

**PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN
CV. INCON KARYA PALEMBANG**

SKRIPSI



Diajukan Oleh :

YESSY SEPTIANA

NPM. 1801110545

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG**

2022

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : YESSY SEPTIANA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0545
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. INCON KARYA PALEMBANG

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing I: Lusia Naryis, SE, M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 11 April 2022 Pembimbing II: Nur Effen, SE, MM
NIDN : 0202076102

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr. Msy. Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS
NIDN : 0205026401



Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

**UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : YESSY SEPTIANA
Nomor Pokok/NIRM : 18.01.11.0545
Jurusan/ Program Studi : Ekonomi/Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : PENGARUH PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN CV. INCON KARYA PALEMBANG

Penguji Skripsi :

Tanggal 11 April 2022 Ketua Penguji : Lusia Nargis, SE.,M.Si
NIDN : 0222036101

Tanggal 11 April 2022 Penguji I : Nur Effen, SE.,MM
NIDN : 0202076102

Tanggal 11 April 2022 Penguji II : Amrillah Azrin, S.E.,MM
NIDN : 0203026201

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi
Tanggal :

Ketua Prodi Manajemen
Tanggal :



083 / PS / DFE / 2-022

Dr. Misy Mikiat, SE, M.Si, Ak. CA, CSRS
NIDN : 0205026401

Mariyam Zanariah, SE, MM
NIDN : 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yessy Septiana
Nomor Pokok : 1801110545
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen

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 berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 23 Februari 2022



Yessy Septiana

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Seburuk Apapun Keadaanmu Kembalilah Kepada Tuhanmu”

*“Sejauh Kamu Melangkah Dan Seberat Apapun Bebanmu, Orang Tua Adalah Tempat
Teduhku”*

“Ku Izinkan Engkau Menjadi Calon Imam Ku Maka Izinkan Aku Menjadi Persitmu”

KUPERSEMBAHKAN KEPADA :

- **Kedua Orang Tua**
- **Atasan Saya Bapak Wandy Yap**
- **Sahabatku Chindy Claudia**
- **Pacar Pratu (Prajurit Satu) Ade Restu**

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW atas berkah dan rahmat-Nya sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul :

“Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Incon Karya Palembang”.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari masih banyak kesalahan dan kekurangan dalam penyajian dan tak lain disebabkan oleh terbatasnya kemampuan penulis miliki. Namun dengan adanya bantuan bimbingan, petunjuk dan nasehat – nasehat dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang sudah direncanakan. Untuk itu penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT dan mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Nyimas 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 Mariyam Zanariah,S.E.,MM. Selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Lusia Nargis,SE.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal ini.
5. Ibu Nur Effen,SE.,MM selaku Dosen Pembimbing II Anggota yang telah memberikan bimbingan, pengarahan dan saran dalam penulisan proposal ini.
6. Kepada seluruh Dosen dan Staff tata usaha Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang yang sudah memberikan bantuan.
7. Kepada Direktur CV. Incon Karya Palembang.
8. Kepada Orang Tua dan Seluruh Keluarga yang senantiasa memberikan doa dan semangat.
9. Berbagai pihak yang tidak bisa saya tuliskan satu persatu namun berkontribusi membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis menyadari bahwa penulis ini jauh dari sempurna, untuk itu penulis memohon maaf apabila terdapat kesalahan dan kekurangan. Penulis sangat berharap semoga tulisan ini bermanfaat bagi perkembangan dan kemajuan pendidikan kita semua.

Palembang, 23 Februari 2022

Peneliti,

Yessy Septiana

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
RIWAYAT HIDUP.....	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1	Latar Belakang	1
1.2	Rumusan Masalah	5
1.3	Tujuan Penelitian.....	5
1.4	Manfaat Penelitian.....	6

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1	Kajian Teoritis.....	8
2.1.1	Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1	Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.1.1.2	Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia	9
2.1.2	Produktivitas	10
2.1.2.1	Pengertian Produktivitas.....	10
2.1.2.2	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas	12
2.1.2.3	Dimensi dan Indikator Produktivitas.....	13
2.1.3	Pelatihan.....	13

