

PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN KERJA DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. TELKOM INDONESIA WILAYAH USAHA TELEKOMUNIKASI SUMSEL

Kholilah¹, Manina Tassya Beremau², Wani Fitriah³

Universitas Muhammadiyah Palembang, Indonesia

kholilah_se@yahoo.com, maninatassya@gmail.com, wanifitriah61@gmail.com

ABSTRACT

Info Artikel :

Diterima 29 Mei 2022

Direview 31 Mei 2022

Disetujui 6 Juni 2022

Keywords :

Competence, Discipline Work, Training and Employee Performance.

This research was conducted with the objective to find out the influence of competence, work discipline and training on employee performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunications Business Area Sumsel. This type of research was an associative study. The sample used was 54 employees with sampling technique using purposive sampling. The data used in this study were primary and secondary data. The data collection techniques used was through a questionnaire. The data analysis techniques used were multiple linear regression analysis, F test, t test and the coefficient of determination. The results of multiple linear regression analysis indicated a positive influence of competence, work discipline and training on employee performance. The results of the F hypothesis test indicate that there is a significant effect of competence, work discipline and training on the performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra. The results of the t hypothesis test indicate that there is a significant influence of competence, work discipline and training on the performance of PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra. The results of the coefficient of determination of competence, work discipline and training contribute to the ups and downs of employees performance at PT. Telkom Indonesia Telecommunication Business Area of South Sumatra.

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
	p-ISSN: 2548-1622 e-ISSN: 2716-4039 Jurnal MOTIVASI

A. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia dari suatu perusahaan dapat mempengaruhi keberhasilan dalam mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan, sebab kualitas perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan tersebut. Perusahaan dan karyawan adalah dua hal yang saling membutuhkan, karena apabila karyawan berhasil memajukan perusahaan maka keuntungan yang akan dinikmati oleh kedua belah pihak. Oleh sebab itu potensi dari sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan cara yang sebaik-baiknya supaya dapat memberikan hasil yang maksimal. Ditambah lagi pada era serba digital saat ini sangat penting bagi perusahaan untuk mengembangkan Sumber Daya Manusia (SDM) guna menyeimbangkannya dengan teknologi yang sudah sangat maju.

Bangun (2018:231) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Perusahaan yang baik juga memerlukan karyawan yang mempunyai daya kerja atau kinerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan didalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karena itu pengelolaan sumber daya manusianya harus di arahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya perusahaan serta menjadi pelaksanaan atas kelangsungan usaha secara berkeseimbangan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompetensi, karena ketidak-mampuan seorang karyawan menyelesaikan sebuah pekerjaan yang mungkin belum pernah dibebankan kepadanya akan dapat menyebabkan kinerja perusahaan menurun. Sutrisno (2019:203) mengatakan bahwa kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta

penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan ditempat kerjanya yang sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa disiplin merupakan sebuah kesadaran dan kemauan dari seseorang itu sendiri untuk mematuhi segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik akan mencerminkan betapa besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Semakin tinggi sikap disiplin yang diberikan oleh karyawan maka semakin tinggi juga kinerja yang dapat dicapai.

Wibowo (2016:70) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) adalah suatu kegiatan yang melibatkan seluruh sumber daya manusia untuk menambah pengetahuan dan keterampilan pembelajaran sehingga mereka dapat menggunakannya untuk melakukan pekerjaan. Memberikan sebuah pelatihan kepada karyawan diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan keahlian kepada karyawan, supaya dapat membantukaryawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya dengan cepat dan benar.

Jumlah pekerjaan dalam mendapatkan pelanggan PT. Telkom Indonesia dalam 5 tahun terakhir mengalami ketidakstabilan. Kualitas pekerjaan yang diciptakan dalam memberikan pelayanan masih kurangcukup untuk memenuhi persyaratan dari perusahaan. Masih terjadi kurangnya ketepatan waktu pada saat menyelesaikan pekerjaannya, itu salah satu yang membuattarget susah untuk dicapai.

Pengetahuan yang kurang akan menyebabkan kesulitan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Sikap pada saat melakukan pekerjaan bersama tim masih kurang kompak. Keahlian yang dimiliki juga masih ada yang belum sesuai dengan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, yang dapat juga menjadi salah satu alasan pekerjaan sulit untuk diselesaikan tepat waktu.

Tingkat absensi yang rendah akan mencerminkan sikap disiplin yang rendah. Kurangnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepadanya akan menyebabkan pekerjaan yang dikerjakan akan mengalami kesalahan. Selain itu masih kurang mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh perusahaan juga dapat menyebabkan hasil kerja yang dicapai tidak akan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

Peserta pelatihan masih ada yang memilih untuk tidak menghadiri atau mengikuti pelatihan. Materi yang diberikan juga masih belum sesuai untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam menghadapi tingkat kesulitan pekerjaan atau tugas yang diberikan. Metode yang digunakan dalam memberikan pelatihan dinilai masih belum berjalan secara maksimal karena masih ada target pekerjaan yang belum bisa diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

