telah melakukan yang terbaik yang kita bisa, maka kegagalan bukan sesuatu yang harus disesalkan, tapi jadikanlah pelajaran atau motivasi diri”

(Sartika)

Kupersembahkan Kepada :

- ❖ **Allah Subhanahu Wa Ta’ala**
- ❖ **Ayahanda dan Ibunda Yang Selalu
Aku Banggakan**
- ❖ **Saudari ku Suntia A.Md dan Eno
Violita, SH Tersayang**
- ❖ **Sahabat dan Pacarku Tersayang
Yang Selalu Memberi Semangat
dan Motivasi Dalam Hidupku**
- ❖ **Bapak-Ibu Dosen Yang Selalu
Mengarahkanku**
- ❖ **Almamaterku**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Sartika

NPM : 1701110085

Program Studi : Manajemen

Program Pendidikan : Strata 1 (S1)

Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 08 Maret 2021



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamualaikum Wr.Wb.

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan penyusunan Skripsi ini dengan judul **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang”**. Skripsi ini disusun untuk menyelesaikan Studi Jenjang Strata 1 (S1) Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan ini disebabkan masih terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang penulis miliki, untuk saran dan kritik yang sifatnya membangun akan diterima oleh penulis dengan rendah hati.

Penulis menyadari bahwa tanpa dukungan dan perhatian serta bimbingan baik dari pembimbing, keluarga, dan teman-teman sekalian penulisan skripsi ini tidak dapat berjalan dengan baik.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak menerima bantuan, bimbingan dan pengarahan serta saran-saran dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam

kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Hj. Manisah, M.P. selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Msy. Mikial, SE.,M.Si.Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE.,MM, selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberi bimbingan pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini
5. Ibu Liliana Thobrani, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah memberi bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan skripsi ini
6. Bapak Wartono, SE.,M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi masukan-masukan yang baik sampai akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
7. Bapak dan Ibu seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang
8. Kedua orang tua ku yang tercinta, yang telah memberikan dukungan moral maupun materi, memotivasi serta memberikan doa yang baik tak pernah henti-hentinya sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
9. Pimpinan dan Staf PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang yang telah memberikan data dan membantu dalam penyelesaian skripsi ini

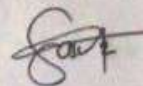
10. Teman-teman manajemen Universitas Tridinanti Palembang terimakasih atas dukungan, informasi, semangat, pengalaman selama kuliah. Semoga tali silaturahmi kita terus terjalin dan semoga kita menjadi orang yang sukses.

11. Responden yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, terimakasih atas bantuannya dalam terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian, keterbatasan waktu, tenaga dan juga kemampuan dalam penyusunan Skripsi ini. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih kepada Allah SWT dan semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin Yarobbal Alamin.*

Palembang, 21 Maret 2021

Penulis



SARTIKA

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiv
ABSTRAK	xv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	xvi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Sumber Daya Manusia.....	9
2.1 Kinerja.....	10
2.1.2 Pengertian Kinerja.....	10
2.1.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja.....	11
2.1.4 Proses Penilaian Kinerja.....	12
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	13
2.1.6 Dimensi dan Indikator Kinerja	14
2.2 Pengertian Pelatihan Kerja.....	16
2.2.1 Tujuan Pelatihan Kerja.....	17
2.2.2 Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan Kerja.....	17
2.2.3 Langkah Persiapan Pelatihan Kerja.....	18

