

**PENGARUH PELATIHAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN  
PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PT PERMODALAN NASIONAL  
MADANI CABANG PALEMBANG**

**SKRIPSI**

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



**Diajukan Oleh :**

**SONIA OKTA FEDIANTA**

**NPM. 2001110529**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDIANANTI**

**2024**


UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama : Sonia Okta Fedianta  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110529  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.

Pembimbing Skripsi :

Tanggal 07/10/2024 Pembimbing I :   
Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 07/10/24 Pembimbing II :   
Muhammad Ridwan, SE., M.M  
NIDN : 0219116101

Mengetahui:

Dekan  
Tanggal : 07/10/24



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

Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal : 07/10/2024



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

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sonia Okta Fedianta  
Nomor Pokok/NIRM : 2001110529  
Jurusan/Prog. Studi : Ekonomi/ Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.

Penguji Skripsi :

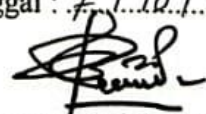
Tanggal 7/10/2024 ..... Ketua Penguji : Prof.Dr.H.Sulbahri Madjir,SE.,MM  
NIDN : 0016035101

Tanggal 07/10/2024 ..... Penguji I : Muhammad Ridwan,SE.,MM  
NIDN : 0219116101

Tanggal 7/10/2024 ..... Penguji II : Dr.Sari Sakarina,SE.,MM  
NIDN : 0214038501

Mengesahkan:

Dekan  
Tanggal : 7/10/2024  
  
Dr. Msy. Mikial, S.E., M.Si, Ak.CA.CSRS  
NIDN : 0205026401

Ketua Program Studi  
Tanggal : 7.1.10.2024  
  
Mariyam Zanariah, S.E., M.M.  
NIDN : 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sonia Okta Fedianta  
NIM : 2001110529  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.

Dengan ini saya menyatakan dalam skripsi ini tidak terdapat karya sebelumnya yang pernah di ajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah di tulis atau yang di terbitkan orang lain kecuali, yang secara tertulis diacuh dalam makalah ini dan disebutkan dalam referensi dan apabila kemudian terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai dengan sanksi yang berlaku.

Palembang, 2024



## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### **Motto :**

“Setiap orang punya masanya, porsi manusia itu beda-beda, sedihnya beda, bahagiannya beda, cobaannya beda. Bukan perempuan dengan level paling high, tetapi tidak sembarang orang bisa masuk kedalam hidup saya,aku lebih suka menjadi tidak terbaca. Bukan perempuan yang paling wah, tapi bersyukur punya pendirian dan hidup di atas prinsip. Bukan sok palingpunya prinsip tetapi harus mengantisipasi karena yang tau perjuanganku adalah diriku sendiri.”

(Sonia Fedianta)

### **Kupersembahkan Kepada :**

- Papa dan mamaku Tercinta, Bapak Ariadi dan Almh.Ibu Anita bidadari surgaku orang yang paling istimewa di hidupku, Papaku cinta pertamaku yang selalu mensupport dan menjadi sandaran terkuat di keras dunia ini.

- Suamiku Tersayang, Ahmad Rahmad yang sabarnya seluas samudera, yang selalu mencintai aku setulus hati.

-Adikku Terkasih, M.Dicky Alfauzan yang selalu ada disampingku.

- Calon Anak ku, semoga kita cepat bertemu ya sayangku

-  
-  
-  
-  
-  
-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penelitipanjatkan kehadirat Tuhan Yang MahaEsakarena atas rahmat dan karunia-Nya, penelitidapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan lancar. Skripsi ini merupakansalah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi di FakultasEkonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti Palembang.

Penelitian Ini Bertujuan untuk mengkaji tentang Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak mungkin dapat terwujud tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dan mendukung penulis selama proses penulisan skripsi ini.

Dengan Selesainya Penelitian Ini, Peneliti Bersyukur Kepada Tuhan yang Maha Esa dan Mengucapkan Terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Edizal AE, M.S. Selaku Rektor UniversitasTridinanti.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, S.E.,M.Si, Ak. CA. CSRS Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Tridinanti yang Telah Memberi bimbingan selama masa studi.
3. Bapak-bapak dan Ibu-ibu Dosen yang telah memberi bimbingan selama masa studi.
4. Ibu Mariyam Zanariah,S.E.,M.M.selaku ketua program studi Manajemen Universitas Tridinanti.
5. Bapak Prof.Dr.Sulbahri Madjir,SE.M.M.Selaku Pembimbing I dan Bapak Muhammad Ridwan,SE.M.M. Selaku pembimbing yang telah berusaha keras memberi bimbingan guna penyelesaian Skripsi.
6. Ibu Kusuma Wardani selaku kepala unit mekaar cabang jakabaring dan Ibu

Anisah selaku kepala unit mekaar jakabaring, beserta seluruh staff yang memberikan data.