B. KAJIAN PUSTAKA

1. Kinerja Karyawan

Kholilah (2018:139) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai atau karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sementara itu, A.A. Anwar Prabu Mangkunegara dalam Kholilah (2018:139) mengatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah karyawan capai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

2. Kompetensi

Edison, dkk (2017:140) mengatakan bahwa kompetensi merupakan kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang

pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Wibowo (2016:271) mengatakan bahwa kompetensi adalah sebuah kemampuan yang digunakan untuk melaksanakan atau menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan yang berlandaskan keterampilan, pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

3. Disiplin Kerja

Hasibuan (2017:193) mengatakan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi opeartif manajemen sumber daya manusia yang terpenting sebab apabila kinerja karyawan semakin baik, maka prestasi kerja yang dicapai semakin tinggi. Sutrisno (2019:97) mengatakan bahwa disiplin kerja yaitu alat yang digunakan oleh para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai sebuah upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku diperusahaan.

4. Pelatihan

Larasati (2018:110) mengatakan bahwa pelatihan (*training*) merupakan proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir, sehingga tenaga kerja non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu. Bangun (2018:202) juga berpendapat bahwa pelatihan (*training*) merupakan suatu proses memperbaiki keterampilan kerja karyawan untuk membantu pencapaian tujuan perusahaan.

C. METODE PENELITIAN

1. 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 lainnya.

2. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di kantor PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel sebanyak 62 karyawan dan jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan rumus Slovin, dengan tingkat kesalahan 5% diperoleh 54 orang.

3. Data yang Digunakan

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data primer tentang kompetensi, disiplin kerja, pelatihan dan kinerja karyawan. Serta data sekunder yang diberikan oleh perusahaan seperti data jumlah pelanggan, jenis pelatihan, jumlah karyawan dan gambaran perusahaan.

4. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah kuesioner atau angket dan dokumentasi.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda, Uji F, Uji t dan Koefisien Determinasi.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

I. HASIL Uji Validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

Variabel	Keterangan	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel} ($\alpha=5\%$)	Hasil Validitas
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,393	0,361	Valid
	Y.2	0,688	0,361	Valid
	Y.3	0,673	0,361	Valid
	Y.4	0,699	0,361	Valid
	Y.5	0,694	0,361	Valid
	Y.6	0,642	0,361	Valid
Kompetensi (X1)	X1.1	0,832	0,361	Valid
	X1.2	0,739	0,361	Valid
	X1.3	0,734	0,361	Valid
	X1.4	0,773	0,361	Valid
	X1.5	0,658	0,361	Valid
	X1.6	0,712	0,361	Valid
Disiplin Kerja (X2)	X2.1	0,827	0,361	Valid
	X2.2	0,816	0,361	Valid
	X2.3	0,827	0,361	Valid
	X2.4	0,843	0,361	Valid
	X2.5	0,849	0,361	Valid
	X2.6	0,753	0,361	Valid
Pelatihan (X3)	X3.1	0,925	0,361	Valid
	X3.2	0,834	0,361	Valid
	X3.3	0,881	0,361	Valid
	X3.4	0,635	0,361	Valid
	X3.5	0,795	0,361	Valid
	X3.6	0,775	0,361	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa indikator dari setiap variabel yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid, karena hasilnya menunjukkan bahwa seluruh *Person Correlation* (r_{hitung}) memiliki nilai $> 0,361$ (r_{tabel}).

Uji Reliabilitas

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha (α)	Nilai Alpha	Hasil Validitas
1	Kompetensi (X1)	0,831	0,60	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X2)	0,901	0,60	Reliabel
3	Pelatihan (X3)	0,896	0,60	Reliabel
4	Kinerja Karyawan (Y)	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS Versi 25, 2022

Berdasarkan hasil uji reabilitas diketahui bahwa indikator dari seluruh variabel yang digunakan pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikatakan reliabel, karena hasilnya menunjukkan bahwa seluruh *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 3 .

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,530	,276		1,921	,060
Kompetensi	,255	,125	,264	2,029	,048
Disiplin	,351	,096	,457	3,637	,001
Pelatihan	,218	,086	,241	2,548	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25,2022

Dilihat hasil perhitungan dengan bantuan program SPSS, diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = 0,530 + 0,255 X_1 + 0,351 X_2 + 0,218 X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 0,530 bernilai positif artinya jika kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan bernilai nol maka kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel masih tetap masih tetap/konstanta, sebesar 0,530.
- 2) Koefisien regresi kompetensi (X1) sebesar 0,255 bernilai positif berdasarkan hasil diatas kompetensi mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
- 3) Koefisien regresi disiplin kerja (X2) sebesar 0,351 bernilai positif berdasarkan hasil diatas disiplin kerja mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
- 4) Koefisien regresi pelatihan (X3) sebesar 0,218 bernilai positif berdasarkan hasil diatas pelatihan mengalami peningkatan maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Hasil Uji F

Tabel 4.
Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Squares	F	Sig.
1	Regression	24,175	3	8,058	51,108	,000 ^b
	Residual	7,884	50	,158		
	Total	32,059	53			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin, Kompetensi

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25,2022

Dilihat bahwa nilai Fhitung diperoleh sebesar 51,108 > dari Ftabel (2,79), hal ini juga diperkuat dengan nilai taraf signifikan sebesar 0,000 atau signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel, dengan demikian Hipotesis terbukti.

