

**PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN
KESATUAN DAN POLITIK (KESBANGPOL)
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

SKRIPSI

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang**



Diajukan Oleh :

**SELVIA FITRIYANI
NPM. 17.01.11.0174**

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS TRIDINANTI
PALEMBANG
2021**


UNIVERSITAS TRIDINANTI
FAKULTAS EKONOMI
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : SELVIA FITRIYANI
Nomor pokok/ Nim : 1701110174
Jurusan / Prog. Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata 1
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan.

Pembimbing Skripsi:

Tanggal...06...Mei...2021..... Pembimbing I :


Dr. M. Ima Andriyani SE,M.Si
NIDN : 0201018001

Tanggal...06...Mei...2021..... Pembimbing II :


Yun Suprani SE.M.Si
NIDN : 0207066701

Mengetahui:

Dekan Fakultas Ekonomi

Ketua Prodi Manajemen



Dr.Msv Mikial, SE, M.Si, Ak, CA, CSRS

NIDN: 0220085901

Mariyam Zanariah, SE. MM

NIDN: 0222096301

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Selvia Fitriyani

Nomor Pokok : 17.01.11.0174

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Judul Skripsi : **PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN
POLITIK (KESBANGPOL) PROVINSI
SUMATERA SELATAN**

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh – sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan segala konsekuensinya.

Palembang, 04 Maret 2021



Selvia Fitriyani

MOTO & PERSEMBAHAN

Moto :

“Every accomplishment starts with the decision to try.”

setiap pencapaian berawal dengan keputusan untuk mencoba

Kupersembahkan kepada :

- ❖ Kedua Orang Tuaku Tercinta
- ❖ Keluarga Yang Ku Banggakan
- ❖ Para Pendidik Yang Ku

Hormati

- ❖ Kekasihku
- ❖ Sahabatku
- ❖ Almamaterku

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat serta Karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMUNIKASI, PELATIHAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK (KESBANGPOL) PROVINSI SUMATERA SELATAN”** sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana Ekonomi di Universitas Tridianti Palembang.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak sekali mengalami kendala, namun berkat bimbingan, dukungan dan kerja sama dari dosen, keluarga, dan teman-teman, terutama Allah SWT sehingga semua kendala tersebut dapat teratasi.

Dengan selesainya penelitian ini, penulis mengucapkan syukur kepada Allah SWT. Dan penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP selaku Rektor Universitas Tridianti Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak.CA, CSRS selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
3. Ibu Mariyam Zanariah, SE., MM selaku ketua prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti Palembang.
4. Ibu Dr. M. Ima Andriyani SE,M.Si selaku pembimbing I
5. Ibu Yun Suprani SE., M.Si selaku pembimbing II
6. Seluruh Bapak dan Ibu dosen di Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu yang sangat berguna bagi penulis.
7. Pimpinan dan seluruh Pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan yang telah memberikan izin kepada Penulis untuk melaksanakan penelitian dan membantu penulis dalam memperoleh data.
8. Kedua orangtua Ayah Alfita Agustina dan Ibu Farida yang selalu mendoakan dan mendukung Penulis.

9. Saudara kandung Dedi Marta Lius, Ahmad muallim dan seluruh keluarga besar yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.
10. Riogi Aldiansyah yang selalu memberi dukungan, semangat dan membantu penulis.
11. Novita Sri Wahyuni, Dinda Rahmadia L.S, Sepnatika Tri Utami, Mala Agustriani, Fujianti Wulandari Pratiwi, Nur Agustriani Pratiwi Sahabat-sahabat perjuanganku dimasa perkuliahan
12. Teman-teman Universitas Tridinanti Palembang Angkatan 2017
13. Dan seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Skripsi.

Penulis menyadari sepenuhnya, bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan walaupun penulis telah berusaha dengan sebaik-baiknya. Oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan guna penyempurnaan penyusunan dan penulisan skripsi ini.

