

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA  
ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA  
PT. KARYA UTAMA JAYA**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**NAZIRO**

**NPM. 18.01.11.0033**


**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG  
2022**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : NAZIRO  
Nomor Pokok/ NIRM : 1801110033  
Jurusan / Program Studi : Ekonomi / Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA  
UTAMA JAYA

Pembimbing Skripsi:

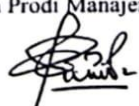
Tanggal 17/03/22 Pembimbing I:   
Rustam Effendi, SE, M.Si  
NIDN : 102141085

Tanggal 17-4-22 Pembimbing II:   
Alinadia, SE, M.M  
NIDN : 0207125901

Mengetahui:

  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak, CA, CSRS  
NIDN: 02220085901

Ketua Prodi Manajemen

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

042/PS/DFE/22

ii

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : NAZIRO  
Nomor Pokok : 1801110033  
Jurusan/Prog. Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA  
DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PADA PT. KARYA UTAMA JAYA

Pembimbing Skripsi,

Tanggal 9-9-22 Ketua Penguji : DRS. Rustam Effendi, SE, M.Si  
NIDN : 102141085

Tanggal 7-4-22 Penguji I : Aliaadia, S.E., M.M  
NIDN : 0207125901

Tanggal 7-9-22 Penguji II : Dian Septianti, SE, M.M.  
NIDN: 0206098501

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi

Tanggal 9-9-22

Dr. Msy. Mikial, SE, M.S, AK, CA, CSRS.

NIDN: 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 9-9-22

Mariyam Zanariah, SE.,MM

NIDN: 0222096301

iii

09/22 / PS / DFE / 17

## **MOTTO DAN PERSEMBAHAN**

**“dunia memang tak selamanya memberikan kebahagiaan, namun jangan jadikan itu alasan untuk berhenti berjuang.”**

**~ Min Yoongi ~**

**“kamu boleh menangis dan berteriak tapi tidak untuk menyerah”**

**~ Jeon Jungkook~**

**“kamu adalah satu-satunya yang dapat mewujudkan masa depan”**

**~Kim Taehyung ~**

Skripsi ini Kupersembahkan Untuk :

- Allah Subhanahu Wa Ta’ala
- Ayahanda dan Ibunda tercinta
- Keluargaku
- Dosen Pembimbing Skripsiku
- Dosen Pembimbing Akademikku
- Almamaterku

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Naziro  
NPM : 1801110033  
Program Studi : Manajemen  
Program Pendidikan : Strata (S.1)  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA  
UTAMA JAYA

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Palembang, 7 April 2022



Naziro

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA UTAMA JAYA”** sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama dari Allah SWT, sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Dr. Ima Andriyani, SE, M.Si selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Mariyam Zanariah, SE, M.M selaku Ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
5. Bapak Rustam Effendi, SE.M.Si selaku Pembimbing I.
6. Ibu Alinadia, SE, M.M selaku Pembimbing II.
7. Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat bermanfaat bagi penulis
8. Pimpinan dan seluruh Pegawai di PT Karya Utama Jaya Palembang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
9. Kepada Ayah saya yang telah berjasa untuk membesarkan dan mendidik saya selama hidup.
10. Kepada ibu saya, ibu Zainaba yang selalu memberikan doa dan dukungan untuk penulis
11. Kakak lelaki saya Yafis dan Fitriah, kakak perempuan saya Yusma Risanti dan Yazima Wahyuni, dan seluruh keluarga besar yang telah memberikan semangat kepada penulis.
12. Teman-teman seperjuangan, kalian adalah yang terbaik diantara terbaik yang pernah saya temui.

13. Seluruh pihak yang membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, April 2022

Naziro

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	8
2.1.1 Kinerja Karyawan.....	8
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan .....	8
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	9
2.1.1.3Dimensi Kinerja Karyawan .....	11
2.1.1.4 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan .....	11
2.1.2 Pelatihan Kerja .....	12
2.1.2.1 Pengertian Pelatihan Kerja .....	12
2. 1.2.2 Jenis-Jenis Pelatihan Kerja.....	14
2.1.2.3 Tujuan Dan Manfaat Pelatihan.....	15
2. 1. 2.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pelatihan.....	17



