

**SKRIPSI**

**PENGARUH PELATIHAN, KEPEMIMPINAN DAN DISIPLIN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KECAMATAN  
SEMATANG BORANG KOTA PALEMBANG**

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



**Diajukan Oleh :**

**RAAFI RUPAWAN**

**NPM. 16.01.11.01.81**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2022**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI**  
**PALEMBANG**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RAAFI RUPAWAN  
Nomor Pokok : 1601110181  
Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang

Pembimbing Skripsi :  
Tanggal ..11/04/2022..Pembimbing I : Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN : 0212116401

Tanggal ..11/04/2022..Pembimbing II : Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN : 0228035901

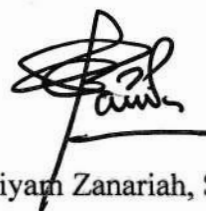
Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi,

Ka.Prodi Manajemen,

  
Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

108 / PS / DFE / 22

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301


**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

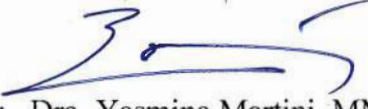
**FAKULTAS EKONOMI**


**PALEMBANG**

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RAAFI RUPAWAN  
Nomor Pokok : 1601110181  
Jurusan : Ekonomi/Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Proposal : Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang

Penguji Skripsi  
Tanggal 11/04/2022 Ketua Penguji :  Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM  
NIDN : 0212116401

Tanggal 11/04/2022 Penguji I :  Dra. Yasmina Martini, MM  
NIDN : 0228035901

Tanggal 11/04/2022 Penguji II :  Umi Hasanah, S.E., M.M.  
NIDN : 0220016002

Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi  
Tanggal 11/04/2022



Dr. Msy Mikial, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401



Ketua Prodi Manajemen  
Tanggal 11/04/2022



Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN : 0222096301

## **MOTO DAN PERSEMBAHAN**

**“Kesuksesan itu bukan ditunggu  
tetapi diwujudkan lewat usaha dan kegigihan”**

**Kupersembahkan kepada :**

- 1. Istri dan Anakku tercinta**
- 2. Ayah dan Ibu ku tersayang**
- 3. Keluarga besarku terkasih**
- 4. Para pendidik yang ku hormati**
- 5. Rekan-rekan satu angkatan**
- 6. Almamater**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : RAAFI RUPAWAN  
Nomor Pokok : 1601110181  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Skripsi : Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang.

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang, Maret 2022

Penulis,



RAAFI RUPAWAN

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirobbal a'lam, Puji syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT atas limpahan nikmat yang telah memberikan kesehatan, kemudahan dan kelancaran, serta petunjuknya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang”**.

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Universitas Tridinanti Palembang. Penulis telah berusaha menyusun skripsi ini dengan sebaik-baiknya, namun penulis menyadari sepenuhnya dalam penyusunan dan penulisan skripsi masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi materi maupun dalam tata bahasanya, karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dari penulis.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Ibu Dr. Ir. Hj. Manisa, M.P. Rektor Universitas Tridiannati Palembang.
2. Ibu Dr. Msy. Mikial, SE,M.Si.Ak,CA,CSRS. Dekan Fakultas Tridinanti Palembang
3. Ibu Mariyam Zanariah,SE,MM. Ketua Program Studi Manajemen
4. Ibu Dr. Ir Hj. Yusro Hakimah, MM. Selaku Pembimbing I dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM. Selaku Pembimbing II yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan pengarahan kepada penulis selama berlangsungnya penulisan skripsi ini.

5. Yth. Bapak Tris Septiawan, S.STP, M.H. Selaku Camat Sematang Borang Kota Palembang dan Bapak Zaid Rahmadian, S.STP. Selaku Sekretaris Camat Sematang Borang Kota Palembang yang telah memberikan izin dan bantuan berupa informasi yang penulis butuhkan.
6. Yth. Para Dosen dan Staf Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
7. Teristimewa kepada kedua orang tuaku tercinta, Ayah dan Ibu terutama Ibu yang telah memberikan dukungan baik moral maupun doa restunya sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan penulisan skripsi ini.
8. Istri dan Anakku Tersayang yang selalu setia menemani dan memberi semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan kuliah dan penulisan skripsi ini
9. Sahabat-sahabatku serta rekan mahasiswa seperjuangan yang tidak bisa penulis cantumkan satu per satu, Jazakallahu Khairan.