2.2.4 Analisis Kebutuhan Pelatihan Kerja.....	20
2.2.5 Manfaat Pelatihan Kerja.....	22
2.2.6 Tujuan Pelatihan Kerja.....	25
2.2.7 Metode Pelatihan Kerja.....	25
2.2.8 Evaluasi Pelatihan Kerja.....	28
2.2.9 Dimensi dan Indikator Pelatihan Kerja.....	30
2.3 Pengertian Disiplin Kerja.....	32
2.3.1 Macam-macam Disiplin Kerja.....	33
2.3.2 Tujuan Disiplin Kerja.....	34
2.3.3 Manfaat Disiplin Kerja.....	35
2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	36
2.3.5 Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	36
2.4 Pengertian Budaya Organisasi.....	37
2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi.....	38
2.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi.....	40
2.4.3 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	42
2.4.4 Penelitian Lain Yang Relevan.....	43
2.4.5 Kerangka Berpikir.....	44
2.4.6 Hipotesis.....	47
BAB III METODE PENELITIAN.....	48
3.1 Tempat dan Waktu.....	48
3.1.1 Tempat Penelitian.....	48
3.1.2 Waktu Penelitian.....	48
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	48
3.2.1 Sumber Data.....	48
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data.....	49
3.3 Populasi dan Sampel.....	51
3.3.1 Populasi.....	51
3.3.2 Sampel.....	51
3.4 Rancangan Penelitian.....	52
3.5 Variabel dan Definisi Operasional.....	53

3.5.1 Variabel Penelitian.....	53
3.5.2 Definisi Operasional	54
3.5.3 Instrumen Penelitian.....	57
3.6 Uji Instrumen	58
3.6.1 Uji Validitas.....	59
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	59
3.7 Uji Asumsi Klasik.....	61
3.8 Teknik Analisis Data.....	63
3.8.1 Metode Analisis Kualitatif.....	63
3.8.2 Metode Analisis Kuantitatif.....	63
3.9 Regresi Linier Berganda.....	64
3.9.1 Koefisien Kolerasi (r)	65
3.9.2 Koefisien Determinasi (R^2).....	66
3.10 Uji Hipotesis.....	66
3.10.1 Uji Simultan (F).....	66
3.10.2 Uji Parsial (T).....	67
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	71
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	71
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	71
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan.....	72
4.1.3 Struktur Organisasi.....	72
4.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab.....	73
4.2 Karakteristik Responden.....	77
4.2.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin.....	78
4.2.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	79
4.2.3 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan.....	80
4.2.4 Karakteristik responden berdasarkan masa kerja.....	81
4.3 Hasil Uji Instrumen.....	81
4.3.1 Uji Validitas.....	81
4.3.2 Uji Realibilitas.....	86

4.3.3 Uji Asumsi Klasik.....	86
4.4 Teknik Analisis Data.....	90
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
4.4.2 Analisis Kolerasi (r).....	92
4.4.3 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	94
4.5 Uji Hipotesis.....	95
4.5.1 Uji Simultan (Uji F).....	96
4.5.2 Uji Parsial (Uji t).....	97
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	101
5.1 Kesimpulan.....	101
5.2 Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penjualan.....	6
Tabel 3.1 Variabel Definisi Operasional.....	54
Tabel 3.2 Responden.....	58
Tabel 3.3 Koefisien Kolerasi.....	65
Tabel 3.5 Jadwal Pelaksanaan Penelitian.....	69
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	78
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	79
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	80
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	81
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Pelatihan Kerja (X1).....	82
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X2).....	83
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X3).....	84
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	85
Tabel 4.9 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen.....	86
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas.....	87
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas.....	89
Tabel 4.12 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda.....	91
Tabel 4.13 Hasil Analisis Kolerasi.....	93
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R ²).....	94

Tabel 4.15 Hasil Uji Simultan (Uji F).....	96
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	97

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	45
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	73
Gambar 4.2 <i>Normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual</i>	89
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i>	91

RIWAYAT HIDUP

Sartika, dilahirkan di Palembang pada tanggal 17 April 1998, merupakan anak ke dua dari dua bersaudara yang merupakan anak dari pasangan Bapak Sanan dan Ibu Jania.

Menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SD Negeri 30 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan di SMP Negeri 13 Palembang, Kemudian melanjutkan Pendidikan Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Palembang.

Pada Tahun 2017, penulis melanjutkan pendidikannya di Universitas Tridinanti Palembang Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen.

Palembang, Maret 2021

SARTIKA

ABSTRAK

SARTIKA, “PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PT. NUSANTARA SURYA SAKTI CABANG PALEMBANG”, DIBAWAH BIMBINGAN IBU LUSIA NARGIS.,SE.,M.Si IBU LILIANA THOBRANI.,SE.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang, sedangkan metode pembahasan penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dengan sampel sebanyak 40 Responden.

