

**PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA LP2M CABANG PALEMBANG**

SKRIPSI
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat
Guna mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



Diajukan Oleh :

Muhammad Aris
NIM : 1601110027

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2020

UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : MUHAMMAD ARIS
Nomor pokok : 1601110027
Jurusan Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LP2M Cabang Palembang

Pembimbing Skripsi :

Tanggal : 18-05-2020

Tanggal : 18-05-2020

Pembimbing I
Dra. Hj. Sri Murniati, S.E., M.M
(NIDN : 0028085503)

Pembimbing II
Hj. Noviarni, S.E. M.Si
(NIDN : 0221116101)

Mengetahui :
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikal, SE.M.Si.Ak.,CACSR
(NIDN : 0205026401)

401 / PS / DFE / 20

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : MUHAMMAD ARIS
Nomor Pokok : 1601110027
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata I
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LP2M
CABANG PALEMBANG

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis sendiri 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 ini dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 17 April 2020



Muhammad Aris

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

- *Barang siapa yang menghendaki kehidupan dunia maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa yang menghendaki kebaikan kehidupan akherat, maka wajib baginya memiliki ilmu, dan barang siapa menghendaki keduanya maka wajib baginya memiliki ilmu "(Hr.Turmudsi)".*

Kupersembahkan Kepada :

- Kedua orang tuaku tercinta yang tak pernah lelah memberikan do'a dan dukungan untuk keberhasilanku
- Saudara - saudaraku dan keluarga besarku
- Para pendidikku yang kuhormati
- *kekasihku*
- Sahabat - sahabatku
- Almamaterku

RIWAYAT HIDUP

Muhammad aris, lahir di desa Sungai Cemara Jambi pada tanggal 28 Mei 1994. Lahir dari Seorang bernama Bapak Kemaning dan Ibu Samsida. Anak pertama dari enam bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada Tahun 2007 di SDN 257 PAOJEPE, Sekolah Menengah Peratama pada Tahun 2010 di SMPN 1 LAINEA dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada Tahun 2013 di SMAN 1 KONSEL, Sulawesi Tenggara.

Palembang, 17APRIL 2020



MUHAMMAD ARIS

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT dan juga sholawat dan salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad SAW, karena berkat limpahan rahmat dan hidayah serta karunia-Nya lah penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini yang berjudul **“PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LP2M CAB. PALEMBANG”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari dalam penulisan Skripsi ini tidak terlepas dari berbagai pihak, maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Ir. Hj. Nyimas Manisah, M.P. selaku **Rektor Universitas Tridianti Palembang.**
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si. Ak.CA selaku **Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.**

3. Ibu **Mariyam Zanariah, S.E., M.M.** selaku **Ketua Jurusan Manajemen Universitas Tridianti Palembang.**
4. Ibu **Dra.Hj. Sri Murniati, S.E., M.M.** selaku **Dosen Pembimbing I.**
5. Ibu **Hj. Noviarni, S.E., M.Si.** selaku **Dosen Pembimbing II.**
6. Bapak **Drs. Rustam Effendi, M.Si.** selaku **Dosen Pembimbing Akademik**
7. Bapak / Ibu **Dosen Universitas Tridianti Palembang** yang telah membimbing dan mendidik penulis selama masa perkuliahan.
8. **Seluruh Staff Administrasi Universitas Tridianti Palembang**
9. Yang Tercinta Kedua orang tuaku dan keluarga besarku yang selalu memberikan perhatian, cinta, kasih sayang, bimbingan, nasihat, dukungan serta do'a yang tiada hentinya.
10. Untuk seseorang yang ada dihati **Hasmiati, S.E,** terima kasih sayangku telah meluangkan waktu yang tidak sedikit dan membantu dalam menyusun skripsi ini dari awal hingga akhir.
11. Sahabat - sahabatku **Chandra Wardana, Erlangga, Amanat Rasul,**

Hanafiah Bustomi, Afni Shintia, Ananda Dini Ria, yang telah bersama - sama berjuang, memberi semangat dan saling menghibur dalam mengerjakan Skripsi.