2.1.3.1	Pengertian Pelatihan.....	13
2.1.3.2	Tujuan Pelatihan	14
2.1.3.3	Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan	15
2.1.3.4	Dimensi dan Indikator Pelatihan.....	16
2.1.4	Budaya Organisasi.....	17
2.1.4.1	Pengertian Budaya Organisasi.....	17
2.1.4.2	Fungsi Budaya Organisasi.....	19
2.1.4.3	Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi.....	20
2.1.5	Disiplin Kerja.....	21
2.1.5.1	Pengertian Disiplin Kerja.....	21
2.1.5.2	Jenis – Jenis Disiplin Kerja	22
2.1.5.3	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja.....	24
2.2	Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	25
2.3	Kerangka Pemikiran	27
2.4	Hipotesis	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	30
3.1.1	Tempat Penelitian	30
3.1.2	Waktu Penelitian.....	30
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.1	Sumber Data	31
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data	31
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling.....	32
3.3.1	Populasi	32
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling	32
3.4	Rancangan Penelitian	33
3.5	Variabel dan Definisi Operasional	34
3.5.1	Variabel Penelitian	34
3.5.2	Definisi Operasional.....	35
3.6	Instrumen Penelitian.....	37

3.7	Uji Instrumen	38
3.7.1	Uji Validitas.....	38
3.7.2	Uji Reliabilitas	38
3.8	Teknik Analisa Data.....	39
3.8.1	Analisis Statistik Deskriptif	39
3.8.2	Analisis Statistik Inferensial.....	40
3.8.2.1	Uji Asumsi Klasik	40
3.9	Analisis Data	41
3.9.1	Analisis Regresi Linear Berganda	41
3.9.2	Analisis Koefisien Korelasi.....	42
3.9.3	Analisis Koefisien Determinasi	42
3.10	Uji Hipotesis Penelitian.....	43
3.10.1	Uji Simultan (Uji F)	43
3.10.2	Uji Parsial (Uji t).....	44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian	47
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan	47
4.1.2	Visi Misi Perusahaan	47
4.1.3	Struktur Organisasi Perusahaan	48
4.2	Pembahasan	48
4.3	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	50
4.3.1	Uji Validitas	50
4.3.2	Uji Reliabilitas	52
4.4	Analisis Data.....	53
4.4.1	Analisis Statistik Deskriptif	53
4.4.2	Analisis Statistik Inferensial	56
4.4.2.1	Uji Asumsi Klasik.....	56
4.4.2.2	Regresi Linear Berganda.....	59
4.4.2.3	Koefisien Korelasi	60
4.4.2.4	Koefisien Determinasi.....	62

4.5	Pengujian Hipotesis	63
4.5.1	Uji Simultan (Uji F).....	63
4.5.2	Uji Parsial (Uji t)	64

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan	68
5.2	Saran	69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

2.1	Penelitian Terdahulu yang Relevan	25
3.1	Waktu Penelitian.....	30
3.2	Variabel dan Definisi Operasional.....	35
3.3	Skala Likert	37
3.4	Interpretasi Koefisien Korelasi.....	43
4.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	49
4.2	Responden Berdasarkan Usia	49
4.3	Hasil Uji Validitas	50
4.4	Hasil Uji Reliabilitas	52
4.5	Deskripsi Variabel Pelatihan	53
4.6	Deskripsi Variabel Budaya Organisasi	54
4.7	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja.....	55
4.8	Deskripsi Variabel Produktivitas	55
4.9	Uji Multikolinieritas	57
4.10	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	59
4.11	Hasil Uji Koefisien Korelasi	61
4.12	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	62
4.13	Hasil Uji F (Uji Simultan)	63
4.14	Hasil uji t (Uji Parsial)	65

DAFTAR GAMBAR

2.1	Kerangka Pemikiran	29
4.1	Struktur Organisasi CV. Incon Karya Palembang.....	48
4.2	Uji Normalitas	56
4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	58

ABSTRAK

Yessy Septiana, Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Incon Karya Palembang, (Di bawah bimbingan Ibu Lusia Nargis, SE.,M.Si dan Ibu Nur Effen, SE.,MM).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh signifikan Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Incon Karya Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 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 F dan uji t.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan SPSS Ver.24 pada uji F diperoleh F hitung sebesar (13,990 > 2,91) diketahui bahwa Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja secara bersama – sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Incon Karya Palembang.