7. Patner kerja saya, Fitra Rosada. Terimakasih sudah selalu menerima jika saya izin kuliah.
8. Keluarga saya tercinta, Ibu agustini, Bapak Fauzi dan sepupu saya Aldona Sabilillah yang selalu mendukung dan mensupport saya.
9. Teman-teman saya yang sudah saya anggap seperti keluarga kedua bagi saya, Nurul Janah, Elfa Meliantika, Alya Rahmadina dan Muhammad dida.
10. Semua Pihak yang telah berpartisipasi dalamPenyelasaan Skripsi ini. Semoga amal baik Bapak-bapak dan Ibu-ibu mendapat balasandari Tuhan Yang Maha Esa. Amin... Amin.

Palembang, Maret 2024

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiii
ABSTRAK .....	xiv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1    Latar Belakang .....	1
1.2    Rumusan Masalah.....	6
1.3    Tujuan Penelitian.....	7
1.4    Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....</b>	<b>9</b>
2.1    Kajian Teoritis .....	9
2.1.1    Pengertian Pelatihan Kerja .....	9
2.1.2    Pengertian Disiplin Kerja .....	14
2.1.3    Pengertian Pengembangan Karir.....	17
2.1.4    Pengertian Kinerja Karyawan.....	22
2.2    Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	29
2.3    Kerangka Berfikir .....	32
2.4    Hipotesis .....	33
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>34</b>
3.1    Tempat dan Waktu Penelitian.....	34



3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	35
	3.2.1 Sumber Data .....	35
	3.2.2 Teknik Pengumpulan Data .....	35
3.3	Populasi , Sampel dan Sampling .....	37
	3.3.1 Populasi .....	37
	3.3.2 Sampel .....	37
	3.3.3 Sampling.....	37
3.4	Rancangan Penelitian.....	38
	3.4.1 Jenis Penelitian.....	38
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional .....	39
	3.5.1 Variabel Penelitian .....	39
	3.5.2 Definisi Operasional.....	40
3.6	Instrument Penelitian .....	41
	3.6.1 Uji Validitas.....	42
	3.6.2 Uji Reliabilitas .....	42
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
	3.7.1 Analisis Deskriptif .....	44
	3.7.2 Uji Regresi Linear Berganda .....	44
	3.7.3 Uji Hipotesis .....	45
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>47</b>
4.1	Hasil Penelitian.....	47
	4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	47
	4.1.2 Visi .....	48
	4.1.3 Misi .....	48
	4.1.4 Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	49
4.2	Pembahasan dan Interpretasi .....	51
	4.2.1 Deskripsi Profil Responden .....	51
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas.....	55
	4.3.1 Uji Validitas.....	55
	4.3.2 Uji Reabilitas .....	56
4.4	Teknik Analisis Data .....	57
	4.4.1 Analisis Deskriptif .....	57
	4.4.2 Analisis Statistik Inferensial .....	59
	4.4.2.1 Uji Asumsi Klasik .....	59
	4.4.2.2 Koefisien Korelasi .....	62
	4.4.2.3 Koefisien Determinasi .....	62
	4.4.2.4 Regresi Linear Berganda.....	63
	iii	
4.5	Uji Hipotesis Penelitian .....	65

4.5.1 Uji Signifikan Simultan.....	65
4.5.2 Uji Parsial .....	67
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian.....	69
4.6.1 Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .....	70
4.6.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	70
4.6.3 Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan .....	71
<b>BAB V Kesimpulan dan Saran .....</b>	<b>74</b>
5.1 Kesimpulan .....	74
5.2 Saran .....	74
DAFTAR PUSTAKA .....	76
LAMPIRAN-LAMPIRAN .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar :	Halaman
2.1 Kerangka Berfikir .....	31
4.1 Struktur Organisasi .....	49