12. Almamater, Rekan - rekan Mahasiswa Manajemen dan Akuntansi (kelas reguler pagi dan sore) angkatan 2016 yang telah bersama - sama berjuang di bangku kuliah.
13. Bapak Pimpinan LP2M Cabang Palembang (Lembaga Pendidikan Pelatihan Madani)
14. Semua pihak yang telah berpartisipasi dalam penyelesaian skripsi ini. Semogah amal baik bapak dan ibu-ibu serta rekan-rekan mendapat balasan dari Allah SWT.

Penulis menyadari masih begitu banyak kekurangan dalam penulisan Skripsi ini dikarenakan pengalaman dan pengetahuan yang dimiliki masih

terbatas. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala bentuk saran serta masukan bahkan kritik yang membangun dari berbagai pihak.

Akhir kata penulis berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis sendiri dan umumnya bagi pihak yang menggunakannya.

Palembang, 17 - 04 - 2020

Penulis



Muhammad aris

DAFTAR ISI

		Halaman
Halaman Judul		I
Halaman Persetujuan.....		li
Halaman Motto dan Persembahan.....		lii
Kata Pengantar		lv
Daftar Isi		Vii
Daftar Tabel.....		X
Daftar Gambar.....		Xi
Abstrak		Xii
Riwayat Hidup.....		Xiii
BAB I	PENDAHULUAN	
	1.1 Latar Belakang	1
	1.2 Perumusan Masalah	8
	1.3 Tinjauan Penelitian	8
	1.4 Manfaat Penelitian	9
	1.4.1 Bagi Perusahaan	9
	1.4.2 Bagi Karyawan	9
	1.4.3 Bagi Akademis	9
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	
	2.1 Kajian Teoritis	10
	2.1.1 Pengertian Pelatihan kerja	10
	2.1.2 Tujuan Pelatihan.....	10
	2.1.3 Metode-metode Pelatihan yang digunakan....	11

2.1.4	Indikator Pelatihan Kerja.....	13
2.2	Pengertian Disiplin Kerja.....	17
2.2.1	Bentuk-bentuk Kedisiplinan kerja.....	17
2.2.2	Faktor–faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.2.3	Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	20
2.3	Pengertian Kinerja.....	23
2.3.1	Faktor-faktor yang Mempengaruhi kinerja....	23
2.3.2	Indikator Kinerja.....	23
2.3.3	Penilaian Kinerja.....	26
2.3.4	Pengaruh Pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan	28
2.3.5	Pengaruh Disiplin kerja erhadap Kinerja karyawan	28
2.3.6	Pengaruh Pelatihan kerja dan disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan	29
2.4	Penelitian lain yang Relavan.....	30
2.5	Kerangka Berpikir.....	31
2.6	Hipotesis.....	32
BAB III	METODE PENELITIAN	
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	33
3.1.1	Tempat Penelitian.....	33
3.1.2	Waktu Penelitian.....	33
3.2	Sumber dan Tehnik Pengumpulan data.....	34

3.2.1	Sumber Pengumpulan data.....	34
3.2.2	Tehnik Pengumpulam Data	35
3.3	Populasi dan Sampel.....	35
3.3.1	Populasi.....	35
3.3.2	Sampel.....	36
3.4	Rancangan Penelitian.....	36
3.5	Variabel dan DisipliOprasional.....	36
3.5.1	Variabel Penelitian.....	36
3.5.2	Devinisi Oprasional Variabel.....	37
3.6	Instrumen Penelitian.....	38
3.6.1	Uji Validitas.....	39
3.6.2	Uji Realibilitas.....	39
3.7	Teknik Analisis Data.....	40
3.7.1	Analisis RegreS Berganda.....	40
3.7.2	Koefisien Korelasi (r).....	41
3.7.3	Koefisien Determinasi (R).....	41
3.7.4	Uji Hipotesis Statistik	42
BAB IV	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	47
4.1	Hasil Penelitian.....	47
4.1.1	Sejarah Singkat Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	47
4.2	Visi dan Misi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	50
4.2.1	Visi.....	50