Palembang, Maret 2021

Selvia Fitriyani

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
ABSTRAK	xiii
RIWAYAT HIDUP	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Teoritis	8
2.1.1 Pengertian Komunikasi	8
2.1.2 Fungsi Komunikasi	9
2.1.3 Unsur-unsur Komunikasi	12
2.1.4 Indikator Komunikasi.....	13
2.2 Pengetian Pelatihan	14
2.2.1 Tujuan Pelatihan.....	14
2.2.2 Metode-Metode Pelatihan yang digunakan.....	15
2.2.3 Indikator Pelatihan Kerja	17
2.3 Pengertian Disiplin Kerja.....	19
2.3.1 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	20
2.3.3 Indikator-Indikator Disiplin Kerja	22
2.4 Pengetian Kinerja.....	25

2.4.1	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	25
2.4.2	Penilaian Kinerja	26
2.4.3	Metode Penilaian Kinerja.....	27
2.4.5	Tujuan dan Sasaran Kinerja	28
2.4.6	Indikator Kinerja	29
2.5	Penelitian yang Relevan.....	30
2.6	Kerangka Berfikir	32
2.7	Hipotesis	34
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.1.1	Tempat Penelitian.....	35
3.1.2	Waktu Penelitian	35
3.2	Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	36
3.2.1	Sumber Data.....	36
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.3	Populasi dan Sampel	38
3.3.1	Populasi	38
3.3.2	Sampel.....	38
3.4	Rancangan Penelitian.....	39
3.5	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	39
3.5.1	Variabel Penelitian	39
3.5.2	Definisi Operasional Variabel.....	40
3.6	Instrumen Penelitian	41
3.6.1	Uji Validitas	42
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	42
3.7	Teknik Analisis Data.....	43
3.7.1	Uji Asumsi Klasik	43
3.7.2	Analisis Regresi Linier Berganda	45
3.7.3	Analisis Koefisien Korelasi (r).....	47
3.7.4	Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	48
3.8	Uji Hipotesis	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	51
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.2 Visi dan Misi Organisasi	52
4.1.3 Stuktur Organisasi.....	53
4.1.4 Tugas Pokok dan Fungsi	53
4.2 Deskripsi Umum Objek Penelitian.....	56
4.2.1 Deskripsi Profil Responden.....	56
4.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	59
4.3.1 Uji Validitas	59
4.3.2 Uji Reliabilitas	61
4.4 Teknik Analisis Data.....	62
4.4.1 Uji Asumsi Klasik	62
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda	66
4.4.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	68
4.4.4 Analisis Koefisien Determinasi (R^2).....	71
4.5 Uji Hipotesis	72
4.5.1 Uji Parsial (Uji t)	72
4.4.2 Uji Simultan (Uji F)	74
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	76
5.1 Kesimpulan	80
5.2 Saran	81

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian	35
Tabel 3.5 Variabel, Definisi Variabel dan Indikatornya	40
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Umur.....	56
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Jabatan.....	58
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	59
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.7 Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	66
Tabel 4.9 Interpretasi Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Korelasi	69
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi	71
Tabel 4.12 Hasil Uji t (Uji Parsial)	72
Tabel 4.13 Hasil Uji F (Uji Simultan).....	74

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	33
Gambar 4.1 Stuktur Organisasi	53
Gambar 4.2 Uji Normalitas P-P Plot.....	63
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas.....	65

ABSTRAK

SELVIA FITRIYANI. Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan. (Dibawah bimbingan Ibu Dr.M. Ima Andriyani SE,M.Si dan Ibu Yun Suprani SE,M.Si)

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, diantara berbagai banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang dikaji dalam penelitian ini adalah faktor komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja. Dalam kasus ini komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja yang baik belum dapat memberikan kinerja yang bagus. Masalah yang dikaji dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh faktor – faktor komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan sebanyak 84 orang. Sampel ditentukan dengan teknik *purposive sampling* atau salah satu teknik *sampling non random sampling* dengan responden sebanyak 50 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner (angket) dan wawancara (*interview*)

Kesimpulan dari penelitian adalah ada pengaruh positif secara parsial dan simultan variabel komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan. Saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah pihak Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan hendaknya senantiasa memperhatikan dan meningkatkan komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja dari pegawai yang akhirnya meningkatkan kinerja pegawai Badan (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan

Kata kunci : Komunikasi, Pelatihan, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

SELVIA FITRIYANI. *The Influence of Communication, Training and Work Discipline on Employee Performance in the National and Political Unity Agency (KESBANGPOL) of South Sumatra Province. (Under the guidance of Mrs. Dr.M. Ima Andriyani SE, M.Si and Ms. Yun Suprani SE, M.Si)*

Employee performance is influenced by many factors, among the many factors that can affect employee performance, which are examined in this study are factors of communication, training and work discipline. In this case, good communication, training and work discipline have not been able to provide a good performance. The problem examined in this study is whether there is an influence of communication, training and work discipline factors on the performance of the employees of the South Sumatra Province Agency (KESBANGPOL) partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the effect of communication, training and work discipline on the performance of the Agency employees (KESBANGPOL) of South Sumatra Province.

The population in this study were all 84 employees of the South Sumatra Province Agency (KESBANGPOL). The sample was determined by purposive sampling technique or one of the non-random sampling techniques with 50 respondents. Data collection methods used were questionnaires (questionnaires) and interviews (interview).

The conclusion of the study is that there is a partial and simultaneous positive effect of communication, training and work discipline variables on the performance of the Agency employees (KESBANGPOL) in South Sumatra Province. Suggestions that can be given in this research are the Agency (KESBANGPOL) of South Sumatra Province should always pay attention to and improve communication, training and work discipline from employees which ultimately improve the performance of the Agency employees (KESBANGPOL) of South Sumatra Province.

Keywords: *Communication, Training, Work Discipline, Employee Performance*

RIWAYAT HIDUP

SELVIA FITRIYANI, dilahirkan di Palembang pada tanggal 08 Januari 1998 dari Ayah Alfita Agustina dan Ibu Farida, Ia anak ke Dua dari Tiga bersaudara.

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2009 di SD Muhammadiyah Kota Palembang. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan tahun 2012 di SMP YWKA Palembang dan selanjutnya menyelesaikan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada tahun 2015 di SMK Perhotelan Indonesia Kota Palembang. Pada tahun 2017 ia memasuki Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Tridianti Palembang.

Palembang, Maret 2021

Selvia Fitriyani

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama dalam keberhasilan organisasi untuk terus tumbuh dan berkembang. Kinerja pegawai yang baik tentunya tidak lepas dari berbagai faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia di dalam organisasi. Faktor tersebut antara lain komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja.

Komunikasi menurut Amirullah, (2015) adalah suatu proses pemindahan informasi dan pengertian atau maksud dari satu orang kepada orang lain. Informasi dan pengertian itu dapat dipindahkan dalam berbagai macam bentuk tulisan atau lisan. Metode-metode yang digunakan untuk memindahkan informasi dan pengertian dapat berupa berhadapan-hadapan, telepon, memo, atau laporan. Komunikasi yang baik memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi yang tentunya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Komunikasi harusnya diperhatikan karena dari pihak lain komunikasi merupakan gabungan dari persepsi-persepsi mengenai peristiwa komunikasi, perilaku manusia, respon pegawai terhadap pegawai lainnya, harapan-harapan, konflik-konflik antar personal, dan kesempatan bagi pertumbuhan dalam organisasi tersebut, proses-proses interaksi yang terlibat dalam perkembangan komunikasi juga memberi andil pada beberapa pengaruh penting dalam

menghidupkan kembali unsur-unsur dasar organisasi, komunikasi yang kuat dan positif akan menghasilkan kerja yang positif terhadap kinerja pegawai.