Berdasarkan uji t atau uji secara parsial Pelatihan (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan Pada CV. Incon Karya Palembang. dengan t hitung 4,552 dengan signifikansi 0,021. Secara parsial Budaya Organisasi (X_2) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan t hitung 3,484 dengan signifikansi 0,037. Secara parsial Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Karyawan dengan t hitung 3,378 dengan signifikansi 0,024.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Produktivitas.

RIWAYAT HIDUP

Yessy Septiana, dilahirkan di Wonosari pada tanggal 09 September 1997 dari bapak yang bernama Bambang Sukoco dan Ibu yang bernama Nanik Sureni. Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD Negeri P1 Mardiharjo. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2013 di SMP Negeri Purwodadi. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2016 di SMK Negeri Tugumulyo. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara (2015:2), masalah yang sering dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuan adalah produktivitas yang buruk dari karyawan.

Sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, Sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dipertahankan serta dikembangkan oleh organisasi. Salah satu indikator keberhasilan perusahaan adalah produktivitas yang baik. Keberhasilan suatu organisasi sangat di pengaruhi oleh hasil kerja individu karyawannya. Menurut Gitosudarmo (2013:333) keberhasilan suatu tujuan perusahaan sangat dipengaruhi oleh suatu upaya yang dilakukan manajer sebagai pengelola organisasi terhadap sumber daya manusia secara keseluruhan yang ada dan bekerja di organisasi yang dipimpinnya.

Menurut Rivai (2012:54) Produktivitas tenaga kerja merupakan ukuran keberhasilan pegawai yang memiliki sikap mental untuk selalu berusaha meningkatkan mutu kehidupannya. Seorang pegawai dinilai produktif jikalau memiliki sikap mental untuk terus memacu dan mendorong dirinya agar tidak cepat merasa puas, tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan

kemampuan kerja. Filosofi dan spirit tentang produktivitas sudah ada sejak awal peradaban manusia karena makna produktivitas adalah keinginan (*the will*) dan upaya (*effort*) manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupan disegala bidang.

Produktivitas kerja pada hakekatnya merupakan sikap yang senantiasa mempunyai pandangan bahwa metode kerja saat sekarang ini harus lebih baik dari pada yang dulu. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pekerja yang produktif adalah karyawan yang lincah dan tepat agar dapat menghasilkan barang dan jasa yang bermutu dan berkualitas dalam jangka waktu yang lebih cepat.

Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, maka perusahaan dapat memperhatikan hal yang utama melalui pemenuhan kebutuhan pegawainya. Untuk memenuhi kebutuhannya, maka diperlukan adanya pelatihan. Manajemen pelatihan penting untuk meningkatkan motivasi pegawai mencapai prestasi yang terbaik. Menurut Dessler (2012:280), salah satu cara untuk mengembangkan produktivitas yang dimiliki oleh karyawan di perusahaan adalah diadakannya suatu program pelatihan dimana program yang diterapkan tersebut dibuat sesuai kebutuhan dari perusahaan. Pelatihan adalah proses pembelajaran keterampilan dasar yang dibutuhkan oleh karyawan baru untuk melaksanakan pekerjaan.

Budaya organisasi memberi pedoman bagi pegawai karena akan membantu pengembangan rasa memiliki jati diri bagi pegawai, dapat dipakai untuk mengembangkan hubungan pribadi dengan organisasi, membantu stabilitas

organisasi sebagai suatu sistem sosial, dan menyajikan pedoman perilaku sebagai basis dari norma perilaku yang sudah dibentuk. Menurut Handoko (2014:162) Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan, dan sikap yang membantu seorang anggota dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut, bagaimana organisasi tersebut melakukan segala sesuatu, dan apa yang dianggapnya penting.

Disiplin yang baik menumbuhkan kesadaran dan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas - tugas yang diberikan kepadanya. Peraturan sangat diperlukan untuk memberi bimbingan dan penyuluhan bagi pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik diperusahaan. Hal ini mendorong semangat kerja, terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan membantu masyarakat. Menurut Sinungan, Muchdarsyah (2014:135) Disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya.