2. 1.2.5 Dimensi Pelatihan Kerja.....	18
2. 1.2.6 Indikator-Indikator Pelatihan .....	18
2.1.3 Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja .....	20
2.1.3.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	21
2. 1.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
2. 1.3.4 Dimensi Disiplin Kerja.....	26
2. 1.3.5 Indikator Disiplin Kerja .....	26
2.1.4 Budaya Organisasi.....	29
2. 1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	29
2. 1.4.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi .....	30
2. 1.4.3 Karakteristik Budaya Organisasi.....	31
2. 1.4.4 Fungsi dan Peranan Budaya Organisasi .....	32
2. 1.4.5 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..	33
2. 1.4.6 Dimensi Budaya Organisasi .....	34
2. 1.4.7 Indikator Budaya Organisasi .....	34
2.2 Penelitian yang Relevan .....	35
2.3 Kerangka Berpikir .....	37
2.4 Hipotesis Penelitian.....	38

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian .....	39
3.1.1 Tempat Penelitian.....	39
3.1.2 Waktu Penelitian .....	39
3.2 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.2.1 Sumber Data.....	40
3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.3 Populasi Sampel dan Sampling .....	42
3.3.1 Populasi .....	42
3.3.2 Sampel Penelitian.....	42
3.4 Variabel dan Definisi Operasional Variabel .....	43

3.4.1 Definisi Operasional .....	44
3.5 Instrumen Penelitian.....	47
3.6 Teknik Analisis Data .....	49
3.6.1 Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi klasik .....	49
3.6.1.1 Uji Normalitas Data .....	49
3.6.2.2 Uji Asumsi Klasik .....	50
3.6.2.2.1 Uji Multikolinaritas .....	50
3.6.2.2.2 Uji Heterokedastisitas .....	50
3.6.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....	50
3.6.2.4 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	52
3.6.2.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	53
3.7 Uji Hipotesis Statistik.....	53

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
4.1.2 Visi, Misi dan Nilai-Nilai Perusahaan .....	56
4.1.3 Struktur Organisasi .....	58
4.2 Karakteristik Responden.....	61
4.3 Pembahasan dan Interpretasi .....	63
4.3.1 Uji Validitas Instrumen.....	63
4.3.2 Uji Reliabilitas .....	66
4.4 Teknik Analisis Data.....	68
4.4.1 Uji Persyaratan Analisis dan Asumsi Klasik .....	68
4.4.1.1 Uji Normalitas Data .....	68
4.4.2.2 Uji Multikolinaritas.....	69
4.4.3.3 Uji Heteroskedastisitas.....	70
4.4.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda .....	71
4.4.5.5 Koefisien Korelasi (r) .....	73
4.4.6.6 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	73
4.5 Uji Hipotesis Statistik .....	74

4.5.1 Uji Simultan (Uji F) .....	74
4.5.2 Uji Parsial (Uji T) .....	75
4.6 Pembahasan .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan .....	80
5.2 Saran .....	81
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel :	
1.1 Unit Rumah de'Pangeran.....	4
3.1 Kegiatan Penelitian .....	39
3.2 Tabel Kinerja Karyawan (Y).....	44
3.3 Tabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ).....	45
3.4 Tabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	46
3.5 Tabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) .....	47
3.3 Interval Koefisien.....	52
4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	61
4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia .....	62
4.4 Uji Validitas Pelatihan Kerja ( $X_1$ ).....	64
4.5 Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_2$ ).....	64
4.6 Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_3$ ).....	65
4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	65
4.8 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pelatihan Kerja ( $X_1$ ).....	66
4.9 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) .....	67
4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi ( $X_3$ ) .....	67
4. 11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y) .....	68
4. 12 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogrov-Smirnov .....	69

4. 13 Hasil Uji Multikolinaritas .....	70
4. 14 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	71
4. 15 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	72
4. 16 Hasil Analisis Koefisien Korelasi (r) .....	73
4. 17 Hasil Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	74
4. 18 Uji Simultan (Uji F) .....	75
4. 19 Uji Parsial (Uji T).....	76

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar :	
2.1 Kerangka Berpikir .....	37
4.1 Struktur Organisasi PT. Karya Utama Jaya .....	60

## ABSTRAK

**NAZIRO, Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Utama Jaya. (Dibawah bimbingan Bapak Rustam Effendi, SE, M.Si dan Ibu Alinadia, SE, M.M).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Karya Utama Jaya. Sampel dalam penelitian ini 40 orang responden. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun data primer diperoleh penulis dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, dengan melakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji hipotesis dilakukan dengan Uji t dan Uji f.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Pelatihan Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 0,869 dengan signifikan 0,376, Sedangkan uji t atau uji secara parsial Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 3.234 dengan signifikan 0,003, Selanjutnya uji t atau uji secara parsial Budaya Organisasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 2.609 dengan signifikan 0,013.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS 25 pada uji F diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 14.240 dengan sig Sebesar  $0,000 < 0,05$ , artinya ada pengaruh signifikan secara bersama-sama dari pelatihan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Karya Utama Jaya Palembang.