Kemampuan pegawai juga perlu di tingkatkan lagi melalui pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh pihak organisasi. Hal ini merupakan bentuk penghargaan atau motivasi atasan terhadap kepuasan pegawai. Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performa pegawai pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Program pelatihan yang intensif perlu dilaksanakan oleh organisasi agar memiliki sumber daya manusia yang memiliki kinerja optimal. Adanya kegiatan pelatihan pegawai memiliki kesempatan untuk menyerap pengetahuan atau nilai-nilai baru, sehingga para karyawan dapat meningkatkan skill dan mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Pelatihan kerja merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dalam melaksanakan tanggung jawab. Adanya pelatihan kerja mampu meningkatkan pengetahuan serta ketampilan pegawai, sehingga tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya akan semakin besar. Faktor pelatihan merupakan aktivitas yang diprogram untuk meningkatkan keahlian-keahlian, pengalaman, dan pengetahuan. Output yang diharapkan dari pelatihan adalah terciptanya sumber daya manusia yang terlatih sehingga mampu mengerjakan tugas operasionalnya. Primadoni, (2017).

Bentuk-bentuk pelatihan yang diselenggarakan di KESBANGPOL yaitu, pendidikan dan pelatihan intelegen TNI-AD terbagi antara pelatihan fisik dan non

fisik, kegiatan pengembangan kapasitas kemampuan intelegen dan menambah wawasan didalam bidang intelegen. Penyelenggaraan pelatihan diadakan 2 tahun sekali sesuai kebutuhan dari organisasi dan memiliki syarat-syarat tertentu untuk mengikuti pelatihan tersebut.

Disiplin kerja memiliki kaitan yang sangat erat dengan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan, (2012) semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja kerja yang dapat dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja pegawai, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Menurut Rivai & Sagala, (2013) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para atasan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran juga kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu organisasi. Setiap organisasi diharapkan memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar yang harus dipenuhi oleh para anggotanya. Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggotanya untuk memenuhi tuntutan tersebut.

KESBANGPOL Provinsi Sumatera Selatan, merupakan bagian dari Perangkat Daerah yang meningkatkan efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan tugas-tugas pembangunan daerah. KESBANGPOL Provinsi Sumatra Selatan perlu terus menerus melakukan perubahan kearah perbaikan. Perubahan tersebut harus disusun dalam suatu tahapan yang konsisten dan berkelanjutan.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama Kasubbid (Kepala Sub Bidang) Penanganan Konflik KESBANGPOL Provinsi Sumatra Selatan, bahwa masih adanya masalah untuk berkomunikasi dalam hal keterbukaan dalam menyampaikan pendapat kepada sesama pegawai maupun pegawai kepada atasan. Adapun pemasalahan pada pelatihan adalah sebagian besar peserta yang usianya diatas 40 tahun memiliki keterbatasan atau kesulitan menjalani pelatihan fisik, karna pelatihanya bersifat militer dan yang melatih juga memiliki basic dari TNI/PORLI. Dan terdapat pegawai yang melanggar pelaturan kerja yaitu beberapa pegawai yang kurang profesional dalam bekerja misalnya telat masuk kerja, bermalasan di waktu kerja dan tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan sehingga hal tersebut erat kaitanya dengan permasalahan disiplin kerja. Pernyataan tersebut diperoleh berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti bersama Kasubbid Penanganan Konflik KESBANGPOL Provinsi Sumatra Selatan.

Peningkatan komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja yang sesuai oleh organisasi diharapkan dapat menambah kinerja yang baik, sehingga memberikan kepuasan dalam bekerja serta komitmen pada diri pegawai, untuk memajukan suatu organisasi dan dapat memperbaiki kualitas kerja pegawai. Melihat keadaan

di atas peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dan tulisan yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik (KESBANGPOL) Provinsi Sumatera Selatan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang di atas menjelaskan bahwa permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah variabel Komunikasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan?
2. Apakah variabel Pelatihan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan?
3. Apakah variabel Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan?
4. Apakah Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan?

1.3 Tujuan Penelitian

Rumusan di atas menjelaskan tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Komunikasi, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Pelatihan, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah variabel Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah Komunikasi, Pelatihan dan Disiplin Kerja, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan oleh peneliti adalah:

1. Bagi Organisasi

Sebagai kontribusi, saran atau pertimbangan dalam menjalankan kegiatan organisasi agar lebih baik lagi yang berkaitan dengan komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja dan kinerja pegawai.