## DAFTAR TABEL

Tabel :	Halaman
1.1 Target dan Realisasi Pencapaian .....	5
1.2 Sasaran Kerja Individu .....	6
2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	28
3.1 Jadwal Penelitian.....	33
3.2 Tabel Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	36
3.3 Definisi Operasional .....	39
4.1 Karakteristik Berdasarkan Usia.....	51
4.2 Karakteristik Berdasarkan Pendidikan .....	53
4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja .....	54
4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja .....	55
4.5 Hasil Uji Reabilitas.....	57
4.6 Hasil Uji Deskriptif .....	58
4.7 Hasil Uji Normalitas .....	59
4.8 Hasil Uji Heterokedisitas .....	60
4.9 Hasil Uji Multikolinieritas .....	61
4.10 Hasil Uji Korelasi Koefisien .....	62
4.11 Hasil Korelasi Determinasi .....	63
4.12 Hasil Pengolahan Data Regresi Linear Berganda .....	64
4.13 Hasil Uji Simultan .....	66
4.14 Hasil Uji Parsial.....	67

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran :	Halaman	
I .....	79	
a. Kuesioner Pelatihan Kerja .....	79	
II 80		
b. Kuesioner Disiplin Kerja.....	80	
III 81		
c. Kuesioner Pengembangan Karir .....	81	
IV 82		
d. Kuesioner Kinerja Pegawai .....	82	
V	Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja..... 83	
VI	Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja .....	84
VII	Hasil Uji Validitas Pengembangan Karir .....	86
VIII	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan .....	87
IX	Hasil Uji Reabilitas .....	89
X	Hasil Uji Normalitas .....	90
XI	Hasil Uji Multikolinieritas .....	90
XII	Hasil Uji Heterokedasitas .....	91
XIII	Hasil Uji Deskriptif Statistik .....	91
XIV	Hasil Uji Korelasi, Koefisien dan Determinasi .....	92
XV	Hasil Uji Parsial .....	92
XVI	Hasil Uji Simultan .....	92

## **ABSTRAK**

**SONIA OKTA FEDIANTA. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang. (Dibawah bimbingan Bapak Prof. Dr. H. Sulbahri Madjir, SE., MM dan Bapak Muhammad Ridwan, SE. M. M)**

Pada dasarnya, skripsi ini membahas bagaimana kinerja karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif. Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut untuk menganalisa, membuktikan dan mengetahui pengaruh Pelatihan kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi dengan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel Pelatihan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Pengembangan Karir (X3) dengan variabel Kinerja Karyawan (Y), Pengaruh positif ini bermakna semakin meningkatnya Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir akan meningkatkan Kinerja Karyawan tersebut.

**Kata Kunci : Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja, Pengembangan Karir dan Kinerja Karyawan.**

## **RIWAYAT HIDUP**

Sonia Okta Fedianta, dilahirkan di Palembang pada tanggal 10 Oktober 2000 dari Ayah Ariadi dan Ibu Anita. Ia Anak Pertama dari dua bersaudara.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2012 di SD Negeri 47 Palembang, Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2015 di SMP Negeri 6 Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Atas pada tahun 2018 di SMK Negeri 1 Palembang. Pada Tahun 2020 ia memasuki Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Tridinanti.

Pada tahun 2022 ia mulai bekerja di PT Permodalan Nasional Madani Unit Jakabaring dengan jabatan sebagai Finance Administrasion Officer.

Palembang,

Sonia Okta Fedianta

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Sutrisno (2019:123) seperti yang diungkapkan oleh Wibowo (2018:186) bahwa kinerja karyawan adalah proses dimana kinerja individual diukur dan dievaluasi. Selain itu Sedermayanti (2017:283) kata “kinerja” sendiri juga merupakan istilah dengan spektrum definisi luas yang dapat mengacu pada pengertian melakukan, menjalankan, melaksanakan, mendapatkan sumber daya manusia yang kompeten, maka setiap perusahaan perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya untuk meningkatkan kinerja yang baik serta menciptakan pegawai yang berkualitas.

PT. Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang adalah Badan Usaha Milik Negara yang Bergerak di Bidang Jasa Keuangan. PNM membina ekonomi keluarga sejahtera atau yang biasa disebut dengan PNM Mekaar merupakan layanan pinjaman modal untuk perempuan prasejahtera pelaku UMKM yang diluncurkan pada 2015. PT Permodalan Nasioanal madani Cabang Palembang di kepalai oleh seorang Pimpinan Cabang dan memiliki bagian-bagian yaitu Kepala area, Kepala Cabang, Senior Account Officer, Finance Administrasion Officer, dan Account Officer.