**Kata Kunci** : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi

## **ABSTRACT**

**NAZIRO, Effect of Job Training, Work Discipline, Organizational Culture on Employee Performance at PT. Karya Utama Jaya. (Under the guidance of Mr. Rustam Effendi, SE, M.Si and Mrs. Alinadia, SE, M.M).**

This study aims to determine whether there is a significant influence of leadership style and work commitment on employee performance at PT. Karya Utama Jaya. The sample in this study was 40 respondents. The types of data in this study are primary data and secondary data. The primary data obtained by the author by distributing questionnaires to respondents, by conducting validity and reliability tests. While the hypothesis test is done by t and f.

Based on the t test or partial test Job Training (X1) has a negative and significant effect on employee performance with a value of 0.869 with a significant 0.376, while the t test or partial test of Work Discipline (X2) has a positive and significant effect on employee performance with a value of 3.234 with a significant 0.003, then the t-test or partial test Organizational Culture (X3) has a negative and significant effect on employee performance with a value of 2.609 with a significant 0.013.

Based on the results of data processing with SPSS 25 on the F test, Fcount of 14,240 was obtained with a sig of  $0.000 < 0.05$ , meaning that there is a jointly significant influence of job training, work discipline, organizational culture on employee performance at PT. Karya Utama Jaya Palembang

**Keywords :** Job Training, Work Disicipline and Organizational Culture



## **RIWAYAT HIDUP**

**NAZIRO**, Lahir di Karang Dapo pada tanggal 19 Januari 2001 dari Ayah M. Yamin SN dan Ibu Zainaba, Anak ke lima dari lima bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 3 Karang Dapo, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2015 di Mts. Ittihadiyah Karang Dapo, dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2017 di SMK Utama Bakti Palembang. Pada tahun 2018 ia masuk ke perguruan tinggi Universitas Tridinanti Palembang tepatnya di Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen.

Palembang, April 2022

Naziro

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena merupakan penentu bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi. Oleh karena itu suatu organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada, terutama yang berkaitan dengan kinerja dari sumber daya manusia atau karyawan tersebut.

Kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan merupakan keadaan atau semangat yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individu, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tersebut antara lain pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

Mengungkapkan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu

dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional di bidangnya.

Disiplin kerja merupakan suatu proses perkembangan konstruktif bagi pegawai yang berkepentingan karena disiplin kerja ditentukan pada tindakan bukan orangnya. Disiplin juga sebagai proses latihan pada pegawai agar para pegawai dapat mengembangkan control diri dan agar dapat menjadi efektif dalam bekerja. kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Didefinisikan oleh budaya organisasi sebagai suatu pola dan asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau mengulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut. Budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi untuk bergerak dalam mengatasi tantangan-tantangan dimasa depan.

PT. Karya Utama Jaya berdiri pada tahun 2008 yang bergerak di bidang *property* yaitu sebagai pengembang perumahan atau *developer*, dunia *property* saat

ini masih menunjukkan perkembangan dan prospek yang cukup baik, hal ini didukung dengan maraknya dunia perbankan menyalurkan kredit konsumtif khususnya Kredit Kepemilikan Rumah (KPR). Dalam rangka menangkap peluang usaha yang masih terbuka PT. Karya Utama Jaya dari pihak *developer* tergugah untuk mengembangkan pembangunan kota, karena dunia usaha *property* masih menunjukkan perkembangan dan prospek yang cukup baik maka PT. Karya Utama Jaya berinisiatif melakukan pengembangan proyek perumahan dan ruko di wilayah propinsi Sumatera Selatan.

Perumahan merupakan salah satu kebutuhan pokok masyarakat sehingga masyarakat akan berusaha memenuhinya sesuai dengan keinginan dan kemampuan yang dimilikinya. Pemenuhan kebutuhan perumahan dapat dilakukan oleh masyarakat sendiri dan pengembang perumahan. Penyediaan dan pembangunan perumahan oleh real estate di kota Palembang berdasarkan pada *profit oriented* sehingga pembangunan perumahan berdasarkan pengeluaran pembangunan sekecil-kecilnya untuk mendapatkan benefit sebesar-besarnya. Pola penyediaan type rumah di kota Palembang terbagi menjadi dua kelompok yaitu pembangunan rumah sederhana dan pembangunan rumah menengah dan rumah mewah. Di PT. Karya Utama Jaya sendiri menyediakan type rumah dengan type rumah 36, type rumah 45 dan type rumah 48 dengan luas tanah yang berbeda. Berikut adalah hasil jumlah unit produksi rumah dari PT. Karya Utama Jaya Palembang.