2. Bagi Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk mengembangkan penelitian selanjutnya yang menyangkut komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Memberikan informasi dan pengetahuan kepada peneliti mengenai pengaruh komunikasi, pelatihan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan KESBANGPOL di Provinsi Sumatera Selatan.

DARTAR PUSTAKA

- Agung Setia Budi. (2018). *Pengaruh iklim kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Disnasker Sekayu*. Sumatra Selatan. *Skripsi*.
- Agustina, Vera. (2018). Pengaruh disiplin dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bengkel PASS (Palembang Auto Service Station). Palembang. *Skripsi*.
- Anggoro, Agung, Muhammad, Overagus Sibagariang, (2020) “ Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Sany Toga Gemilang” . *Jurnal Paradigma Ekonomika Vol.15.No.2, Juli-Desember 2020 ISSN : 2085-1960 (priny); 2684-7868 (online)*.
- Amirullah. (2015). *Metode Penelitian Manajemen*. Malang: Banyumedia Publishing Malang.
- Aris, Muhammad. (2020). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LP2M Cabang. Palembang. *Skripsi*.
- Arikunto, (2011). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi VII. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Devito, Joseph A. (2011). *The Interpersonal Communication Book*. USA : Pearson Education.inc
- Felisita. (2016). Pengaruh Pelatihan, Pengembangan, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai. *Skripsi*.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang.
- Handoko. (2020). “*Manajemen Sumber Daya Manusia* “ Edisi ke 22. Yogyakarta : BPFE.
- Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Hermawan, Agus. (2012). *Komunikasi pemasaran*. Jakarta. Erlangga.
- Helmi. Alvin Fadilah. (1996). “ *Disiplin Kerja* “. Buletin Psikologi, Than IV, No 2 Desember 1996. Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII
- Joksi, Vincenzo. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Komunikasi terhadap kinerja guru di SMA. Bogor. *Skripsi*.

- Novalino, Erick. (2017). *Pengaruh Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan gaya kepemimpinan sebagai intervening variable*.
- Novisagita, Eka, Rili, Yvonne Wangdra, “ Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di PT PCI Elektronik Internasional”. *Ejournal.upbatam.ac.id/index.php/scientia_juornal/view/2276/1324*.
- Nurjaman, dan Umam. (2012). *Komunikasi & Public Relations*. Bandung: CV Pustaka Setia
- Mangkunegara, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis dan Jackson. (2011). *Human Resource Management*. Salemba Empat: Jakarta.
- Moekijat, (2011). *Sistem Informasi Manajemen & Definisi Data*. Bandung. Reamaja Roskadarya.
- Muhammad, (2011). *Komunikasi Organisasi*. Edisi Kedelapan. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mulyana, Gerald R.Miller. (2013). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, (2014). *Ilmu Komunikasi : Suatu Pengantar*. Cetakan ke 18. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Primadoni, (2017). *Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap kinerja karyawan*. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Priyatno, Duwi. (2012). *Cara Kilat Belajar Analisis Data SPSS 20*. Yogyakarta : Andi
- Rapareni, Yussi. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan terhadap Produktivitas Guru Yayasan Jihadiyah*. Palembang. *Skripsi*.
- Rivai & Sagala. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi 2. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Rivai, (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Rajagrafindo Persada. Bandung.
- Simamora, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-3. STIE YKPN.
- Siswanto, (2010). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2015). *Statistika Untuk Penelitian*. CV, Alfabeta. Bandung.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Prenada Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manuasi*. Cetak Ke Enam. Pradana Media Group. Jakarta.
- Sutrisno, (2014). *Manajemen Sumber Daya Manuasia*. Cetak ke Tujuh. Prenada Media Group. Jakarta.
- Tyas, Rima, Dwining, Bambang, Swasto, Sunuharyo. (2018). “ Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT.Pertamina (Persero) Refinery Unit IV Cilacap”. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/ Vol. 62 No. 1 September 2018/ administrasibisnis.studentjuornal.ub.ac.id*
- Widodo, (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PUSTAKA PELAJAR
- Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga.