

PENGARUH KOMPETENSI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir)

Lesi Agusria, Irenti Deskalia Herani
Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia
lesi.agusria@gmail.com, heraniiren@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 27 September 2021
Direview 13 Oktober 2021
Disetujui 26 Oktober 2021

Keywords :

Competence, Training, Work Discipline,
Employee Performance.

The formulation of the problem in this study is is there the influence of competence, training and work discipline on employee performance at PT Golden Blossom Sumatera, Penukal Abab Lematang Ilir Regency. This type of research used in this study is associative. The analysis method used is qualitative which is then quantified. The data analysis technique used in this study is multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The test results using multiple regression analysis show that $Y = 0.064 + 0.402 X_1 + 0.333 X_2 + 0.401 X_3$.

The simultaneous hypothesis test results show a significant influence between competence, training and work discipline on employee performance with the value of $F_{count} 6179.05 > F_{table} 2.15$, with a sig.F level of $0.000 < 0.10$. Partially competence has a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} 1,815 > t_{table} 1,664$, this is reinforced by the sig.F level of $0,000 < 0.10$ (significant). Partially training has a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} 2.704 > t_{table} 1.664$, this is reinforced by the sig.t level of $0.000 < 0.10$ (significant). Partially work discipline has a significant effect on employee performance with a value of $t_{count} 3.562 > t_{table} 1.664$, this is reinforced by the sig.t level of $0.000 < 0.10$ (significant).

Publishing Institution :

Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah
Palembang.

Alamat : Jl. Jend. Ahmad Yani 13
Ulu Palembang Sumatera Selatan
(30263)

E-Mail :

motivasi.feb.ump@gmail.com

Access this article online

Quick Response
Code:



Website:

<http://jurnal.um-palembang.ac.id/motivasi>

ISSN:

2548-1622 Jurnal **MOTIVASI**

A. PENDAHULUAN

PT. Golden Blossom Sumatera kinerja karyawan belum optimal sehingga tujuan perusahaan belum tercapai dan hasil kinerja karyawan yang cenderung tidak stabil dari tahun ketahun, hal ini disebabkan oleh standar yang diberikan perusahaan tinggi, serta dengan tidak mendukungnya alat dan sarana yang dimiliki oleh perusahaan seperti komputer yang sudah lama dan sering mengalami gangguan atau eror, selain itu karyawan belum mendapatkan peluang atau kesempatan untuk meningkatkan kemampuan. Kompetensi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera juga rendah seperti rendahnya pengetahuan dan sedikit pengalaman, karyawan mandor lapangan yang bertugas mengawasi dan mengarahkan karyawan buruh harian lepas untuk tidak salah dalam pemberian dosis pupuk dan pemeliharaan kelapa sawit. Selain itu, keterampilan dalam kemampuan berkomunikasi secara lisan antara karyawan dengan pimpinan masih kurang sehingga terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu karyawan kurang memiliki semangat tinggi untuk menyelesaikan pekerjaan agar tidak terjadi deadline. Program pelatihan di PT. Golden Blossom Sumatera yang selalu diperuntukan bagi para karyawan masih belum bisa menjadi wadah untuk tempat berpartisipasi dalam memperoleh pengetahuan yang terkhusus dalam bidang pemeliharaan kelapa sawit. Materi yang diberikan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan dimasa yang akan datang. Kurangnya perencanaan dalam memberikan materi pelatihan yang harus disesuaikan dengan kebutuhan pelatihan karyawan.

Selain kompetensi, dan pelatihan, disiplin kerja juga memiliki peranan terhadap kinerja karyawan. Tingkat disiplin kerja yang dirasa masih cukup rendah dari para karyawan menjadikan kinerja karyawan pun menurun. Teladan pimpinan yang masih dirasa kurang maksimal yang diberikan oleh pimpinan terhadap para karyawan, berdampak pada beberapa karyawan yang membiasakan untuk datang terlambat pada saat masuk kerja. Hal ini dilihat dari rendahnya persentase keterlambatan dan kehadiran para karyawan dalam masuk jam kerja, masih banyak karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai. Hal itu disebabkan kurangnya

pengawasan (waskat). Pimpinan kurang tegas dalam memberi teguran pada karyawan yang terlambat dan sering tidak masuk. Sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan.

Berbagai kondisi tersebut dikhawatirkan membawa pengaruh terhadap capaian kinerja karyawan, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Colquitt, Lepine, dan Wesson, (dalam Wibowo, 2016:2) bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif, pada penyelesaian tujuan organisasi. Kinerja mempunyai pengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan. Hal itu dapat dilihat dengan capaian atas pekerjaan yang dilakukan, semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin tercapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu kan sulit tercapai dan hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan yang telah ditargetkan oleh perusahaan.

B. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan:

Wibowo (2016:7) Kinerja Karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Kompetensi:

Menurut Wibowo, (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Pelatihan:

Donni Juni Priansa (2018:176) pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Disiplin Kerja:

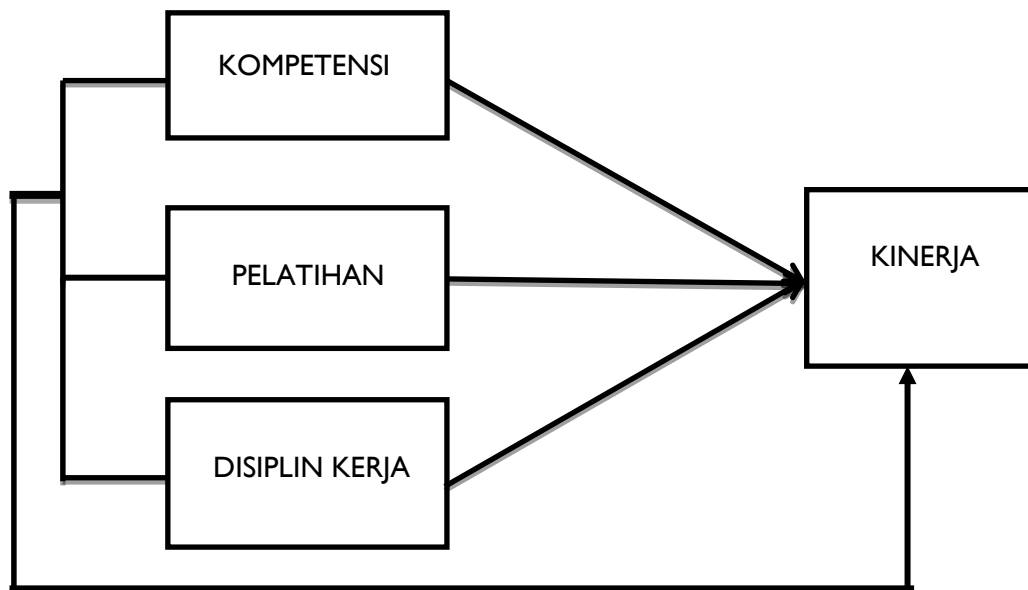
Menurut Hasibuan, (dalam buku Bintoro, 2017: 95) disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan

organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

PENELITIAN SEBELUMNYA

Shella, Ferri, Fitri, Hidayanti, Yovie (2019) Pengaruh Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia. Dwi (2015) Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Lampung. Hogky (2019) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Kharisma Gunamakmur.

KERANGKA PEMILIKIRAN



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Ada pengaruh Kompetensi, Pelatihan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

C. METODE PENELITIAN JENIS PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterkaitan (hubungan atau pengaruh) antara satu variabel dengan variabel yang lain. Dalam hal ini variabel-variabel yang akan saling dikaitkan adalah Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi sebanyak 113 orang dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan rumus Isaac & Michael dengan tingkat kesalahan 10% diperoleh sampel 83 orang karyawan. Metode penentuan sampelnya adalah *simple random sampling* yaitu pengambilan sampel langsung dengan cara acak pada populasi.

DATA YANG DIGUNAKAN

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer tentang kinerja, kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja dan data sekunder yang diberikan perusahaan seperti data kinerja, data absensi, jumlah karyawan dan gambaran perusahaan.

METODE PENGUMPULAN DATA

Penelitian menggunakan metode pengumpulan data berupa kuesioner atau angket dan dokumentasi berupa data capaian kinerja karyawan, data kedisiplinan kehadiran dan data latar belakang kompetensi karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.

ANALISIS DATA

Metode analisis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan.

D. PEMBAHASAN DAN HASIL UJI HIPOTESIS

HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Tabel 1. Koefisien Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.064	.169		.377	.707
KOMPETENSI	.402	.221	.348	1.815	.073
PELATIHAN	.333	.123	.204	2.704	.008
DISIPLIN KERJA	.401	.113	.451	3.562	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23, 2020

Berdasarkan Tabel 1 diatas dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0.064 + 0.402 X_1 + 0.333 X_2 + 0.401 X_3$$

Nilai konstanta sebesar 0,064 (positif) menunjukkan bahwa apabila kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja berasumsi nol kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera tetap positif. Nilai Koefisien kompetensi sebesar 0,402 (positif) menunjukkan bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada kompetensi maka kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera akan meningkat, dan sebaliknya apabila kompetensi menurun maka kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera akan menjadi rendah, dengan asumsi pelatihan dan disiplin kerja tetap. Nilai koefisien variabel pelatihan sebesar 0,333 (positif), menunjukkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada pelatihan maka kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera akan meningkat, dan sebaliknya apabila pelatihan menurun maka kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera akan menjadi rendah, dengan asumsi kompetensi dan disiplin kerja tetap. Nilai koefisien variabel disiplin kerja sebesar 0,401 (positif), menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada disiplin kerja maka kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera akan meningkat, dan sebaliknya apabila disiplin kerja menurun maka kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera akan menjadi rendah, dengan asumsi kompetensi dan pelatihan tetap.