**Tabel 1.1****Unit Rumah de'Pangeran**

<b>LT</b>	<b>TYPE</b>	<b>BLOK</b>	<b>TOTAL UNIT</b>	<b>TARGET</b>	<b>PENCAPAIAN</b>
96	36	E2	153 Unit	100%	91%
96	36	E17			
139	36	D1			
142	36	D2			
168	36	H1			
157	36	H2			
162	36	H3			
151	36	H4			
187	36	H5			
112	45	A2			
112	45	A5			
97	48	A16			
97	48	A17			

Sumber Data : PT. Karya Utama Jaya (2022)

Berdasarkan dari tabel diatas dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di PT. Karya Utama Jaya belum mencapai target khususnya dibagian pemasaran dengan pencapaian yang dihasilkan sebanyak 91 % jika dibandingkan dengan pesaing targetnya sebanyak 95%. hal ini dapat dilihat dari pencapaian dan target produksi rumah pada PT. Karya tama Jaya. Dalam hal ini pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi menjadi salah satu acuan dalam kinerja karyawan. Kurangnya pelatihan, disiplin kerja dan budaya organisasi bisa menyebabkan target tidak tercapai.

Kurangnya pelatihan yang dilakukan PT. Karya Utama Jaya sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan. PT. Karya Utama Jaya hanya mengandalkan pelatihan yang berupa seminar setiap 6 bulan sekali, dari pernyataan tersebut kita bisa

lihat bahwa pelatihan yang dilakukan di PT. Karya Utama Jaya belum efektif, dengan begitu sebaiknya ada pelatihan yang lain yang mendukung kinerja karyawan tersebut menjadi lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Disiplin sangat diperlukan suatu perusahaan agar dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan, disiplin kerja karyawan PT. Karya Utama Jaya masih terbilang kurang disiplin karna kurangnya pengawasan pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya unit rumah yang masih belum terjual, selain disiplin kerja budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi di PT. Karya Utama Jaya masih belum maksimal dilihat dari tabel di atas, pimpinan belum berani membuat inovasi-inovasi baru untuk mempromosikan keunggulan dari proyek dan dalam mengelola KPR (Kredit Kepemilikan Rumah).

Berdasarkan uraian diatas maka pada penelitian ini, penulis mengambil judul **“PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KARYA UTAMA JAYA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya ?
2. Apakah pelatihan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya ?
3. Apakah disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya?
4. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti untuk mengetahui dan menentukan sebagai berikut :

1. Pengaruh pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya
2. Pengaruh pelatihan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya
4. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yaitu bagi peneliti, akademis dan perusahaan.

##### **1.) Bagi Peneliti**

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas.

##### **2.) Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan, bahan pertimbangan, serta memecahkan masalah kepada manajemen perusahaan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan utamanya yang menyangkut bidang-bidang yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya.

##### **3.) Bagi Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan suatu kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen khususnya ilmu manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Karya Utama Jaya.



## DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media
- Chaerudin, Ali. (2019) *Manajemen Pendidikan dan Pelatihan SDM*. Sukabumi: CV. Jejak.
- Enjellina. Syawaluddin, A. P. (2020). Pengaruh Kinerja Dan Komitmen Terhadap Budaya Organisasi PT. Sumber Lautan Rezeki. *Jurnal Bisnis Kolega 6 (1)*.
- Febrianto, M. A. (2021). Pengaruh Pelatihan Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wattanwil (BMT) Yaqawiyyu Jatinom Kabupaten Klaten. *Universitas Widya Dharma*
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristianda, S. D. (2020). Faktor-Faktor Penghambat Produktivitas Kinerja Food and Beverage Departement di Hotel JW Marriott Surabaya.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pingkan Marsoit, G. S. (2017). Pengaruh Pelatihan. Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Rendy Wiratama Tartika, H. N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Toyota Auto2000 Sukun-Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis 45 (1)*, 155-160.
- Rizki Herdyana, H. H. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemadam Kebakaran Soreang Kab. Bandung. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas*.
- Sartika, Y. M. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Danapati Abinaya Investema (JAKTV). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*, 193.

- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2*. Jakarta: Bumi aksara.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-8, 244 halaman. Kencana Jakarta
- Sutrisno, Edy (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-9. Kencana Jakarta
- Sinambela, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Rivai, Sagala E.J. (2017) *Manajemen Sumber Daya Manusia Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Wulandari, W. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. PLN Persero Distribusi Jawa Barat. *Perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unpas Bandung*.
- .