Akhirul Qalam, penulis mengharapkan semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembacanya dan penulis sendiri khususnya, dan dapat menjadi sumbangan ilmu bagi almamater serta amal kebaikan bagi penulis.

Palembang, Maret 2022

Penulis,

Raafi Rupawan

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>MOTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xv</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan masalah .....	6
1.2 Tujuan Penelitian .....	7
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
2.1. Kajian Teoritis .....	9
2.1.1 Pengertian Pelatihan .....	9
2.1.1.1 Metode Pelatihan .....	10
2.1.1.2 Tujuan dan Manfaat Pelatihan .....	12
2.1.1.3 Indikator Pelatihan .....	13
2.1.1.4 Pelatihan Dalam Perspektif Umum .....	15
2.1.1.5 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pelatihan .....	15
2.1.2 Kepemimpinan .....	15
2.1.2.1 Pengertian Kepemimpinan .....	15



2.1.2.2	Gaya Kepemimpinan .....	16
2.1.2.3	Indikator Kepemimpinan .....	17
2.1.2.4	Kepemimpinan Dalam Perspektif Umum .....	18
2.1.2.5	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan .....	18
2.1.3	Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.1	Pengertian Disiplin Kerja .....	19
2.1.3.2	Indikator disiplin kerja .....	21
2.1.3.3	Faktor - faktor yang Mempengaruhi disiplin kerja .....	21
2.1.4	Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.1	Pengertian Kinerja Karyawan .....	22
2.1.4.2	Metode Penilaian Kinerja .....	23
2.1.4.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja .....	26
2.1.4.4	Indikator Kinerja .....	27
2.1.4.5	Aspek-Aspek Kinerja .....	28
2.1.4.6	Faktor- Faktor yang mempengaruhi kinerja .....	29
2.2	Penelitian Terdahulu .....	30
2.3	Kerangka Penelitian .....	32
2.4	Hipotesis Penelitian.....	33

## **BAB II 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 .....	35
3.2.1	Sumber Data .....	35
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	36
3.3	Populasi, Sampel dan Teknik Sampling .....	38
3.3.1	Populasi .....	38
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling .....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	40

3.5.1	Variabel Penelitian .....	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel Secara Umum .....	41
3.6	Instrumen Penelitian .....	44
3.6.1	Uji Validitas .....	45
3.6.2	Uji Realibilitas .....	46
3.7	Uji Asumsi Klasik .....	46
3.8	Analisis Regresi Linier Berganda .....	48
3.9	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	49
3.10	Pengujian Hipotesis .....	50
3.10.1	Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (T-Test) .....	50
3.10.2	Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (F-Test) .....	51

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1	Hasil Penelitian .....	52
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	52
4.1.2	Visi dan Misi .....	52
4.1.2.1	Visi .....	53
4.1.2.2	Misi .....	53
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	53
4.1.3.1	Struktur Organisasi .....	53
4.1.3.2	Uraian Tugas .....	54
4.2	Pembahasan dan interpretasi .....	61
4.2.1	Deskripsi Profil Responden.....	61
4.2.2	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	61
4.2.3	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
4.2.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	62
4.3	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	63
4.3.1	Uji Validitas .....	63
4.3.2	Uji Reliabilitas .....	68
4.4	Uji Asumsi Klasik .....	69
4.4.1	Uji Normalitas .....	69

4.4.2	Uji Multikolinearitas .....	70
4.4.3	Uji Heterokedastisitas .....	71
4.5	Analisis Regresi Linier Berganda .....	71
4.6	Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	73
4.7	Pengujian Hipotesis .....	74
4.7.1	Uji Koefisien Korelasi Secara Parsial (T-Test) .....	74
4.7.2	Uji Koefisien Korelasi Secara Simultan (F-Test) .....	77
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	79
5.2	Saran .....	80
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>81</b>
<b>LAMPIRAN</b>		

## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	30
Tabel 3.1 Jadwal Penelitian .....	35
Tabel 3.2 Jumlah Karyawan Di Kantor Kecamatan Sematang Borang .....	39
Tabel 3.3 Operasional Variabel .....	42
Tabel 3.4 Skala Likert .....	45
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	62
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pelatihan ( $X_1$ ) .....	64
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan ( $X_2$ ) .....	65
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja ( $X_3$ ) .....	66
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.9 Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.10 Hasil uji Analisa Linier Berganda .....	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	73
Tabel 4.12 Hasil Uji t .....	74
Tabel 4.13 Hasil Uji F .....	77

## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir .....	33
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	69
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas .....	71

## ABSTRAK

**RAAFI RUPAWAN, Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang (Di bawah bimbingan Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM Dan Ibu Dra. Yasmina Martini, MM).**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 38 orang dari seluruh Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer Statistical Product and Service Solution ( SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang. Dengan signifikan F sebesar  $0,000 < 0,005$  .Persamaan regresi linier berganda  $Y = 21,163 + 0,536 X_1 + 0,423 X_2 + 0,539 X_3$ . Terdapat pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,005$  . Terdapat pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$  .Terdapat pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang dengan nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,005$

**Kata Kunci :Kinerja Karyawan, Pelatihan, Kepemimpinan, Disiplin Kerja**

## ABSTRACT

**RAAFI RUPAWAN, Effect of Training, Leadership and Work Discipline on Employee Performance at the Sematang Borang Subdistrict Office, Palembang City (Under the guidance of Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM and Mrs. Dra. Yasmina Martini, MM).**

This study aims to determine whether there is an effect of training, leadership and work discipline on employee performance at the Sematang Borang District Office, Palembang City. The population and sample in this study were 38 people from all employees of the Sematang Borang District Office, Palembang City. The analytical technique used is multiple linear analysis which is processed using the help of the Statistical Product and Service Solution (SPSS) computer program version 24.

The results showed that there was an effect of training, leadership and work discipline on employee performance at the Sematang Borang District Office, Palembang City. With a significant F of  $0.000 < 0.005$ . Multiple linear regression equation  $Y = 21,163 + 0,536 X1 + 0,423 X2 + 0,539 X3$ . There is an effect of training on employee performance at the Sematang Borang sub-district office in Palembang with a significant value of  $0.000 < 0.005$ . There is an influence of leadership on employee performance at the Sematang Borang sub-district office, Palembang city with a significant value of  $0.000 < 0.005$ . There is an effect of Work Discipline on Employee Performance at the Sematang Borang District Office, Palembang City with a significant value of  $0.000 < 0.005$

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

## **RIWAYAT HIDUP**

RAAFI RUPAWAN, lahir Palembang 30 November 1995 dari Ayah dungcik ibu nilawati

Sekolah Dasar diselesaikan pada tahun 2007 di SD Negeri 177. Sekolah Menengah Pertama diselesaikan pada tahun 2010 di SMP Negeri 10. Sekolah Menengah Atas diselesaikan pada tahun 2013 di SMK Negeri 4. Pada tahun 2016 melanjutkan Pendidikan ke Program Studi Strata I Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

Palembang, Maret 2022

RAAFI RUPAWAN



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.3 Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen khusus yang mengatur dan meningkatkan kinerja individu dalam suatu instansi pemerintahan, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan. Manajemen ini juga dapat memberikan peran yang baik bagi instansi pemerintahan dalam melakukan pengembangan dan pemberdayaan setiap karyawan pemerintahan sesuai dengan posisi dan keahliannya.

Pengembangan dan pemberdayaan ini dasarnya merujuk pada tujuan utama setiap instansi pemerintahan yaitu memperoleh hasil yang maksimal melalui kinerja karyawannya. Namun hasil yang diharapkan tersebut tidak akan maksimal jika instansi pemerintah tidak memperhatikan fasilitas dan keadaan moral karyawannya.

Salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan cara memberikan pelatihan bagi karyawan. pelatihan adalah proses yang sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi, yang berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Sinambela (2017). Pelatihan dapat menjadi sarana motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan mereka. Jika dikelola dan dipersiapkan dengan baik pula.

Dalam kegiatan pelatihan ini perusahaan harus memperhatikan bagaimana prosedur dan kesesuaian materi pelatihan dengan kebutuhan, kualitas pemateri, jumlah peserta, kelengkapan sarana dan prasarana pendukung serta alokasi biaya yang dikeluarkan untuk mengadakan pelatihan. Ini bertujuan agar pelatihan yang diadakan perusahaan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pelatihan tersebut dilakukan dengan baik otomatis kinerja para karyawan akan berpengaruh baik pula.

Selain pemberian pelatihan, instansi pemerintahan juga harus memperhatikan bagaimana suatu manajemen terkelola dengan baik. Perkantoran harus melihat bagaimana manajemen puncak (*top management*), manajemen menengah (*midde management*) dan manajemen bawah (*lower management*) yang saling berkoordinasi dan bekerja sama. Di sini peran seorang pemimpin dibutuhkan untuk menanganinya. Sifat kepemimpinan di dalam instansi pemerintahan harus ada, karena sebuah pemerintahan harus dikendalikan oleh seorang pimpinan.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti dapat disimpulkan Permasalahan yang terjadi pada Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang khususnya pelatihan belum memenuhi standar ketetapan perusahaan, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan. Karena dalam meningkatkan pelatihan faktor pendukung yang menjadi halangannya kurangnya dana untuk menjalankan pelatihan

tersebut. Untuk itu pimpinan harus mengatur ulang strategi untuk dapat menyelesaikan permasalahan yang ada di pelatihan.

Kepemimpinan adalah serangkaian upaya dari pemimpin dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya dapat bekerja dengan baik, bersemangat tinggi dan mempunyai disiplin serta tanggung jawab yang tinggi (Umi dan Hartono 2016).

Bagi perusahaan, sifat kepemimpinan merupakan hal yang penting selain adanya tingkatan posisi dan jabatan dalam perusahaan juga nilai-nilai kepemimpinan tersebut erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain agar bekerja sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Khususnya bagaimana kemampuan seorang atasan memerintahkan dan mempengaruhi bawahannya untuk bekerja lebih baik.

Reksohadiprdjo (2018), mengemukakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) adalah bagian tersendiri dari manajemen. Manajer melaksanakan fungsi-fungsi penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, komunikasi, dan pengendalian (pengawasan). Termasuk dalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya pemimpin untuk mengarahkan. Bagaimana juga, kemampuan seorang atasan untuk memimpin secara efektif akan mempengaruhi kemampuannya untuk mengelola, tetapi seorang pemimpin hanya membutuhkan kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang-orang lain.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti Dapat diketahui bahwa masalah kepemimpinan yang terjadi pada Kecamatan Sematang Borang Kota Palembang khususnya tentang kepemimpinan saat ini adalah kurangnya sosialisasi antara pemimpin dan karyawan, dari segi penerimaan kritik dan saran ada baiknya bagi seorang pemimpin yang baik mengevaluasi hasil kepemimpinannya dengan cara memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk memberikan kritik dan terhadap caranya memimpin sehingga adanya keterbukaan terhadap pemimpin dan karyawan

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan instansi pemerintahan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi instansi pemerintahan. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja instansi pemerintahan, sehingga memperoleh hasil yang optimal. Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Rivai dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan para pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Emmel dalam Syuaib (2017) disiplin yaitu sebagai suatu sistem aturan untuk mengendalikan perilaku. Hamali

(2018) disiplin yaitu kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Berdasarkan hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti dapat disimpulkan masalah sekarang yang terjadi di Kecamatan Sematang Borang mengenai disiplin kerja ada beberapa karyawan yang sering datang tidak tepat waktu, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat membuat peraturan yang bijak bagi karyawan yang sering terlambat datang agar dapat menjadi acuan bagi karyawan yang terlambat datang agar tidak mengulangi kesalahannya dan ikut menerapkan peraturan yang telah ditetapkan organisasi demi menciptakan kedisiplinan karyawan yang baik dan kemajuan organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. (Mangkunegara 2016). Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (fandi 2018).