Dari hasil observasi di CV. Incon Karya, para karyawan membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi yang dimiliki, menerapkan budaya organisasi yang dapat memicu semangat karyawan untuk lebih produktif, serta tingkat kedisiplinan yang tinggi untuk produktivitas yang lebih baik. Dengan pelatihan yang dilaksanakan diharapkan dapat berdampak pada produktivitas karyawan seperti lebih memahami tugas – tugas yang diberikan. Budaya organisasi yang baik apabila diterapkan diperusahaan juga akan meningkatkan

semangat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik. Serta meningkatkan kedisiplinan maka diharapkan karyawan dapat mengerjakan tugas-tugasnya dengan cepat dan berusaha untuk hadir tepat waktu untuk. Hal ini juga akan membuka kesempatan untuk memperbaiki keadaan kerja termasuk jam kerja yang sesuai dengan aturan yang berlaku. Selanjutnya, kualitas dan kuantitas pekerjaan akan terealisasikan dengan baik dan tepat pada waktunya. Pada dasarnya, kerja bermalasan atau tradisi jam karet akan menghambat keinginan yang semestinya akan dicapai. Sebaliknya jika pekerjaan dilakukan dengan efektif dan efisien maka tujuan utama perusahaan yaitu profit oriented akan tercapai.

Pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja diduga memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja CV. Incon Karya Palembang. Pelatihan kerja sesuatu yang wajib ada dalam sebuah perusahaan karena akan menunjang kemampuan maupun meningkatkan kualitas pegawai maupun meningkatkan kualitas sebuah perusahaan. Budaya dalam suatu organisasi, baik organisasi pemerintahan maupun swasta mencerminkan penampilan organisasi, bagaimana organisasi dilihat oleh orang yang berada di luarnya. Organisasi yang mempunyai budaya positif akan menunjukkan citra positif pula, demikian pula sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak berjalan baik akan memberikan citra negatif bagi organisasi. Disiplin kerja berpengaruh kepada setiap orang yang ada dalam perusahaan, maka perlu ditetapkan disiplin kerja secara tertulis dan ada sanksi dari setiap pelanggaran yang dilakukan, serta kesadaran setiap pegawai dalam mendisiplinkan dirinya sendiri.

CV. Incon Karya Palembang adalah perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor dan interior yang memberikan perencanaan mengenai sebuah desain ruangan, membuat gambar rencana, dan mengeksekusi proses renovasi ruangan hingga menjadi sebuah ruangan seperti yang diinginkan oleh konsumen. Didalam kegiatan operasionalnya, sejak awal berdiri CV. Incon Karya Palembang memiliki kebijakan yang dikeluarkan pimpinan yang berlaku mutlak sesuai dengan standar perusahaan. Seorang pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk meneliti lebih jauh peran pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja dalam suatu perusahaan terhadap peningkatan produktivitas para pegawainya. Sehingga pada penelitian ini peneliti mengambil judul “Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan CV. Incon Karya Palembang”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti merumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang ?
2. Apakah ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang ?

3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang ?
4. Apakah ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis, dan membuktikan :

1. Pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.
2. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.
3. Pengaruh budaya organisasi secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.
4. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan CV. Incon Karya Palembang.

3. Bagi Almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan disiplin kerja terhadap produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Jeni. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sejahtera Bogor*. Jurnal Bisnis & Kewirausahaan. Vol 1. No 2.
- Edison, dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga : Jakarta
- Eilson. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Fadilah, Nur. 2019. *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT MAAQO Jombang*. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis, Volume 6, No. 01.
- Gumilar, Gugum. 2018. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan PT. Raya Sugarindo Inti Tasikmalaya*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol 19 No. 1.
- Hasibuan. 2013. *Perilaku dan budaya organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Lismawati, 2020. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Miniso International Company Palembang*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Mangkunegara, A.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit Bina Aksara. Jakarta
- Utari, Resti. 2016. “*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Program Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pos Indonesia Palembang*”, Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti : Palembang.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Produktivitas Kerja*, Jakarta. Rajawali Pers.
- Widodo. 2015. *Pengaruh Pelatihan Terhadap Semangat Kerja dan Kinerja (Studi Pada Karyawan PT Sumber Cipta Multiniaga Pasuruan)*. Jurnal Administrasi Bisnis, 1-7.