

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peranan sumber daya manusia (SDM) memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawan, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya-upaya organisasi dalam mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik harus terus dilakukan, dengan adanya karyawan yang bekerja secara baik, maka diharapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pada masa sekarang dimana persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan terus berusaha meningkatkan sumber daya manusia yang dimilikinya sebagai aktor utama penentu kemajuan perusahaan. Setiap perusahaan atau organisasi melakukan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya yaitu berusaha untuk mendapatkan keuntungan, tetapi tidak terlepas dari tujuan utamanya yaitu untuk mensejahterakan dan memajukan kemampuan karyawannya. Beberapa aktivitas perusahaan untuk memajukan kemampuan karyawannya merupakan karakteristik pekerjaan dan pengembangan karir karyawan.

Begitu juga dengan karyawan PT. Suka Fajar Solok, dimana karyawan harus mempunyai kualitas sehingga dalam melaksanakan kerja dapat mendukung perkembangan perusahaan, sebab, apabila sumber daya tidak berkualitas maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya proses operasional perusahaan tersebut bahkan bisa hancur. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan kinerja karyawan dan prestasi kerja karyawan serta mendapatkan perhatian khusus.

PT. Suka Fajar Ltd cabang Solok adalah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan yang bermerk Mitsubishi yang saat memperkerjaan sebanyak 63 orang karyawan. Karyawan yang bekerja di PT. Suka Fajar Ltd cabang Solok harus mempunyai kualitas sehingga dalam melaksanakan kerja dapat mendukung perkembangan perusahaan, sebab, apabila sumber daya tidak berkualitas maka dapat mengakibatkan tidak berjalannya proses operasional dan kegagalan dalam pencapaian target penjualan perusahaan tersebut bahkan bisa hancur.

Menyadari betapa pentingnya factor manusia dalam suatu perusahaan maka diperlukan manajemen yang khusus dalam mengatur dan menangani manusia yang disebut sumberdaya manusia yang meliputi rekrutmen, seleksi, pendidikan dan latihan dan sebagainya. Semua aktivitas tersebut dimaksudkan untuk mendapatkan dan meningkatkan efektivitas dan para karyawan agar tercapai kinerja karyawan yang tinggi untuk mendukung tercapainya tujuan. Oleh karena itu manajemen perusahaan benar-benar memperhatikan kualitas sumberdaya karyawan dalam proses bekerja. Dengan demikian karyawan memiliki kualitas yang dapat mendukung produktivitas kerja yang tinggi, maka sumber daya manusia yang

berkualitas merupakan faktor yang penting dalam menunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan, dengan kata lain sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan efektivitas karyawan dalam suatu organisasi dan dapat berpartisipasi serta menjaga kelangsungan hidup perusahaan yang ditentukan olehnya.

Fenomena yang terjadi pada PT Suka Fajar Solok, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dibidang otomotif yang menjual kendaraan yang bermerk Mitsubishi telah menunjukkan pertumbuhan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Namun, tantangan terkait kinerja karyawan masih menjadi isu yang memengaruhi prestasi kerja secara keseluruhan. Berdasarkan hasil evaluasi internal, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan kerja karyawan masih belum konsisten, yang ditandai dengan beberapa kasus keterlambatan, ketidakhadiran, dan pelanggaran aturan perusahaan. Selain itu, pelatihan kerja yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup optimal dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan, terutama dalam menghadapi perkembangan teknologi atau perubahan sistem kerja terbaru. Di sisi lain, karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi dan telah mengikuti pelatihan secara efektif cenderung memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Prestasi ini tampak dari keberhasilan mereka dalam mencapai target kerja dan menyelesaikan tugas dengan efisiensi.

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Istilah kinerja sering kita dengar dan sangat penting bagi sebuah perusahaan atau sebuah perusahaan dalam mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan pengembangan sumber daya manusia, kinerja seseorang pegawai sangat dibutuhkan untuk mencapai kinerja bagi pegawai itu sendiri dan itu juga untuk kebersihan perusahaan. Menurut **(Rosalina & Wati, 2020)** Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai tujuan yang diinginkannya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Arsindi et al., 2022)**. Sedangkan kinerja atau prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Etik Setyorini & Hanifah Noviandari, 2022)**.

Menurut **(Ibrahim et al., 2021)** Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Salah satu tolak ukur untuk menentukan apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah tercapai atau tidaknya sasaran yang diterapkan organisasi tersebut. Adapun pencapaian sasaran organisasi sangat didukung oleh kinerja dari sumber daya manusia yang ada. Jika Kinerja karyawan baik maka diharapkan kinerja organisasi pun akan baik pula. Menurut **(Alexandro Hutagalung, 2022)** Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh organisasi yang dilaksanakan oleh seluruh pegawai yang bekerja pada institusi tersebut untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa teori mengenai kinerja, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu hasil kerja atau taraf kesuksesan yang dicapai oleh pekerja dalam bidang pekerjaannya yang secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya, menurut kriteria yang diberlakukan untuk pekerjaan tersebut.

Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila tujuan yang dicapai dengan standart yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan merupakan penilaian yang paling

dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan. Jika, nilai kerja karyawan harus lebih besar dari prestasi kerja yang diperhatikan perusahaan mendapatkan nilai positif dari program kerja karyawan tersebut.

Tabel 1.1
Data Kinerja Karywan Dalam Target Penjualan Persalesman PT. Suka Fajar
Solok tahun 2023 -2024

No	Tim Salesman	Tahun 2023			Tahun 2024		
		Target Penjualan	Realisasi	Belum Realisasi	Target Penjualan	Realisasi	Belum Realisasi
1	Salesman I	8 Unit	16 Unit	-	10 Unit	11 Unit	-
2	Salesman II	13 Unit	33 Unit	-	6 Unit	6 Unit	-
3	Salesman III	16 Unit	43 Unit	-	8 Unit	12 Unit	-
4	Salesman IV	8 Unit	6 Unit	2 Unit	4 Unit	3 Unit	1 Unit

Sumber: PT. Suka Fajar Solok Tahun 2023-2024

Dari tabel 1.1 diatas, diketahui bahwa pencapaian target penjualan di tahun 2023- 2024 pada PT. Suka Fajar Solok belum sesuai dengan target penjualan yang telah ditetapkan perusahaan sehingga persentase prestasi kerja karyawan masih belum sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini mempresentasikan bahwa telah terjadi penurunan terhadap kinerja karyawan di PT. Suka Fajar Solok. Berdasarkan uraian diatas, timbul pemikiran bahwa pelatihan kerja merupakan hal yang sangat penting untuk diimplementasikan dalam kehidupan berorganisasi, khususnya organisasi Perusahaan. Oleh karna itu diperlukan upaya-upaya untuk meningkatkan proses pengembangan karyawan.

Di dalam dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Berikut tabel absensi karyawan PT. Suka Fajar Solok tahun 2024.

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Suka Fajar Solok Tahun 2024

Keterangan	Rekab Absensi Januari-Oktober Tahun 2024							
	S	I	A	HK	MK	Terlambat		Persentase Kehadiran (%)
						X	M	
Kacab & Wakacab	-	1,00	-	240,00	240,00	6,50	37,00	100,00
Dept. Adk & Umum	1,82	2,53	-	240,94	236,24	31,76	188,71	98,02
Dept. Sales	2,6	1,5	-	260,0	256,2	43,1	263,3	98,5
Dept. Spare part	3,1	3,6	-	260,0	253,0	33,9	150,1	97,3
Dept. Workshop	3,2	3,5	-	260,0	253,0	18,6	74,4	97,3

Sumber: PT. Suka Fajar Solok Tahun 2024

Berdasarkan tabel 1.2 Absensi Karyawan PT. Suka Fajar Solok Tahun 2024 dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan dari bulan januari-oktober 2024 yang stabil adalah Kacab dan Wakacab dimana persentase kehadiran mencapai 100%, bagian Dept. Adk & Umum dari bulan januari-oktober 2024 berkisar 98,02%, bagian Dept. Sales dari bulan januari-oktober 2024 lebih baik dari bagian Dept. Adk & Umum yaitu berkisar 98,3% sedangkan bagian Dept. Spare part dan Dept. Workshop dari bulan januari-oktober 2024 yaitu relatif sama yaitu berkisar 97,3%.