Kinerja juga dapat diartikan sebagai wujud perilaku nyata yang diperlihatkan sebagai suatu prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan kontribusinya dalam perusahaan. Kinerja karyawan tersebut merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya karena kinerja memiliki posisi yang vital dalam suatu

manajemen dan organisasi, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja.

Hambatan yang ditemukan dalam kinerja di Kecamatan Sematang Borang kurangnya karyawan yang bisa menguasai penyampaian berbicara di depan umum, diperlukan suatu komunikasi yang lancar agar setiap kerja sama berjalan baik.

Berdasarkan latar belakang peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai “Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Sematang Borang”.

## **1.2 Perumusan masalah**

Dari latar belakang permasalahan di atas penulis mengemukakan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pelatihan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang?
2. Apakah kepemimpinan, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang?
3. Apakah disiplin kerja, berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang?
4. Apakah pelatihan, kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Pengaruh pelatihan secara parsial terhadap kinerja karyawan Kecamatan Sematang Borang.
2. Pengaruh kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang
3. Pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan kantor Kecamatan Sematang Borang
4. Pengaruh pelatihan, kepemimpinan, dan disiplin kerja, secara simultan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Sematang Borang.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan, ilmu dan penerapan serta sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana ekonomi jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi pimpinan Kecamatan sematang borang tentang hal-hal yang mempengaruhi kinerja karyawannya menyangkut kecerdasan emosional, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) dan budaya organisasi. Sehingga di kemudian hari dapat menjadi pertimbangan

dalam pemecahan problema apa saja yang menjadi kendala serta menghambat kemajuan perusahaan.

### **3. Bagi Almamater**

Sebagai bahan penambahan pengetahuan mahasiswa dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan salah satu sumber informasi dalam penelitian yang akan datang.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ansory, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Anwar, Prabu, Mangkunegara, 2012, Workshop, *Workload Analysis Beban Kerja*. Joernnal.
- Ghozali, 2016, *Asumsi Klasik* , Fisipol UGM : Yogyakarta.
- Handoko, 2016, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta.
- Hidayat, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Huda, M. W. S. (2015). *Pengaruh Insentif dan Tunjangan terhadap Kinerja Karyawan PT. BPRS Sukowati Sragen* (Doctoral dissertation, IAIN Salatiga).
- Indrasari, 2018, *Metodelogi Penelitian Bisnis* , BPFE: Jogjakarta.
- Kusumawati, A. R. (2015). *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)*.
- Malayu. S.P. Hasibuan. 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Mangkunegara, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga, Group, Kencana Prenada Media: Jakarta
- Marwansyah, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.
- Masram, 2017, *Manajemen Kinerja, Langkah Efektif dan Evaluasi Kerja*, PT Intermedia Personalia Utama: Jakarta.
- Noor, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, BPFE: Yogyakarta.
- Pedoman Penulisan Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Tridianti, Tahun 2021
- Rachmawati. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Retnowulan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Rivai, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Muri Kencana: Jakarta.

- Robert. House. Syamsul, 2012, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Silfiati, S. (2018). *Pengaruh insentif, pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Bukopin Cabang Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Setiawan. Muhith, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : CAPS
- Siagian, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara: Jakarta.
- Sedarmayanti, 2016, Enam dimensi *Administrasi Public*, Gava Media: Jogjakarta
- Simamora, 2017, *Manajemen Personalia*. Jakarta : Penerbit Ghalia. Cetakan Delapan
- Sugiyono, 2017, *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia* . STIA LAN: Jakarta.
- Susilo. Martoyo, 2016, *Metode Penelitian Bisnis*, Penerbit :CV.ALFABETA: Bandung.
- Sutrisno, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*, Prenada Media Group : Bandung
- Thomas. Gordon, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, Penerbit BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Veithzal, 2018, *Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja*, Jurnal Sumber Daya Manusia, Edisi 2 Vol 2: Jakarta.
- Wibowo, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar : Graha Ilmu