4.2.2 Misi.....	50
4.3 Prinsip Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	51
4.4 Keunggulan Utama Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	52
4.5 Struktur Organisasi Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	53
4.6 Pembagian Tugas Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M).....	55
4.7 Kegiatan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M)	62
4.8 Deskripsi Data Peneliti.....	64
4.9 Pembahasan dan Interpretasi.....	64
4.9.1 Uji Validitas.....	64
4.9.2 Uji Realibilitas.....	66
4.9.2.1 Uji Realibilitas Pelatihan (X1).....	67
4.9.2.2 Uji Realibilitas Disiplin Kerja (X2).....	67
4.9.2.3 Uji Realibilitas Kinerja Karyawan (Y).....	68
4.9.3 Analisis Data.....	68
4.9.3.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	69
4.9.3.2 Koefisien Korelasi (r).....	70
4.9.3.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.9.4 Uji Hipotesis Statistik.....	72
4.9.4.1 Uji F (Penguji Hipotesis Secara Simultan).....	72
4.9.4.2 Uji t (Penguji Hipotesis Secara Parsial).....	73

4.9.4.3 Pengaruh Variabel Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.....	74
4.9.4.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	76
5.1 Kesimpulan.....	76
5.2 Saran.....	77
Daftar Pustaka	
Lampiran	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 3.1 Waktu Penelitian	36
Tabel 3.2 Variabel, Definisi variabel dan Indikatornya.....	40
Tabel 3.3 Tabel Interpretasi Koefisien Koreksi.....	46
Tabel 4.1 Nama Penghargaan/sertifikat LP2M.....	53
Tabel 4.2 Hasil Uji validitas variabel pelatihan (X1).....	65
Tabel 4.3 Hasil Uji validitas variabel Disiplin Kerja(X2).....	66
Tabel 4.4 Hasil Uji validitas Kinerja Katyawan (Y).....	66

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Rekapitulasi Absensi Karyawan Lembaga Pendidikan dan pelatihan Madani (LP2M) Cab.Palembang	7
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Lembaga Pendidik dan Pelatihan Madani (LP2M).....	55

ABSTRAK

Muhammad Aris “ Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LP2M Cabang Palembang” dibawah Bimbingan Dra. Hj. Sri Murniati, S.E.,M.M dan Hj. Noviarni, S.E.,M.Si

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan Pelatihan Madani (LP2M Cab. Palembang) Data yang di gunakan pada penelitian ini data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang di gunakan yaitu teknik uji instrumen dengan teknik analisis regresi berganda di mana teknik tersebut menjelaskan hubungan antara variabel pelatihan Kerja (X1) disiplin kerja (X2) dan dengan kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian menunjukkan hasil uji F sig $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa variabel pelatihan dan disiplin kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t parsial untuk variabel pelatihan di peroleh sig $0,000 < 0,05$ secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t secara parsial untuk variabel disiplin kerja diperoleh $0,000 < 0,05$ secara parsial mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Besarnya koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,705. Hal ini berarti 70,5% variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti didalam penelitian ini.

Kata Kunci : Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan suatu Organisasi ditentukan oleh sumber daya yang ada di dalamnya, Terutama sumber daya manusia yang di gunakan untuk kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia merupakan subyek yang berperan menentukan keberhasilan Organisasi mencapai tujuannya. Sumber daya manusia merupakan aset Organisasi yang harus dipelihara dan di kembangkan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal bagi kelanjutan Organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia dalam Organisasi harus dapat meningkatkan kemampuan dan profesionalisme bagi kepentingan Organisasi itu sendiri.

Kinerja karyawan pada Organisasi merupakan masalah yang selalu hangat dan tidak ada habis - habisnya untuk di bahas. Permasalahan yang terkait dalam kinerja karyawan merupakan isu strategis bagi Organisasi yang mempengaruhi sumber daya manusia. Banyak aspek internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu Organisasi. Apalagi bila di kaitkan dengan masalah globalisasi yang melanda saat ini yang dampaknya sangat kita rasakan.

Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat penting untuk menunjang keberhasilan perusahaan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000) mengemukakan bahwa: "kinerja adalah hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Karyawan adalah sumber daya yang penting bagi suatu Organisasi,oleh karena itu perlu suatu dukungan untuk mencapai kinerja yang lebih baik dengan cara memotivasi dari dalam dirinya maupun dari luar dirinya sehingga menghasilkan apa yang diinginkan kedua belah pihak yaitu Organisasi dan juga tenaga kerja itu sendiri.