Hasil dari penelitian ini adalah Secara bersama-sama (simultan) terdapat pengaruh signifikan dari variabel Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang, dimana F hitung (24,352) lebih besar dari pada nilai F tabel (2,86) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Atas dasar ini, maka hipotesis penelitian yang diajukan sebelumnya dapat diterima karena terbukti kebenarannya (Ha diterima dan Ho ditolak). Secara parsial pengaruh variabel X_1 (Pelatihan Kerja) terhadap kinerja karyawan diperoleh nilai t hitung 2,026 lebih kecil dari pada t tabel 2,028 dengan nilai signifikan sebesar t_{sig} 0,000 yang berarti lebih besar dari nilai $\alpha = < 0,05$. Pelatihan kerja (X_1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan (Y). Atas dasar ini pula sehingga variabel X_2 (Disiplin kerja) dan X_3 (Budaya Organisasi) dapat dimasukkan sebagai salah satu variabel pengaruh bagi Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang Diperoleh Koefisien Determinasi ($R^2 = 0,670$). Hasil ini secara statistik sangat signifikan artinya 67,0%, secara bersama-sama dapat menjelaskan pengaruh dari variabel Pelatihan Kerja, Disiplin kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang, sedangkan sisanya 33.0% dapat dijelaskan oleh variabel yang lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi MSDM

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Peningkatan kinerja yang tinggi akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dalam mencapai tujuan yang diinginkan suatu perusahaan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dalam meningkatkan mutu kinerja yang terampil, salah satunya adalah dengan meningkatkan mutu kinerja yang terampil, salah satunya adalah dengan meningkatkan pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi bagi para karyawan.

Mangkunegara (2016:16) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya. Oleh karena itu upaya-upaya untuk

meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah pelatihan kerja.

Pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Memberikan pelatihan kerja sangat penting bagi perusahaan. Adanya pelatihan kerja Perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitor dan menyesuaikan diri dengan kemajuan. Sedangkan bagi karyawan, pelatihan kerjakaryawan dapat mengerti dan bertanggung jawab terhadap jobdesknya dan dapat disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keetiaan, ketertaturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan normal-normal sosial yang berlaku. Menegakan disiplin kerja sangat penting bagi perusahaan.

Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja perusahaan sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan.

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami karakteristik budaya suatu organisasi, dan tidak terkait dengan apakah karyawan menyukai karakteristik itu atau tidak. Budaya organisasi adalah suatu sikap deskriptif yang lebih bersifat evaluatif.

Budaya organisasi adalah salah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, memikirkan dan bereaksi terhadap lingkungan yang baraneka ragam. Dalam setiap organisasi, budaya kerja selalu diharapkan baik karena baiknya budaya kerja akan berhubungan dengan berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang dicapai. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau bertentangan dengan tujuan perusahaan akan menghambat perusahaan. Dalam suatu perusahaan budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan di perjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan.

Selain Pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan meningkat seiring dengan aspek lingkungan kerja. Aspek lingkungan kerja yang berpengaruh besar adalah kondisi lingkungan kerja yang dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Kedua kondisi lingkungan kerja ini saling berhubungan dan saling seimbang.

Dengan aspek lingkungan kerja yang seimbang ini, pekerjaan akan semakin tertunjang dengan kondusifnya lingkungan kerja sehingga capaian pekerjaan jadi lebih optimal.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan loyal kepada perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut agar karyawan selalu konsisten dengan kepuasannya sehingga perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melakukan tugasnya misalnya, rekan kerja, pimpinan kerja, susunan kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang dia hadapi serta budaya organisasi yang baik pada suatu perusahaan.

Salah satu perusahaan yang mengharapkan seluruh karyawannya menjadi profesional dalam menjalankan tugasnya sehari-hari adalah PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang pembiayaan cash dan kredit sepeda sepeda motor khusus untuk merek Honda dan pembiayaan atau leasing surat berharga, yang beralamat di Jl. MP Mangkunegara No.73, 8 ilir,

PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang menunjukkan bahwa pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karena pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja agar apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk

mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing akan tetapi kemampuan (*ability*) yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasi yang dicari dan dibutuhkan oleh perusahaan, maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya.