Pada dasarnya, nasabah PNM Mekaar memiliki pengetahuan dan



keterampilan dalam berusaha, namun terbatasnya akses pembiayaan modal kerja menyebabkan keterampilan berusaha mereka kurang dimanfaatkan. Beberapa alasan keterbatasan akses tersebut meliputi kendala formalitas, skala usaha, dan ketiadaan agunan. Oleh karena itu, Perusahaan menerapkan sistem kelompok tanggung renteng yang diharapkan dapat menjembatani kesenjangan akses pembiayaan sehingga para nasabah mampu mengembangkan usaha dalam rangka menggapai cita-cita dan meningkatkan kesejahteraan keluarga. Secara garis besar, manfaat yang disalurkan oleh Perusahaan melalui layanan PNM Mekaar, meliputi pembiayaan modal tanpa agunan, kompetensi kewirausahaan dan pengembangan bisnis dan penanaman budaya menabung.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sukses tidaknya seorang pegawai dalam bekerja dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi menerapkan sistem penilaian kinerja. Pembentukan sumber daya manusia yang handal di dalam organisasi dimulai sejak proses penerimaan karyawan, penyeleksian, pengklasifikasian, penempatan karyawan sesuai dengan kemampuan, keahlian, keterampilan karyawan tersebut hingga pengembangan karirnya. Dalam pencapaian kinerja karyawan yang berkualitas serta profesional, diperlukan tindakan yang kongkret, konsisten dan kesinambungan. Upaya yang kongkret yang dapat mendukung peningkatan kualitas kinerja karyawan yang profesional adalah dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

Gomes (2005:197) pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Masalah yang terjadi pada PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang adalah kurangnya pelatihan kerja yang menyebabkan sulit tercapainya target perusahaan. Pelatihan kerja disini hanya di rutin dilakukan untuk kepala area dan ketua unit mekaar saja. Pelatihan dibutuhkan oleh semua perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan perusahaan, dengan adanya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan kinerja karyawan akan meningkat, jika pelatihan sumber daya manusia meningkat maka disiplin kerja akan meningkat pula.

James Drever (2001:16) dari sisi psikologis, disiplin adalah kemampuan mengendalikan perilaku yang berasal dari dalam diri seseorang sesuai dengan hal-hal yang telah di atur dari luar atau norma yang sudah ada. Dengan kata lain, disiplin dari segi psikologis merupakan perilaku seseorang yang muncul dan mampu menyesuaikan diri dengan aturan yang telah ditetapkan. Hasil observasi dan melihat langsung keadaan kantor PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang ada nya karyawan yang datang terlambat. Jam kerja di mulai pukul 08:00 WIB , ternyata pada pukul 08:00 WIB masih ada karyawan yang belum datang. Adapun hal lain selain terlambat adalah karyawan yang izin sakit lebih dari satu kali dalam satu bulan tanpa memberikan surat keterangan sakit. Maka dari itu, Disiplin sendiri merupakan satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Karena tanpa adanya disiplin, segala kegiatan

yang akan dilakukan akan mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan. Hal ini mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan serta dapat juga menghambat jalannya program organisasi yang dibuat.

Pengembangan karir merupakan suatu proses yang dilakukan oleh perusahaan untuk melakukan perubahan status, posisi, atau kedudukan karyawan di perusahaan tersebut. Komang (2013:183) menyatakan pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir yang dilakukan oleh PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang hanya rutin di peruntukkan kepada *Account officer* saja, dalam waktu 6 bulan *account officer* sudah dapat melakukan *Assesment* atau promosi jabatan dengan catatan memiliki kinerja yang baik maupun target perusahaan dapat di capai oleh *account officer*. Hal ini membuat karyawan lain merasa tidak ada terutama pada bagian *finance administrasion officer* yang hanya bisa mengajukan promosi jabatan setelah 3 tahun bekerja. Pengembangan karir yang tidak merata adalah tanggung jawab perusahaan yang akan membuat karyawan merasa tidak dapat berkembang dan tidak memiliki jenjang karir, pengembangan karir bukan semata-mata untuk memberikan kesempatan untuk karyawan memperoleh jenjang karir yang lebih tinggi tetapi untuk memberikan tanggung jawab lebih dan penghargaan terhadap usaha yang telah dilakukan oleh karyawan.