Hasil Uji t

Tabel 5.
Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,530	,276		1,921	,060
	Kompetensi	,255	,125	,264	2,029	,048
	Disiplin	,351	,096	,457	3,637	,001
	Pelatihan	,218	,086	,241	2,548	,014

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25,2022

Hasil uji t (parsial) diatas, dapat dilihat sebagai berikut :

1. Nilai thitung untuk variabel kompetensi (X1) sebesar 2,029 > ttabel (2,009), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
2. Nilai thitung untuk variabel disiplin kerja (X2) sebesar 3,637 > ttabel (2,009), maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap

- kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
3. Nilai thitung untuk variabel pelatihan (X3) sebesar $2,548 > t_{tabel} (2,009)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 6.

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,868 ^a	,754	,739	,397

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Disiplin, Kompetensi
Sumber : Hasil pengolahan data SPSS versi 25,2022

Diperoleh nilai *adjusted R square* dalam regresi sebesar 0,739 atau 73,9%. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan mampu berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Sebesar 26,1% (100-73,9%) dikontribusi oleh variabel yang tidak termasuk ke dalam penelitian ini.

2. PEMBAHASAN

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Itu berarti jika kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terus meningkat maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel, dan sebaliknya jika kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan menurun maka akan terjadi penurunan kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Hasil pengujian secara simultan membuktikan bahwa kompetensi (X1), disiplin kerja (X2) dan pelatihan (X3)

berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafael Simarmata (2021), yang menyatakan hasil serupa bahwa ada pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Air Minum Tertanadi Cabang Sei Agul Medan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dari Pandi Afandi (2018:86) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu terdapat : Kompetensi dan Disiplin Kerja. Serta teori dari Simanjuntak dalam Widodo (2015:133) yaitu salah satunya Pelatihan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang mengenai variabel kompetensi dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Hasil pengujian yang didapatkan dalam penelitian ini secara parsial hipotesis, diketahui ada pengaruh signifikan antara kompetensi terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila kompetensi dapat ditingkatkan maka akan berdampak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Annisa Putri Soetrisno, Alini Gilang (2018), yang menyatakan hasil serupa bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang mengenai variabel disiplin kerja dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Hasil pengujian yang

didapatkan dari pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Jadi apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan maka akan berdampak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syarkani (2017), yang menyatakan hasil serupa bahwa ada bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Safitri & Mukaram, 2018) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Return On Equity* terhadap Pertumbuhan Laba. Namun bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Erawati & Widayanto, 2016) yang menyatakan bahwa *Return On Equity* berpengaruh secara signifikan terhadap Pertumbuhan Laba.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel

Hasil yang Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial yang mengenai variabel disiplin kerja dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Hasil pengujian didapatkan dari pengujian hipotesis secara parsial yang telah dilakukan, diketahui ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel. Jadi apabila pelatihan dapat ditingkatkan maka akan berdampak signifikan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Lipia Kosdianti, Didi Sunardi (2021), yang menyatakan hasil serupa bahwa ada bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh signifikan kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
2. Ada pengaruh signifikan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
3. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.
4. Ada pengaruh signifikan pelatihan terhadap kinerja karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas bahwa memang terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel, maka saran yang peneliti berikan adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel, untuk meningkatkan kinerja maka sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
2. PT. Telkom Indonesia Wilayah Usaha Telekomunikasi Sumsel sebaiknya juga mempertahankan/meningkatkan kompetensi atau kemampuan yang dimiliki karyawan, kedisiplinan serta program pendidikan yang lebih baik .

DAFTAR PUSTAKA

- 1) Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Riau : Nusa Media Yogyakarta.
- 2) Bangun, W. (2018). *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*. Jakarta : Erlangga.
- 3) Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.

- 4) Edison, E. Anwar, Y. Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- 5) Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- 6) Eko W. S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- 7) Hasibuan, M. S. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 8) Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- 9) Herani, I. D., & Agusria, L. (2021) Pengaruh Kompetensi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT. Golden Blossom Sumatera Kabupaten Penukal Abab Lematang Ilir). *MOTIVASI : Jurnal Manajemen dan Bisnis*, Vol 6. No. 2. 27 Oktober 2021.
- 10) Kholilah (2018). *Perilaku Organisasi*. Palembang: CV. Amanah.
- 11) Kosdianti, L., & Sunardi, D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan pada PT.Satria Piranti Perkasa di Kota Tangerang. *Jurnal Arastirma*, Vol. 1 No. 1. Februari 2021.
- 12) Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Deepublish.
- 13) Simarmata, R. (2021). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Tertanadi Cabang Sei. Agul Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Manajemen Prima. JURISMA : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*. Vol. 2 No. 28 Februari 2021.
- 14) Soetrisno, A.P., & Gilang, A. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). Vol. 8 No. 1. April 2008.
- 15) Syarkani, S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol. 3 No. 3. November 2017.
- 16) Wibowo (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press.