HASIL UJI F

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5164.017	3	1721.339	6179.051	.000 ^b
	Residual	22.008	79	.279		
	Total	5186.024	82			

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

b. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, KOMPETENSI

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23.0, 2020

Berdasarkan tabel Anova diatas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 6179,051 > F_{tabel} 2,15$. Hal ini diperkuat oleh tingkat sig F $0,000 < 0,10$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, ada pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal abab Lematang Ilir.

HASIL UJI T

Tabel 3. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.064	.169		.377	.707
	KOMPETENSI	.402	.221	.348	1.815	.073
	PELATIHAN	.333	.123	.204	2.704	.008
	DISIPLIN KERJA	.401	.113	.451	3.562	.001

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Hasil Output SPSS Versi 23.0, 2020

Menentukan t_{tabel} dengan tingkat keyakinan 90% dan tingkat kesalahan (α) 10% = 0,10 dan tingkat kebebasan (df) = n-k-1 Maka : (df) = 0,10 (83-3-1) adalah 79. maka nilai $t_{tabel} = 1,664$ Tabel diatas menunjukkan Nilai t_{hitung} untuk pelatihan sebesar $2,704 > t_{tabel} 1,664$. Nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $3,562 > t_{tabel} 1,664$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh kompetensi atau pelatihan atau disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, sedangkan pada variable Kompetensi, nilai $t_{hitung} 1,815 < t_{tabel} 1,990$ menunjukkan bahwa H_a ditolak, yang artinya Kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

HASIL UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.998 ^a	.996	.996	.528

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN KERJA, PELATIHAN, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Berdasarkan Perhitungan SPSS (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel. di atas, diperoleh nilai *Adjusted R Square* (koefisien determinasi) sebesar 99,6%, artinya variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 99,6%. Sedangkan sisanya sebesar 0,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, diketahui adanya pengaruh positif yang disebabkan variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil menunjukkan ada pengaruh yang signifikan kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Artinya antara kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja saling berkaitan dalam berkontribusi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera, hal ini juga dibuktikan melalui uji koefisien determinasi yang memperlihatkan sumbangan dari variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja sebesar 99,6% kontribusinya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana tinjauan terhadap rendahnya kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera, yang disebabkan rendahnya faktor kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja. Sebab apabila dihubungkan dengan gambaran umum jawaban responden pada kuesioner variabel kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja yang telah ditunjukkan, yang memperlihatkan jawaban ketidaksetujuan yang cukup tinggi atas kuesioner tipe positif, maka hal ini membuktikan banyak karyawan

yang mengakui kurangnya kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja di PT. Golden Blossom Sumatera. Sehingga dampaknya kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera juga mengalami penurunan, sebagaimana kekonsistenan hubungannya dengan hasil jawaban responden pada variabel kinerja karyawan yang menunjukkan tingkat yang rendah. Maka hasil jawaban responden tersebut memperlihatkan hubungan sebab akibat yang saling mempengaruhi dan saling timbal balik, yang mengartikan bahwa dampak kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja akan berdampak menurunkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja dapat ditingkatkan oleh perusahaan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini sejalan dengan teori yang dinyatakan oleh Kasmir (2016:189), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ialah kemampuan dan keahlian, hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi (2015), dengan judul "Pengaruh Kompetensi dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ratu Pola Bumi Lampung yang mendapatkan hasil ada pengaruh positif antara kompetensi dan pelatihan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menandakan bahwa apabila kompetensi dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, membuktikan bahwa kompetensi memiliki kontribusi besar dalam membangun kinerja karyawan, karena peran seorang karyawan harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan, sehingga tugas yang diberikan oleh perusahaan dapat dilaksanakan dengan secara maksimal oleh para karyawan, dengan begitu didalam mencapai target perusahaan pun menjadi optimal. Sehubungan dengan rendahnya kompetensi yang dimiliki oleh karyawan PT. Golden Blossom Sumatera, maka hal ini berdampak pada penurunan kinerja karyawannya, terkait tingkat kompetensi yang dimiliki karyawan, ketidak sanggupannya karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Goldem Blossom Sumatera, maka perusahaan hendaknya meningkatkan kompetensi karyawan di