Pelatihan dan pengembangan sering kita dengar dalam dunia kerja baik diOrganisasi, lembaga, bahkan dalam instansi pendidikan. Halini dapat diasumsikan bahwa pelatihan dan pengembangan sangat penting bagi seorang karyawan untuk bekerja lebih baik lagi. Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah *training and development* artinya bahwa untuk mendapatkan tenaga kerja berpendidikan yang bersumber daya manusia yang baik dan tepat, pelatihan dan pengembangan sangat di perlukan sebagai upaya untuk mempersiapkan tenaga kerja yang siap menghadapi tugas dan pekerjaannya lebih efektif dan efisien sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan.

Banyaknya kinerja buruk yang di lakukan oleh karyawan di suatu Organisasi juga tentang masalah absensi atau kehadiran. Hal ini juga sangat berperan penting bagi produktivitas Organisasi itusendiri. Diperlukan ketegasan dalam masalah ini, karena bukan hal ringan untuk di jadikan sebagai pekerjaan rumah bagi Organisasi.Rancangan pola

kehadiran adalah untuk keseluruhan para karyawan yang ada di lingkungan Organisasi itu sendiri.

Setiap Organisasi diuntut membuat pelanggan atau pengguna jasa menjadi puas dengan pelayanan yang di berikan, oleh karena itu memiliki tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian yang baik serta memiliki disiplin kerja yang baik adalah salah satu hal yang dituntut oleh seorang karyawan.

Menurut veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala (2010:211-212), pelatihan sebagai bagian tingkat pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan di luar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik dari pada teori.

Dengan dilaksanakan program pelatihan di harapkan karyawan akan semakin mampu memahami dan melaksanakan fungsinya dalam organisasi. Disamping itu juga diharapkan pula adanya peningkatan mutu kinerja karyawan. Memang di satu sisi program pelatihan memerlukan biaya dan waktu, akan tetapi Pelatihan tersebut membuat karyawan semakin menguasai tugas yang harus di laksanakan.

Pelatihan juga akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja sehingga apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantukaryawan untuk mengerti yang seharusnya dan mengapaharusdikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan keahlian. Setiap orang memiliki kemampuan masing-masing, akan

tetapi kemampuan yang dimiliki belum tentu sesuai dengan spesifikasinya yang dicari dan dibutuhkan oleh Organisasi, maka dari itu penting bagi Organisasi untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Pelatihan berarti membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan (Nawawi2016:68).

Dengan demikian jika karyawan menguasai tugas yang harus dilaksanakan maka akan semakin tinggi prestasi yang di capai. Selain pelatihan disiplin juga sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan, tanpa ada kedisiplinan seorang karyawan tidak akan bisa bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan. Pada umumnya seorang karyawan dapat mencapai harapan dalam bekerja apabila terdapat disiplin diri yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku seseorang sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadarannya dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan Organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai2004).

Pelatihan dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat sebab jika seorang karyawan hanya mengikuti pelatihan saja lalu memiliki kemampuan atau menguasai segala tugasnya sebagai karyawan namun tidak disiplin dalam bekerja maka pelatihan yang dilakukan seseorang

tersebut hanyalah sia-sia tidak memiliki arti dalam mencapai kinerja karyawan yang baik yang menjadi tujuan organisasi.

Kinerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan disiplin kerja karyawan. Alasan dari hal ini karena kedisiplinan merupakan fungsi operatif keenam dari Manajemen Sumber Daya Manusia (Malayu S.P. Hasibuan, 2012:193) semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin karyawan, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Salah satu lembaga pendidikan yang berkembang di Sumatera Selatan adalah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani atau LP2M. Perusahaan LP2M merupakan Lembaga yang bergerak dibidang pendidikan non formal, sebagai anak perusahaan (Cabang) yang menjalankan suatu sistem manajemen, adapun sasarannya adalah pendidikan bagi para pekerja, dan profesional, baik diindustri pemerintah maupun swasta, pemilik dari berbagai perusahaan, dan tidak menutup kemungkinan untuk umum. Melalui pendidikan dan pelatihan non formal dapat mencetak calon-calon ahli sesuai jenjang pendidikannya masing-masing.

Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M) sebagai lembaga pendidikan non formal yang konsisten selalu melaksanakan kegiatan diklat-diklat non formal seperti halnya diklat ahli kepabeanan, brevet pajak A, B dan C, BIMTEK, dan ujian Sertifikasi pengadaan barang dan jasa pemerintah dan BIMTEK lainnya. Penyelenggaraan pendidikan

nonformal merupakan upaya dalam rangka mendukung perluasan akses dan peningkatan mutu layanan pendidikan bagi masyarakat.

Untuk melaksanakan kegiatan yang diselenggarakan oleh LP2M tersebut perlu adanya keahlian dan skil dalam pengelolaanya, setiap kegiatan yang akan dilakukan selalu berhubungan dengan komunikasi dan pendekatan antara karyawan dan peserta bimtek, Dalam pelaksanaan kegiatan yang diselenggarakan oleh LP2M ada aturan yang dibuat oleh pusat yakni, karyawan dituntut untuk aktif dalam pelayanan dan menjaga hubungan kerja bagi peserta demi menjaga kelangsungan hidup perusahaan.

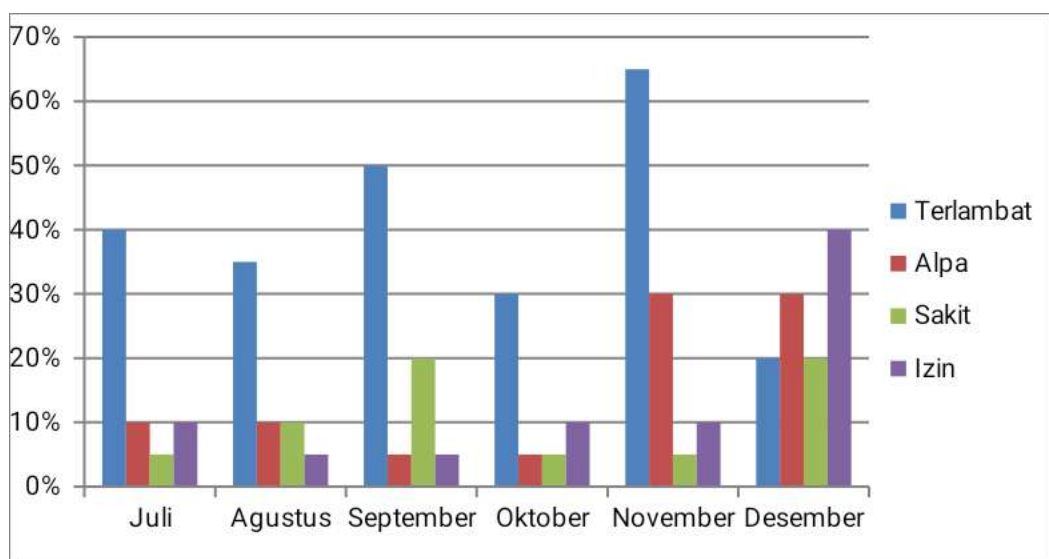
Permasalahan yang terjadi pada Lembaga pendidikan dan pelatihan madani cab. Palembang dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yang belum menunjukkan kinerja yang optimal dan masih jauh dari skor ideal, yaitu penulis melakukan, kerjasama yang masih rendah karena masih ada karyawan yang kesulitan kuantitas kerja yang kurang dikarenakan masih banyak karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan pada setiap bulannya, kualitas kerja yang masih rendah karena adanya karyawan yang tidak terlalu memperhatikan pelatihan dan ketelitian serta keterapihan dalam melaksanakan pekerjaannya bila harus bekerja sama dengan staf karyawan lainnya.

Hal ini juga diperkuat dari hasil wawancara dengan sekretaris umum LP2M cab. Palembang yang menyatakan bahwa Kinerja karyawan memang dirasabelum optimal. Hal ini dikarenakan masi terdapat

karyawan yang malas untuk mengikuti pelatihan dan kurangnya disiplin para karyawan yang sering menyelesaikan pekerjaannya tidak tepat waktu. Masalah lain yang di alami ialah masi kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan sebagai seorang karyawan sehingga mempengaruhi kualitas pekerjaannya.

Selain itu hal tersebut diperkuat dengan banyaknya karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan dan terlambat di Lembaga Pendidikan Pelatihan Madani Cab. Palembang yang menandakan rendahnya kinerja dari dimensi kuantitas kerja. Berikut hasil rekap absensi Karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M) Cab.Palembang selama enam bulan.

Gambar. 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani(LP2M)Cab. Palembang
Juli-Desember 2019



(Sumber, lp2m cab. Palembang)

Dari tabel di atas menunjukkan dalam tingkat disiplin karyawan semakin menurun dalam kurun waktu enam bulan terakhir. Fenomena diatas menunjukkan bahwa sebenarnya kinerja karyawan dapat dilihat dari disiplin kerja yang di lakukan sehari hari. Dengan memacu disiplin kerja yang tinggi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang berkualitas dan kuantitas dalam pelayanan dan pemenuhan target perusahaan di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan madani (LP2M) Cab. Palembang.

Berdasarkan pada latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang di beri judul **"PENGARUH PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LP2M CABANG PALEMBANG"**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah pelatihan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang)?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang)?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan

Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang)?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan terhadap karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang) ?
2. Untuk mengetahui Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang) ?
3. Apakah pelatihan kerja dan disiplin kerjaberpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Madani (LP2M cab. Palembang) ?

1.4 Manfaat penelitian

Penulis melakukan penelitian ini dengan harapan agar hasil penelitian dapat bermanfaat bagi :

1.4.1 Bagi Perusahaan

Memberikan bahan pertimbangan kepada pihak perusahaan, khususnya mengenai Pengaruh pelatihan dan Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan demi perbaikan dan perkembangan perusahaan yang di teliti.

1.4.2 Bagi karyawan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar kinerja karyawan semakin baik.

1.4.3 Bagi Akedemis

Penelitian ini di harapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya berhubungan dengan sumber daya manusia.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber daya manusia*. Penerbit Erlangga.
- Fahmi, Irham 2013 . *Manajemen kepemimpinan teori dan aplikasinya*. CV, alfabeta Bandung.
- FE Universitas Tridinanti , 2014 , *Pedoman penulisan skripsi laporan akhir*. Fakultas Ekonomi Palembang.
- Handoko. (2002). *"Manajemen Sumber Daya Manusia "* Edisi Ke 22. Yogyakarta : BPFE
- Helmi, Alvin fadillah (1996). *"Disiplin kerja"*. Buletin Psikolgi, Than IV, No 2 Desember 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII
- Musliadi PNL. (2013). *Metode pmbinaan Disiplin Pegawai*, Artikel, (<http://musliadinpl.files.wordpress.com/2012/01/diskes> 18 april.
- Nawawi, Hadari 2011 *Manajemen Sumber daya manusia*. Cetakan ke delapan Yogyakarta.
- Priyanto, Duwi, (2009). *SPSS Untuk Analisa Korelasi, Regresi , dan Multivariate*, penerbit Gava Media , Yogyakarta.
- Sudrajat, *"Sekilas tentang disiplin kerja"*. (online). [http://akhamadsudrajat word Press.com/2008/11/05](http://akhamadsudrajat.wordpress.com/2008/11/05). Diakses 22 Mei 2019.2008
- Sugiyono, 2011 . *Statistika Untuk Penelitian*. CV, Alfabeta Bandung.

Sugioyono. (2011). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru SD Negeri Gabus Kabupaten Grombongan. Jurnal *"Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 5 No. 1 juni 2011.

Wasilawati, A. (2014). Pengawasan , Disiplin kerja, Dan Kinerja Pegawai Badan Pusat Statistik Kabupaten Lampung Tengah, *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, VOL.16,NO.2, September 2014 : 153-162

Website. <http://www.lp2mgroun.com>

Wibowo 2007 , *Manajemen kinerja*. Edisi ke lima PT. Raja Grafindo. Jakarta.