Pada dasarnya organisasi bukan saja mengharapkan sumber daya manusia yang mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan sumber daya manusia tidak ada artinya bagi organisasi, jika mereka tidak mau bekerja dengan keras dengan menggunakan kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimilikinya.

Kinerja Karyawan pada PT Permodalan Nasional Cabang Palembang dapat dilihat dari tinggi atau rendahnya kinerja pegawai diukur dengan penilaian kinerja per 6 bulan sekali. Penilaian kinerja di PT Permodalan Nasional Madani cabang Palembang tolak ukurnya ialah Key Performance Indicator (KPI) yang telah dibebankan kepada karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang maka Kinerja pegawai dapat dilihat dari setiap tahunnya pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1**

**Target dan realisasi pencapaian PT Permodalan Nasional Madani  
Cabang Palembang**

Tahun	Target Nasabah	Realisasi
2020	6000	6.100
2021	6000	5.300
2022	6000	5.800
2023	6000	5.600
2024	6000	5.400

Sumber data : PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang,2024.

Tabel 1.2

**Sasaran Kerja Individu Karyawan PT Permodalan Nasional  
Madani Cabang Palembang**

No.	Sasaran Kerja Individu	2021		2022		2023	
		Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)	Target (%)	Realisasi (%)
1.	Target Nasabah	100	88	100	96	100	93
2.	Nasabah Lancar	100	80	100	77	100	62
3.	Disiplin Kerja	100	92	100	80	100	75
4.	Kerjasama tim	100	95	100	90	100	90

Sumber : PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang,2024.

Berdasarkan Fenomena yang peneliti dapat, Jadi peneliti ingin mengkaji ulang mengenai **“Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja , Dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar Belakang yang Peneliti Uraikan diatas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan

Nasional Madani Cabang Palembang?

2. Apakah Pelatihan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang?
4. Apakah Pengembangan Karir berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan peneliti dalam melakukan penelitian tersebut untuk menganalisa, membuktikan dan mengetahui:

1. Pengaruh Pelatihan Kerja, Disiplin Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.
2. Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Palembang.
3. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Palembang.
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan di PT Permodalan Nasional Madani Cabang Palembang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti,  
Dapat menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam mendalami

masalah yang berkaitan dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan,

Dapat memberikan masukan kepada perusahaan terkait dengan pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir serta mampu memberikan gambaran solusi yang memungkinkan bagi permasalahan yang mungkin muncul berkaitan dengan variabel-variabel tersebut.

3. Bagi civitas akademik,

sebagai referensi bagi peneliti lain dengan menambahkan variabel lain selain masalah pelatihan kerja, disiplin kerja dan pengembangan karir.

## DAFTAR PUSTAKA

Afandi, Pandi, 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator), Zanafa Publishing : Riau.

Ati, M. Y, 2020, Pengaruh pelatihan kerja, disiplin, dan pengembangan karier terhadap kinerja karyawan burger king surabaya, dengan kepuasan kerjasebagai variabel moderator. Soetomo Business Review, 1, 14–26.

Bintor, Daryanto, 2017, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan Gava Media : Yogyakarta.

Sugiyon, 2016, Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta : Bandung.

Dra. Umi Farida, MM, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia II. umpo press : Bandung.

Donni, Juni Priansa, 2016, Perencanaan & Pengembangan SDM, Cv : Bandung.  
Alfabeta

Edison, Emron, dkk, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta : Bandung.

Ghozali, Imam, 2016, Aplikasi Analisis *Multivariate* Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hani, T. Handoko, 2014, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta.



Hasibuan, Malayu, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi), Bumi Aksara : Jakarta.

Nitisemito, Alex, S, 2016, Manajemen Personalia : Manajemen Sumber DayaManusia. Ghalia Indonesia : Jakarta.

Rismawati, Mattalata, 2018, Evaluasi Kinerja Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan Celebes Media Perkasa : Makassar.

Robbin & Judge, 2014, Perilaku Organisasi Edisi 16 : Jakarta.

Salemba Empat. Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan, 2014,Perilaku Organisasi Buku 2, Ufuk Timur : Jakarta.

Sinambela, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara : Jakarta.

Sutrisno, 2016, Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana Prenada. Media Group : Jakarta.

Sugiyon, 2016, Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta : Bandung.