perusahaannya, diantaranya dalam pengetahuan, pemahaman, kemampuan, nilai, sikap dan minat menjadi meningkat. Sehingga apabila aspek-aspek yang bermasalah ini dapat diatasi dengan baik, maka akan menciptakan suatu kondisi kerja yang lebih terkoordinir dengan baik, dengan demikian karyawan akan menjadi lebih baik dari pada sebelumnya, sehingga karyawan akan menghasilkan kinerja yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Hogky (2019), dengan judul "Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kharisma Gunamakmur" yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi, pelatihan dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang diteliti.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan pada variable Pelatihan terhadap Kinerja diketahui ada pengaruh signifikan. Hasil ini mendukung penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Shella, Ferri, Fitri, Hidayanti dan Yovie (2019) yang menunjukkan ada pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hasil-hasil penelitian ini menandakan bahwa apabila pelatihan dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa pelatihan memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab pelatihan adalah sebagai suatu bentuk proses terciptanya kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan. Sebagaimana hasil dari pelatihan itu mampu menciptakan suatu proses kerja yang kondusif dan selaras dengan harapan perusahaan, sehingga akan berdampak baik dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya apabila karyawan tidak memiliki rasa pelatihan dalam bekerja, maka akan berdampak pada timbulnya perilaku-perilaku yang menyimpang dan tidak bertanggung jawab, dengan demikian akan memperburuk arah pencapaian kerjanya, sehingga mengakibatkan kinerjanya menurun sehingga menciptakan karyawan yang memiliki dasar pelatihan dalam bekerja yang dapat dilakukan secara maksimal dan lebih patuh terhadap perusahaan, karena mereka akan mampu bekerja secara taat dan teratur sesuai dengan apa yang telah ditentukan oleh perusahaan, dengan demikian kinerjanya pun akan terjamin dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Golden Blossom Sumatera. Hasil ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Hogky (2019) dengan hasil yang serupa, menyatakan ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Kharisma Gunamakmur. Hasil ini menandakan bahwa apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak positif meningkatkan kinerja karyawan. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, memberikan suatu gambaran bahwa bagaimana cara karyawan dalam bekerja melalui kedisiplinan yang mereka miliki, karena dari tingkat kedisiplinanlah perusahaan dapat mengukur sampai dimana letak kinerja yang dihasilkan oleh karyawan perusahaan tersebut.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Hasil regresi linier berganda memperlihatkan pengaruh positif antar variabel Kompetensi (X_1), Pelatihan (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir dengan persamaan regresi linier berganda $Y = 0,064 + 0,402 X_1 + 0,333 X_2 + 0,401 X_3$.
2. Hasil uji F, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} 6179,051 > F_{tabel} 2,15$, dengan tingkat sig.F $0,000 < 0,10$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir.
3. Hasil uji t disimpulkan:
 - a. Adanya Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai $t_{hitung} 1,815 > t_{tabel} 1,664$, artinya ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Adanya Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai $t_{hitung} 2,704 > t_{tabel} 1,664$, maka artinya ada pengaruh pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan.
 - c. Adanya Pengaruh Disiplin kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) nilai $t_{hitung} 3,562 > t_{tabel} 1,664$, artinya ada pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukanlah saran-saran sebagai berikut :

1. PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, diharapkan meningkatkan kompetensi karyawan di perusahaan agar karyawan dapat secara maksimal mencapai suatu tujuan perusahaan meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap, agar karyawan dapat bekerja secara lebih baik lagi.
2. PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, diharapkan memperbaiki pelatihan dengan cara memberikan partisipasi, materi pelatihan, tingkat kesulitan kerja dan transfer pengalihan dengan tujuan dapat mengubah karyawan menjadi lebih terlatih dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.
3. PT Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir, diharapkan untuk meningkatkan Disiplin Kerja meliputi Tujuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan yang dapat menjadi faktor pendukung agar dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Bintoro dan Daryanto (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja*. Yogyakarta : Gava Media.
- 2) Dwi Indira Novita (2015). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Pola Bumi Bandar Lampung tahun 2013*, *Jurnal Magister Manajemen*, vol. 01.
- 3) Hokgy Wicaksono (2019). *Pengaruh Kompetensi, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT kharisma Gunamakmur*. Vol. 07.
- 4) Juni Donni Priansa (2018). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*, Alfabeta, Bandung.
- 5) Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok ; Rajawali Pers.
- 6) Program strata satu (2018). *Pedoman Penulisan Usulan dan Skripsi*. Palembang : Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- 7) Shella, Ferri, Fitri Yani Saeky, Hidayanti, Yovie Ernanda Putri (2019). *Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Growth Asia*, *Jurnal Wahana Inovasi*. Vol. 08..
- 8) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.