Maka dapat dilihat tingkat kedisiplinan karyawan pada PT. Suka Maju Solok masih kurang dengannya banyaknya karyawan yang terlambat karena tidak masuk kerja tepat waktu.

Disiplin Kerja adalah kesadaran dalam setiap karyawan terhadap peraturan-peraturan yang diumumkan pada perusahaan dalam bentuk lisan maupun tulisan mengenai standar prosedur perusahaan (SOP) (**Haddad et al., 2023**). Jika kedisiplinan karyawan semakin baik, maka semakin besar pula pekerjaan yang bisa diselesaikan. Jika disiplin kerja tidak berjalan dengan baik maka, akan sulit untuk karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan target dari perusahaan tidak akan berjalan dengan baik

Menurut (**Prawoto & Hasyim, 2022**) memberikan definisi mengenai disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menanti semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dalam hubungan disiplin kerja dengan kinerja, disiplin yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang di berikan kepadanya (**Jufrizen, 2021**).

Penerapan disiplin bagi karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Disamping itu perlu didukung Pelatihan kerja yang baik berupa pelatihan kerja yang dapat menunjang kelancaran, keamanan, keselamatan, serta kenyamanan dan adanya fasilitas yang memadai sehingga karyawan merasa aman, tenang dan

senang dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan dan menjadi tanggung jawabnya.

Pelatihan kerja merupakan hal penting ketika membicarakan sumber daya manusia dalam sebuah lembaga ataupun perusahaan agar dapat lebih menguasai pekerjaan dengan baik upaya untuk mempersiapkan para tenaga dalam menghadapi tugas pekerjaan yang dianggap belum dikuasainya serta sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan **(Sulistyani et al., 2023)**.

Pelatihan kerja menurut Suwatno dan Priansa adalah suatu perubahan yang sistematis dari *knowledge, skill, attitude*, dan *behaviour* yang terus mengalami peningkatan yang dimiliki oleh karyawan untuk mewujudkan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi atau perusahaan dalam pemenuhan standar SDM yang diinginkan pelatihan adalah suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu **(Pramono & Handini, 2020)**.

Menurut Ivancevich dalam Sutrisno **(Putri & Sitohang, 2022)** mengemukakan bahwa pelatihan kerja adalah usaha untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.

Pelatihan menurut **(Mufidah et al., 2020)** adalah proses meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan karyawan. Pelatihan meliputi pengubahan sikap sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih efektif serta upaya yang berkaitan dengan peningkatan kemampuan atau keterampilan karyawan yang sudah

menduduki suatu pekerjaan atau tugas tertentu Pelatihan itu sendiri merupakan suatu cara yang tepat diberikan bagi karyawan dalam meningkatkan mutu kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan. Pelatihan akan mendukung kinerja karyawan dan prestasi kerja kerja.

Bernardin dan Russel (2019) dalam **(Makkira et al., 2022)**, memberikan definisi tentang prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. prestasi sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas-tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu di dalam memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Adapun prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta presepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu.

Prestasi kerja mencerminkan hasil dari upaya seseorang dalam menjalankan tugas yang telah ditugaskan padanya, dengan mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan yang dimilikinya. Prestasi kerja karyawan tidak bisa diperoleh secara instan, melainkan melalui proses dan ketentuan yang ada dalam pekerjaan tersebut **(Maulyan & Sandini, 2024)**.