PT. Nusantara Surya Sakti sangat paham betul akan pentingnya disiplin kerja yang tinggi bagi seluruh karyawan. Hal ini menjadi salah satu faktor penentu bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya dalam mencapai target perusahaan maupun untuk mencapai tujuan jangka panjang.

Namun, perlu untuk mengetahui lebih jelas mengenai keadaan karyawan, faktor-faktor yang mempengaruhi seorang karyawan memiliki disiplin kerja yang tinggi karena dengan disiplin kerja yang tinggi karyawan akan dapat menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang telah diberikan perusahaan.

PT. Nusantara Surya Sakti mempunyai banyak permasalahan yang dialami yang berhubungan dengan disiplin karyawan seperti karyawan melanggar jam kerja seperti, keluar saat jam kerja berlangsung diluar kepentingan perusahaan, menunda-nunda pekerjaan, tidak mengenakan identitas karyawan, memakai sandal dan jeans di jam kerja dan tidak masuk kerja tanpa keterangan yang jelas. Rendahnya disiplin kerja karyawan tersebut disebabkan kurangnya pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Tabel 1.1
Penjualan
PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang

Periode	Penjualan (unit)	Nilai Penjualan (Rp)	Kenaikan (%)
2015-2020			
2015	1130	135.504.650.000	23,53
2016	1440	166.478.850.000	11,71
2017	1510	172.722.290.000	3,75
2018	1550	175.797.060.000	1,78
2019	1710	215.924.400.000	22,83
2020	1250	149.024.800.00	9,98
Total	8.590	1.015.452.009.000	38,34
Rata-rata	1.431	116.924.200.000	6,39

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang”

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah ditemukan diatas maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?
2. Apakah Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?
4. Apakah Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) untuk mengetahui berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang
2. Untuk mengetahui Pelatihan Kerja (X1) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?

3. Untuk mengetahui Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang?
4. Untuk mengetahui Budaya Organisasi (X3) berpengaruh secara Parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Nusantara Surya Sakti Cabang Palembang

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penulisan ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Bagi Perusahaan

penelitian ini untuk mengambil data di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai pelatihan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan

2. Bagi Akademisi

penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan tambahan referensi untuk melakukan penelitian di bidang yang sama

3. Bagi Penulis

Diharapkan menjadi bahan referensi bagi rekan-rekan yang melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Bejo Siswanto dalam Lijan Pltak Sinambela (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta Alfabeta
- Edison, Emeron, Anwar, Yohny dan Komariyah, Imas (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Fakultas Ekonomi Univeristas Tridinanti Palembang. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi dan Laporan Akhir*. Unanti Press : Palembang
- Ghozali, (2011). *Statistik Bisnis I*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Hasibuan (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT. Kanisius
- Kaswan (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Milk (2011). *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/Performance)*. Jakarta: PT Elik Media Koputindo
- Mangkunegara (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara (2011). *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara (2012). *Kinerja*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah (2016). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PP
- Prawirosentono (2011). *Kinerja*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Enam
- Syamsuddinnor (2014). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prehallindo
- Sugiyono (2013). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- S.P, Hasibuan, Malayu (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara
- Sastrohadiwiryo, B.S, (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, PT. Bumi Askara
- Sutrisno dalam Singodimendjo (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- T.Hani Handoko (2011). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT.Prehallindo
- Veithzal rivai (2011). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Veithzal Rivai (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*
- Wirawan (2010). *Konflik dan Manajemen Konflik: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Humanika
- Wirawan (2011). *Evaluasi Teori Model Standar Aplikasi dan Profesi, Contoh Aplikasi Evaluasi program: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Progran Nasional Pemberdayaan Masyarakat (PNPM) Mandiri Pedesaan, Kurikulum, Perpustakaan, dan Buku Tes*. Jakarta: Raja Grafindo Persada