Prestasi kerja yang baik boleh dicapai oleh organisasi kerajaan, apabila disokong oleh kakitangan yang berkualiti. Kualiti kakitangan adalah tulang belakang sesuatu organisasi bagi memastikan sesebuah organisasi tersebut dalam keadaan yang baik dan sempurna **(Suparno, 2019)**.

Antara faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kemampuan yang diukur daripada kemampuan potensi. Manakala faktor yang kedua ialah faktor motivasi yang mana diertikan sebagai suatu sikap kepimpinan dan juga seseorang yang mampu menghasilkan kerja yang baik di dalam sesuatu organisasinya. Menurut **(Pariakan et al., 2023)** mengatakan bahwa dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan, melalui totalitas kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan perusahaan atau organisasi.

Hal ini didukung oleh penelitian yang diteliti oleh **(Maulyan & Sandini, 2024)** mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Serta penelitian yang dilakukan oleh **(Sulistyani et al., 2023)** menyatakan bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh **(Haddad et al., 2023)** yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Serta penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Arsindi et al., 2022)** yang menyimpulkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul: **"Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Suka Fajar Solok"**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan penelitian yang penulis ajukan ini dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Karyawan pada PT Suka Fajar Solok belum mampu mencapai target kinerja yang telah ditetapkan Perusahaan.
2. Rendahnya motivasi karyawan PT Suka Fajar Solok untuk mengikuti pelatihan
3. Kurangnya keterampilan karyawan PT Suka Fajar Solok dalam penguasaan komponen-komponen baru dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.
4. Lingkungan pemasaran yang kurang tepat yang dilakukan oleh karyawan PT Suka Fajar Solok.
5. Kurangnya penyesuaian diri karyawan pada PT Suka Fajar Solok terhadap perkembangan yang terjadi.
6. Rendahnya Tingkat kedisiplinan pegawai yang ditunjukkan dengan masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.
7. Kurangnya penghargaan atas prestasi kerja yang dimiliki oleh pegawai berdasarkan kemampuan atau kecakapan.
8. Kinerja karyawan PT Suka fajar Solok yang belum sesuai dengan standar kinerja yang telah ditetapkan.
9. Masih adanya karyawan yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan Perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.

10. Masih kurangnya pelatihan yang dilakukan oleh Perusahaan menyebabkan penyelesaian suatu pekerjaan menjadi tidak efisien dan skill karyawan susah untuk meningkat.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah pada Disiplin Kerja (X_1) dan Pelatihan Kerja (X_2), Kinerja Karyawan (Y) serta Prestasi Kerja (Z) sebagai Variabel Intervening yaitu pada PT Suka Fajar Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini pada PT. Suka Fajar Solok:

1. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
2. Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
3. Bagaimana pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
4. Bagaimana pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
5. Bagaimana pengaruh Prestasi kerja terhadap Kinerja Karyawan kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?

6. Bagaimana Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
7. Bagaimana Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah pada PT. Suka Fajar Solok:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pelatihan kerja terhadap Prestasi kerja pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pelatihan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Prestasi kerja terhadap Kinerja karyawan pada karyawan PT Suka Fajar Solok?
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Suka Fajar Solok?

7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Prestasi Kerja sebagai variabel intervening pada karyawan PT Suka Fajar Solok?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis:
 - a. Sebagai bahan pertimbangan pemimpin dalam melakukan pembuatan kebijakan terhadap peningkatan kinerja karyawan
 - b. Sebagai referensi berkelanjutan terhadap penelitian tentang pengaruh disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Manfaat praktis:
 - a. Bagi hasil PT Suka Fajar Solok penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu pertimbangan yang dapat dijadikan referensi untuk menetapkan kebijakan-kebijakan sehubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kemampuan penulis untuk mengimplementasikan teori yang ada pada kehidupan yang nyata sekaligus dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dalam memberikan gambaran secara nyata terkait dengan upaya peningkatan kinerja pegawai melalui disiplin kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Suka Fajar Solok.